

 <p>IMT Atlantique Bretagne-Pays de la Loire École Mines-Télécom</p>	<p style="text-align: center;">CTS Du 15 mars 2022</p>	<p style="text-align: center;">DRH</p>
	Procès-verbal	V1 du 25 mars 2022

Représentants de l'administration : P. Friedel, M. Tondut, V. Foucault, O. Van De Voorde

Représentants du personnel :

Membres titulaires : N. Jullien (CFDT), T. Saillenfest (CFDT), C. Bon (CFDT), M.J. Marzin (CFDT), K. Fellah (UNSA), Y. Louët (UNSA), C. Chonavel (SUD).

Le quorum est atteint. La séance est ouverte à 09h05.

Secrétaire administrative : A. Forny

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

1. Validation du PV du 25 novembre 2021

M. Tondut indique que le procès-verbal a été soumis à la relecture de l'ensemble des organisations syndicales.

P. Friedel soumet le procès-verbal pour avis. Il est validé à l'unanimité.

2. Examen du tableau de suivi des actions

- ⇒ Elargissement de la revalorisation du salaire des doctorants : N. Jullien indique que le point sera abordé à la fin de ce comité technique dans les questions diverses.
- ⇒ Prévisions d'emplois : M. Tondut souhaite faire préciser la demande. K. Fellah confirme que la demande est d'avoir une liste complète des postes à ouvrir en 2022.
- ⇒ Réflexion sur les appellations des enseignants-chercheurs : M. Tondut réfléchit à un calendrier avec les membres de la COQUAPROCHA¹ pour faire une réunion si possible avant l'été. N. Jullien rappelle que deux sujets avaient été abordés pour la mise en place de groupes de travail : passage de Cat II à Cat I et de Cat III à Cat II. Il ajoute que la demande est plus générale et concerne l'ensemble des personnels. P. Friedel souligne l'importance de séparer les différents sujets pour éviter les confusions. Il rejoint N. Jullien sur le besoin de clarifier les appellations. Il pense qu'il y a trois sujets en réalité avec différentes parties prenantes concernées. M. Tondut confirme que le sujet dans son ensemble doit être abordé. Elle précise néanmoins concernant le passage de Cat III à Cat II qu'une réflexion sera lancée au niveau Institut. M. Tondut ne garantit pas que le sujet puisse être traité dans l'année compte tenu des priorités de la DRH en 2022 (SIRH). Elle propose qu'une 1^{ère} réunion se limitant au périmètre des enseignants-chercheurs soit organisée avant l'été ;

¹ COQUAPROCHA : commission de qualification des promotions et changement d'appellations

- ⇒ Taux de promotions : M. Tondut communiquera hors séance les taux tout statut confondu, ainsi que les taux par campus.
- ⇒ Nombre de changements de classe : M. Tondut indique que le nombre de changement de classe figure dans le document présenté ce jour.
- ⇒ Gestion des contrats de recherche : M. Tondut indique qu'un point sur ce sujet sera fait en fin d'année.
- ⇒ Bilan financier COVID : M. Tondut indique que ce point est présenté ce jour en CTS.
- ⇒ Temps de travail : M. Tondut souligne que ce sujet a été traité lors des échanges sur la charte des temps. M.J. Marzin en convient. Il sera indiqué dans le tableau de suivi des actions pour mémoire sur la question du badgeage.

K. Fellah souhaite que le point sur la valorisation des enseignants-chercheurs par la PIST² soit réintégré au tableau des actions notamment sur la question des ITA. Il précise sa demande et évoque la possibilité d'étudier la faisabilité de valoriser les agents non enseignants-chercheurs (Ingénieur, Technique, Administratif).

3. Bilan financier de la période COVID

O. Van De Voorde rappelle que le document support a été mis à disposition en amont de la séance. Il rappelle que le tableau retrace l'impact financier de la période COVID sur les années 2020 et 2021 selon trois grands angles :

- Dépenses supplémentaires générées par la crise
- Moindres dépenses
- Moindres recettes = recettes perdues définitivement

N. Jullien souhaite des compléments d'informations sur la ligne « dépenses supplémentaires ».

O. Van De Voorde indique qu'il s'agit ici d'avoir un comparatif par rapport à 2019. Il faut retenir notamment toutes les dépenses importantes engagées sur l'enseignement à distance et l'équipement en PC portable. Outre les coûts liés au numérique et aux matériels, O. Van De Voorde évoque un alourdissement à Nantes de la charge restauration contrairement aux autres campus. En effet le modèle nantais a subi de plein fouet l'effondrement de la fréquentation lié à la période de confinement. O. Van De Voorde souligne que cela posait la question même de la pérennité de l'activité. Il indique que l'école a donc participé aux frais de gestion du prestataire pour permettre la poursuite de l'exploitation. Sur une année « normale » à Nantes, la restauration a un coût de 150 à 160 K€ ; lors de la période COVID ce coût s'est élevé à près de 200 K€. Il ajoute qu'après le confinement la fréquentation est restée faible avec une baisse de flux des personnels et extérieurs, lié notamment au développement du télétravail.

O. Van De Voorde revient sur la ligne « moindres dépenses » et explique que l'arrêt des missions notamment, a eu un impact fort. Contrairement à Nantes, il ajoute qu'un allègement de la charge restauration à Brest a été identifié compte tenu de la prise en charge du chômage partiel par l'Etat et de l'arrêt de la subvention restauration à Rennes.

² PIST : Prime d'Innovation Scientifique et Technologique

O. Van De Voorde poursuit sur la partie « recettes » : il indique que les recettes de l'École ont également été impactées avec une baisse des contrats de professionnalisation, l'arrêt des versements de loyers en 2020 (l'École a demandé aux étudiants de quitter les résidences). Il précise que la ligne « Formation continue » intègre le déficit sur les 2 années.

O. Van De Voorde souligne que ce sont principalement des économies qui ont été réalisées pendant cette période.

N. Jullien s'interroge sur la partie restauration : pourquoi dans un cas l'École doit soutenir financièrement le prestataire, qui a perçu des aides de l'état, et dans l'autre cas des économies sont réalisées. Il s'interroge également sur la pérennité du modèle retenu.

O. Van De Voorde rappelle que pour Nantes, il s'agit d'un contrat de délégation de service public. Le prestataire gère sa mission « à ses risques et périls ». Il est maître pour gérer sa prestation pendant toute la durée du contrat. Avec une formule au tarif de 5.80€ à Nantes, il s'agit du tarif le plus bas de tout l'IMT. Pour un campus comme Nantes, l'École a une charge de 160 K€ par an en année « normale ». Face à l'effondrement de la fréquentation, l'École a trouvé légitime de participer au règlement des frais fixes.

P. Friedel rappelle que sur le campus de Brest la subvention pour la restauration est bien plus importante (500K€) ; mais il faut noter que les plages horaires d'ouverture sont plus larges que sur le campus de Nantes

N. Jullien revient sur les frais de missions et les déplacements : il rappelle que ces frais concernent à la fois le budget général de l'École et les contrats de recherches. Il souhaiterait connaître la part des missions sur contrats de recherche et sur le budget général. Il souhaite savoir si des pistes sont d'ores et déjà envisagées pour redéployer cette économie.

O. Van De Voorde indique ne pas avoir le détail en séance mais il demandera aux Finances des éléments complémentaires. (tableau des actions)

T. Chonavel souligne que compte tenu des montants, la question des déplacements est la principale à retenir. Il souhaite savoir si ce constat permet déjà de dégager une tendance sur le futur à la fois sur les aspects financiers et plus largement sur la politique de l'établissement.

O. Van De Voorde confirme qu'il y a des effets financiers de la crise COVID et que cela interroge au-delà de la question des missions. En effet, le solde positif dégagé vient aujourd'hui abonder le fond de roulement de l'École et ce mécanisme n'est pas toujours positif. Il affirme qu'à ce jour des réflexions et des actions sont engagées pour redéployer cette manne financière et engager les dépenses le plus rapidement possible sur des projets de l'école.

Il s'accorde à dire qu'une modification des modes de fonctionnement notamment des déplacements inter-campus est à engager et qu'il faut aussi réfléchir pour redéfinir une normalité.

P. Friedel illustre le propos d'O. Van De Voorde par deux exemples :

- Choix d'une politique de client léger pour l'ensemble du personnel au départ qui a été stoppée pour partir sur des équipements en PC portable même si cela engendre une charge de travail importante à la DISI ;
- Choix d'une politique de déploiement de salle vidéo avec le constat aujourd'hui de l'utilisation massive de salles virtuelles. Au-delà de la crise COVID, il y a aussi l'impact du télétravail massif.

Y. Louët s'interroge sur ce que recouvre les équipements à distance : il suppose que ces équipements d'enseignements à distance correspondent aux plateformes, barres de son et plus globalement à l'ensemble des outils permettant de faire des enseignements hybrides.

O. Van De Voorde indique ne pas avoir le détail en séance mais il demandera aux Finances des éléments complémentaires. (tableau des actions)

M.J. Marzin revient sur l'impact de l'abondement du BFR³ avec des dépenses pas engagées assez rapidement, et le risque potentiel que l'on nous demande de rendre du budget.

O. Van De Voorde demande aux différents services de faire remonter leurs projets. Cette situation permet une accélération d'engagement des travaux notamment sur les équipements sportifs à Brest, mais aussi sur des aspects énergétiques.

P. Friedel et O. Van De Voorde confirme qu'un risque existe que la tutelle demande à l'Ecole de rendre du budget, d'où la nécessité de lancer rapidement les projets.

4. Restitution des mesures salariales

M. Tondut présente le document et rappelle le contexte :

- Les négociations avec les tutelles ont été très tardives avec des enveloppes très en deçà des années précédentes.
- L'enveloppe complémentaire pour les personnels permanents (complément de gestion) s'est élevée à 30 K€. Cette enveloppe a été ventilée sur l'ensemble des personnels à hauteur de 0,18%, c'est un choix fait en équipe de direction.
- Sur les 5 dossiers remontés, 2 situations particulières ont été traitées dans le cadre de la réduction des inégalités F/H à hauteur de 5K€
- Sur les promotions : 15% promouvables (132 éligibles dont 56 femmes) - 13 femmes sur les 27 promus - 18 % de la population féminine promouvable bénéficie d'un changement de classe - 14 % de la population masculine

M.J. Marzin indique que le niveau des augmentations a suscité beaucoup d'amertume en général. Elle remarque que les moins bien servis sont les cat III métier N et O, qui perçoivent les salaires les moins élevés ;

M. Tondut souligne qu'il ne faut pas confondre la promotion à l'ancienneté et le changement de classe. Elle précise par ailleurs que les augmentations individuelles de métiers I et III J et M incluent l'enveloppe à la réduction des inégalités F/H.

Paul Friedel précise que l'augmentation liée à l'ancienneté s'applique aux catégorie III mais pas aux catégorie I et II.

M.J. Marzin remarque que parmi toutes les augmentations, c'est dans la catégorie I que l'on trouve le plus d'agents avec un traitement plus favorable par rapport à la moyenne.

M. Tondut précise qu'il faut prendre en compte les 3% lié à la HDR ainsi que les mesures de rattrapage d'écart de salaire. Elle ajoute qu'il n'y a pas de décisions managériales derrière ces augmentations.

³ BFR : Besoin en fond de roulement

M. J. Marzin constate un écart de salaire moyen toujours en faveur des hommes même en tenant compte du rattrape fait sur 2 personnes cette année. Elle s'interroge sur la durée qui permettra de rééquilibrer les choses.

M. Tondut confirme le besoin d'aller plus loin dans l'analyse de rémunération mais que cela ne sera pas possible cette année. Elle indique que c'est dans la catégorie II que l'on retrouve beaucoup de personnels féminins notamment sur des fonctions administratives et de gestion. Dans la population enseignants-chercheurs, il y a un écart de rémunération significatif en défaveur des femmes. Elle indique que les écarts peuvent être plus marqués lors de promotions avec des passages de cat. III en cat. II, ce qui fait baisser la moyenne des deux catégories.

K. Fellah constate qu'en 2021 aucun rattrapage n'a été effectué sur les salaires de base sous positionnés.

M. Tondut le confirme et ajoute que compte tenu du taux moyen d'augmentation individuel faible, le choix a été fait de distribuer l'enveloppe à tout le monde sans traitement spécifique (0,18% ventilés sur tous).

K. Fellah souhaite savoir si les ressources humaines constatent un écart de traitement des agents par rapport aux années précédentes.

M. Tondut rappelle que chaque année la direction des ressources humaines fait un point avec l'ensemble des responsables hiérarchiques. Elle s'appuie sur des nuages de points qui permettent de faire ressortir des situations particulières. M. Tondut ajoute que la direction générale de l'IMT conserve une partie de l'enveloppe permettant de réduire des inégalités F/H pour lesquelles les écoles font remonter les dossiers spécifiques et argumentés. M. Tondut confirme que les années précédentes l'enveloppe de complément de gestion permettait de rééquilibrer certaines situations.

K. Fellah constate que sur 5 dossiers proposés seulement 2 ont été validés. Il souhaite savoir si les autres dossiers pourront être remontés l'année prochaine.

M. Tondut répond que les 3 dossiers non validés en 2021 seront représentés en 2022.

T. Chonavel fait le constat que les augmentations en 2021 sont ridicules, et souhaite savoir comment le ministère explique ces niveaux d'augmentations et quelle est sa vision.

M. Tondut avoue de ne pas être la bonne personne pour répondre et que l'interlocuteur serait plutôt la DRH groupe car elle est en relation avec les ministères.

P. Friedel peut donner quelques éléments : comparativement à d'autres administrations, les écoles sont très largement préservées. A contrario, on a l'impression que les écoles des ministères techniques sont moins bien loties que celles du MESRI et sont en train de perdre en attractivité. Il indique que la direction générale est à la manœuvre sur le sujet, et que des demandes de moyens supplémentaires dans le cadre du plan stratégique sont envisagées. Ce point a vocation à être abordé au CT de l'IMT.

Y. Louët demande une explication complémentaire sur les bonus des CDI notamment pour les agents n'ayant pas obtenu de bonus ou lorsque le taux est inférieur à la moyenne, et sur les moyens de recours

M. Tondut propose de regarder ce détail hors séance.

M. J. Marzin ajoute qu'à cette occasion il faudra vérifier que les agents concernés ont bien eu un entretien avec leurs responsables hiérarchiques pour avoir une explication.

5. Point emploi / indicateurs

M. Tondut indique que le document est à disposition et propose de passer directement aux questions.

K. Fellah souligne que le format proposé est plus lisible et ajoute qu'il faudra continuer à améliorer cette présentation.

M.J. Marzin remarque qu'il n'y a pas de sens à additionner tous les effectifs sur 3 ans. Elle constate que les effectifs baissent sur une direction en particulier ; il s'agit de la DPSG. Elle demande s'il y a une volonté derrière ces chiffres d'externalisation de fonctions supports. En outre elle constate la baisse du nombre d'apprentis en 2021.

M. Tondut confirme que la colonne « total » sur les effectifs sera supprimée. Concernant le SG, elle confirme qu'il n'y a pas de volonté à faire baisser les effectifs de la DPSG, elle ajoute que les attributions de postes sont ventilées selon les métiers. Elle affirme qu'il n'y a pas de volonté affichée à externaliser.

P. Friedel informe que suite à la fusion il a été demandé à chaque direction de travailler sur sa GPEC⁴ et de rechercher les sources d'efficience et de mutualisation. Il concède peut être un manque de vigilance sur des départs en 2021. Il réaffirme l'importance pour les directions « support » d'être à la bonne taille.

M. Tondut complète le propos précédent en indiquant que les chiffres sont donnés au 31/12 de l'année. Elle indique qu'il est tout à fait possible qu'il y ait plus de départ en fin d'année qui sont compensés plutôt sur l'année suivante. Concernant le nombre d'apprentis, M. Tondut confirme que c'est bien l'effet COVID qui a fait diminuer leur nombre en 2021. Elle ajoute que la démarche engagée se veut désormais pluriannuelle.

K. Fellah fait remarquer qu'il y a sept emplois de moins dans ce rapport « fonction support-soutien » et à l'inverse, sept postes en plus au bénéfice des enseignants-chercheurs sur Brest. Il s'interroge sur la politique RH à l'Ecole.

P. Friedel confirme la volonté de déployer les forces sur la partie enseignants-chercheurs.

M. Tondut souligne qu'il manque des éléments sur les pyramides d'âge. Concernant la population enseignants-chercheurs, dans les années à venir il y aura plus de départs sur Brest que sur Nantes, il faut faire attention à cette situation particulière. Elle ajoute un autre élément de réponse : les recrutements de personnels en soutien-support sont plus rapide à pourvoir que les postes d'enseignants-chercheurs pour lesquels des campagnes annuelles de recrutement sont mises en œuvre.

M.J. Marzin comprend suite à la remarque de P. Friedel la volonté de faire des économies d'échelles, toujours dans les suites de la fusion. Elle s'interroge néanmoins sur les moyens d'y parvenir avec les outils actuels. Elle donne l'exemple de l'informatique.

M. Tondut souligne ici l'importance de « staffer » la DISI pour avoir les compétences pour y parvenir.

P. Friedel ajoute qu'il sera aussi primordial d'accompagner les directions dans cet objectif.

⁴ GPEC : Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

6. Point sur l'absentéisme

M. Tondut indique que les indicateurs habituels ont été complétés par le nombre d'agents et le nombre de jours par arrêt. Elle constate que le nombre d'agents en arrêt diminue mais que ce constat est à nuancer avec l'augmentation depuis 2021 du nombre de jours d'arrêt par agent.

M. Tondut a regardé plus en détail cette donnée : 88 personnes qui ont eu de 1 à 2 arrêts et cumulent plus de 700 jours d'arrêts (environ 8 jours durée moyenne). On peut noter également un volume important d'arrêts sur une vingtaine de personnes. Elle ajoute que cela sera à regarder plus spécifiquement.

M. Tondut rappelle que les chiffres donnés concernent uniquement la maladie ordinaire. Elle informe qu'un cahier des charges a été rédigé afin de solliciter des prestataires pour aider à définir les indicateurs pertinents sur l'absentéisme ; mais aussi la faisabilité. Sur les chiffres actuels, cela nous permettra de cibler sur quelle(s) donnée(s) il faudra creuser.

M. Tondut confirme la volonté d'intégrer le suivi de l'absentéisme dans le suivi des RPS⁵. Elle indique qu'une rencontre avec un prestataire est prévu fin mars.

C. Bon souhaite savoir si les personnes en arrêt ont été remplacées.

M. Tondut va regarder si on est en mesure d'avoir une information fiable à communiquer. (**tableau de suivi des actions**)

T. Chonavel s'interroge sur le besoin de réaliser ce type d'audit alors même que les chiffres retombent à des niveaux identiques aux années précédentes.

M. Tondut précise qu'à ce jour il n'existe pas d'éléments de comparaison, et que la finalité serait d'arriver à calculer un taux d'absentéisme. Pour cela il faut réussir à définir un nombre de jours théorique de travail. Elle souhaite aussi comparer ces chiffres avec ceux des autres écoles de l'IMT.

7. Point d'avancement sur les entretiens annuels « Fonctionnaires » et « Décret 2000 »

M. Tondut rappelle que le document a été fourni en amont. Elle indique que le taux de signature de 3.15% à ce jour va remonter très vite car nous sommes sur la fin de la campagne. M. Tondut a d'ores et déjà relancé les N+1.

K. Fellah revient sur la bascule vers INSER qui permet normalement une meilleure visibilité. Il émet un point de vigilance sur la DFVS suite au passage de témoin entre les deux directeurs. Il souhaite un état d'avancement début avril entre les 2 comités techniques (**tableau des actions**).

C. Bon s'étonne d'un manque de connaissance des responsables hiérarchiques sur les statuts, de fonctionnaires notamment. Elle indique un besoin réel en formation sur ce sujet. Elle ajoute que, pour le cas des fonctionnaires, elle n'est pas certaine que les responsables hiérarchiques soient sensibilisés à l'importance de l'entretien annuel sur la carrière de l'agent. Les managers ne connaissent pas forcément les modalités de promotions Fonction publique (comme RIFSEEP, NBI ...). En outre, elle propose qu'une formation complémentaire soit proposée sur la préparation de l'entretien annuel.

K. Fellah confirme la nécessité d'accompagner les N+1 dans la compréhension des statuts de fonctionnaire et du RIFSEEP car cela peut être très pénalisant pour les agents sous ce statut.

⁵ RPS : Risques PsychoSociaux

M.J. Marzin confirme qu'une demande de ce type de formation pour les représentants du personnel avait été formulée au moment de la fusion.

M. Tondut en convient et reviendra vers les responsables hiérarchiques et les organisations syndicales avec des propositions (**tableau des actions**).

8. Point d'avancement sur la réflexion nouveau dépt d'appui et coordination d'enseignement (nom provisoire)

P. Friedel rappelle que ce projet a été porté respectivement par A. Beauval puis A. Sadoux. Il indique qu'une demande a été formulée pour organiser un séminaire permettant d'établir un SWOT⁶. Ce séminaire est programmé le 21 mars prochain. P. Friedel précise que ce séminaire sera animé par une société extérieure.

P. Friedel rappelle que la finalité du projet est de rassembler, dans un département, des activités d'enseignements concentrées sur la formation à certaines compétences transverses. Il ajoute que la réflexion se poursuit.

K. Fellah remercie P. Friedel d'avoir rappelé le périmètre du projet. Il souligne néanmoins que plusieurs alertes ont été émises lors des précédentes présentations sur la partie gestion et secrétariat. Il souhaiterait que la réflexion en cours puisse prendre en compte cette dimension et permette de déterminer un nombre de personnes nécessaires pour assurer cette mission.

P. Friedel indique que la remarque est prise en compte et que ce sera bien le type de question abordé lors du séminaire.

T. Chonavel souligne que parmi les activités prévues au sein de ce département, beaucoup ne seront pas en contact direct avec les étudiants. Il s'interroge sur la présence d'enseignants chercheurs au sein de cette structure. Il note également à Brest un déclin marqué du département LCI, avec beaucoup de départs non remplacés.

P. Friedel projette plutôt des recrutements d'enseignants sur ce périmètre mais ajoute que la réflexion reste aujourd'hui dans une phase très préliminaire du projet. Il rappelle que le but de ce département n'est pas d'être équivalent aux autres départements. Il estime qu'il est important d'avoir un réel département sur les activités envisagées, plutôt qu'un service étoffé de la DFVS.

N. Jullien comprend l'objectif de l'école et constate le choix d'opter pour une vision d'ingénieur « honnête homme » qui induit plus de charge d'enseignement. Il souhaite un éclaircissement néanmoins sur l'intégration des Fablab et l'innovation pédagogique dans ce périmètre. Il rappelle également que des enseignants-chercheurs font aujourd'hui partie du département LCI et s'interroge sur leur avenir, notamment si ceux-ci souhaitent poursuivre des activités en recherche.

P. Friedel réaffirme qu'il sera possible de réaliser des travaux de recherches au sein de ce nouveau département. Concernant les Fablab, il souligne que ce sont des lieux dans lesquels il se passe beaucoup d'activités, notamment en terme de formations aux sciences et techniques pour les enfants. Il rappelle qu'environ une quarantaine de personnes, très éloignées du système, bénéficient du dispositif « Tremplin numérique » ce qui est essentiel pour l'école. Il ajoute que le séminaire sera primordial pour répondre à ce type de questions.

⁶ SWOT : démarche qui s'appuie sur l'identification des Forces, Faiblesses, ainsi que des Opportunités et Menaces.

N. Jullien revient sur le statut du futur chef de projet et la possibilité, si la création du département se concrétise, qu'il devienne à terme le nouveau chef de département.

P. Friedel indique qu'il serait en effet, un candidat naturel.

N. Jullien souhaite avoir des précisions sur le calendrier envisagé.

M. Tondut rappelle les grandes étapes à venir avec d'abord le déroulement du séminaire fin mars, puis une phase d'atterrissage des réflexions, et la publication avant l'été du poste de chef de projet. Elle souligne que les réflexions se poursuivront au cours du 2nd semestre 2022. Elle estime que l'atterrissage final devrait intervenir début 2023, mais n'exclut pas que cela aille au-delà s'il y a besoin de plus de temps.

M.J. Marzin s'interroge sur l'accompagnement de ce projet par un cabinet extérieur.

M. Tondut rappelle que de nombreux mouvements ont eu lieu récemment au niveau de la direction de l'Ecole et qu'il était essentiel de conserver une certaine dynamique sur ce projet.

M.J. Marzin s'interroge également sur la volonté de rattacher la « WASAA school » à ce département alors que cet événement est actuellement rattaché à la DRIPA.

P. Friedel considère que ce département pourrait intervenir sur cet événement comme un support potentiellement.

9. Questions diverses

a. Revalorisation du salaire de base des doctorants

M. Tondut rapporte les éléments de réponse fournis par la DRI. Elle indique que le sujet a été évoqué lors du dernier COPIL Recherche (2 mars 2022) et en conclusion des échanges, la position qui avait fait consensus fin 2021 a été réaffirmée concernant l'application de la circulaire IMT, à savoir :

- la revalorisation concerne uniquement les nouveaux contrats doctoraux (pas de rétroactivité aux CDE des années antérieures) ;
- des revalorisations individuelles sont possibles pour des contrats doctoraux en cours sur demande argumentée du département concerné.

N. Jullien indique que cela n'est pas satisfaisant comme réponse car des doctorants ayant le même type de contrat et les mêmes objectifs, n'ont pas le même niveau de rémunération. Il s'accorde sur le fait que le COPIL Recherche donne son avis mais estime que la décision devrait plutôt revenir au niveau des ressources humaines. Il ajoute que cela pourrait également être une décision de l'Ecole.

M. Tondut rappelle que cela ne relève pas de l'Ecole mais de l'Institut. Elle ajoute cependant qu'une revalorisation ponctuelle reste possible mais que cela ne peut pas être fait de manière générale. Elle souligne que le chef de département peut aussi faire remonter des situations particulières, qui seront étudiées au cas par cas.

M.J. Marzin indique que le sujet reste à creuser car des situations similaires ont pu être traitées à Télécom Paris, qui a décidé de revaloriser l'ensemble des doctorants.

N. Jullien souhaite des précisions sur les modalités de transmissions de ces demandes. Il demande aussi si les excédents budgétaires pourraient être fléchés vers la revalorisation des salaires des doctorants.

M. Tondut réserve sa réponse car c'est un sujet qui doit être traité en équipe de direction.

N. Jullien demande un retour sur cette question avant le prochain comité technique (**tableau de suivi des actions**).

b. Point de situation : Armines et SMART

M. Tondut rappelle que dans le cadre de l'arrêt de collaboration avec Armines, l'Ecole va reprendre certaines activités et d'autres seront gérées directement via la structure IMT Transfert. IMT Atlantique est concernée sur les activités radiochimie et SMART. Dans ce contexte, 2 situations de personnel ont été étudiées en fin d'année 2021 ce qui a permis l'intégration de ces 2 personnes dès le 1^{er} janvier 2022.

Concernant SMART, le choix a été fait de différer la décision compte tenu de la situation économique de SMART. Les prévisions s'orientent vers des recrutements en 2022 sur la filiale IMT Transfert et principalement des personnels Armines. Une réunion a eu lieu en début 2022 pour présenter ce qu'est IMT Transfert aux personnels Armines. Cette réunion s'est déroulée en présence de S. Braule, DRH IMT, et du Président IMT Transfert.

Y. Louët s'interroge sur la structure juridique puisqu'il s'agit d'une société de droit privé et qu'il existe donc un risque en cas de déficit d'une « business unit ». La question de la solidarité d'IMT Transfert dans ce contexte reste posée.

M. Tondut note la question mais avoue ne pas être en mesure de répondre en séance.

Y. Louët demande si le lien sera maintenu avec les écoles du groupe.

P. Friedel répond sur son impression que SMART souhaite rester en marge tout en développant les collaborations sans créer une interdépendance.

N. Jullien souhaite un rappel du périmètre concerné sur la partie « personnel ».

M. Tondut confirme qu'il s'agit uniquement de personnels Armines.

K. Fellah s'interroge sur le lien entre l'Ecole et la structure IMT Transfert notamment en cas d'arrêt des activités de SMART pour l'avenir des personnels.

O. Van De Voorde indique que dans l'hypothèse où l'équilibre budgétaire ne serait pas au rendez-vous alors chaque partie récupérerait l'investissement de départ.

M. Tondut rappelle que la priorité est de transmettre les informations nécessaires aux personnels et de donner de la visibilité notamment sur les échéances. Elle indique que le traitement des situations individuelles se fait dans un second temps.

K. Fellah rejoint M. Tondut sur la nécessité d'avoir de l'information.

c. Divers

T. Chonavel tient à partager une information sur des déséquilibres potentiels d'activités entre sites et demande à ce que les responsables hiérarchiques puissent bien vérifier la charge de travail des agents

au sein d'un même service. Par ailleurs, certains agents semblent regretter un déséquilibre salarial qui peut aller en sens inverse des charges constatées.

K. Fellah revient sur les différentes nominations parues depuis début 2022 et s'interroge sur les suites données à l'appel à candidatures relatif au SDTNU⁷.

M. Tondut indique que cette question sera abordée en équipe de direction lundi prochain.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 12h30.

La secrétaire administrative,

Aurore FORNY

La secrétaire adjointe,

Marie-José MARZIN

Le Président,

Paul FRIEDEL

⁷ SDTNU : Schéma Directeur de la Transformation Numérique et des Usages