

PROCES VERBAL

DU COMITE SOCIAL D'ADMINISTRATION (CSA)

du 27 février 2025

Lieu : Centrale Nantes, Bâtiment A, salle des conseils, 10 heures

REPRÉSENTANTS DE L'ADMINISTRATION présents :

Jean-Baptiste AVRILLIER – Directeur – Président du CSA	X
Cécile BUCHY – Directrice des Ressources Humaines et Secrétaire du CSA	X
Emilie POIRSON – Directrice Adjointe	X
Annabelle WAJS – Directrice Générale des Services	X

REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL présents :

Titulaires		Suppléants	
Pierrick GUEGAN	X	Gilles MARCKMANN	X (vote)
Isabelle LANGLET		Françoise FOUCHER	X (vote)
Laurent TURBE	X	Matisse LESAGE	
Nicolas PERROT	X	Jean-Marc ROUSSET	
(Angélique ROGER) départ		Edith DAUVE	
Pascal CHESSE	X	Mathias ECHASSERIEAU	X (vote)
Marie BAZANTAY	X	Nathalie CHAILLOU	X
Jean-Michel LEBRUN	X	Arnaud HAMON	X
Gwenaëlle LE MAUFF	X	Franck RUEDAS	
Patrice CARTRAUD		Valérie CHILARD	

Nombre de votants	10
Quorum atteint	Oui

Récapitulatif des annexes transmises au préalable de la séance

Annexes	Point de l'ordre du jour
PV du CSA du 3 octobre 2024	1
Projet de plan d'action suite aux résultats du baromètre sur la qualité de Vie et les Conditions de Travail (QVCT)	2
Plan de développement des Compétences : bilan des actions 2024 et axes 2025	3
Note DRH sur les critères de promotion des IGR Hors Classe	4

Début de séance	14h00
Secrétaire adjoint pour la séance	Gwenaëlle LE MAUFF

1. Approbation du compte-rendu du CSA du 2 décembre 2024

Le PV du CSA du 3 octobre 2024 est approuvé à l'unanimité

2. Avis sur le projet de Plan d'Action QVCT issu du baromètre 2024 et du groupe de travail (RH, Prévention, représentants du personnel)

Cécile BUCHY rappelle que ce plan d'action est issu d'un groupe de travail initié fin 2024 et réunissant des représentants du CSA, la DRH, la chargée de mission QVCT et le chargé de projet Prévention.

Le Groupe de travail a étudié les résultats du baromètre afin d'identifier les domaines nécessitant des actions d'amélioration. Trois séances de travail ont eu lieu ; leur échelonnement a permis aux élus de consulter leurs collègues. La dernière séance a été consacrée à la priorisation des actions.

Le plan présente plus de 60 actions réparties selon les grandes thématiques du baromètre. Elles ont pour finalité d'agir sur des grands leviers que sont les organisations et méthodes de travail, la communication et les relations humaines, l'accompagnement des encadrants. Le plan inclut également des actions centrées sur la prévention de la santé au travail.

Les élus formulent principalement des questions sur la thématique de la charge de travail, notamment les actions visant à améliorer la charge des enseignants chercheurs.

Ils soulignent que la réduction des heures d'enseignement n'est pas le seul levier d'amélioration de la QVCT. Pour certains élus, la mutualisation impacte le nombre d'heures mais ne peut résoudre les problématiques de charge.

Jean-Baptiste AVRILLIER rappelle que certains collègues réalisent un volume très important d'heures complémentaires. La question du nombre d'heures en face à face est à réinterroger dans le cadre de ce plan d'action, le nombre d'heures réalisées doit être vérifié (données de la DF, préconisations CTI,...).

Les élus demandent que des objectifs soient définis lors de l'ouverture de nouvelles formations en mesurant l'impact sur les activités de recherche, qui augmentent.

Jean-Baptiste AVRILLIER souligne qu'en allégeant la charge d'enseignement, l'Ecole pourra rendre du temps de recherche aux enseignants chercheurs. Le départ en retraite de certains collègues ainsi que l'absence de laboratoire en génie électrique accentuent la nécessité de diminuer les heures.

Emilie POIRSON rappelle que la diminution du nombre d'heures d'enseignement s'inscrit dans le cadrage préconisé par la CTI.

Une élue émet un point de vigilance sur l'action concernant la sensibilisation sur la « génération z » :

la formation est pertinente, toutefois il faudra veiller à ne pas stigmatiser cette génération.

La Direction pilote le plan d'action QVCT et la direction des ressources humaines en assure le suivi.

Toutes les actions qui sont dites annuelles doivent être initiées en 2025

D'autres actions visant à l'amélioration de la Qualité de Vie au Travail ne sont pas inscrites dans ce plan mais sont formalisées dans le cadre d'autres plans sur une thématique plus spécifique.

Le plan d'action QVCT est soumis à l'avis du CSA.

Le CSA émet un avis favorable sur le plan d'action QVCT

3 abstentions

1 avis défavorables

6 avis favorables

3. Plan de développement des Compétences : bilan des actions 2024

Cécile BUCHY présente le bilan des actions de formations inscrites au plan de développement des compétences (PDC) (document remis aux élus au préalable et présenté en séance)

Les éléments suivants ne sont pas intégrés au PDC :

- Les frais de mission
- Certaines formations pédagogiques des enseignants et enseignants chercheurs
- Les sensibilisations à la transition socio-écologique organisées par la Direction du développement durable et la commission égalité/diversité/inclusion.

Les principaux indicateurs du PDC sont présentés : nombre de formation par catégorie, nombre d'agents formés, nombre total d'heures de formation, nombres de stagiaires, coûts et nombre d'heures moyens par stagiaire.

Une évolution de 2022 à 2024 est précisée sur les indicateurs coût, nombre de stagiaire et nombre de formations suivies.

Les dépenses de formation sont présentées par domaine et par type d'affectation (laboratoire/département, directions et services supports). Plus de 38% du budget test consacré à la prévention des risques et un tiers des formations ont un caractère obligatoire.

Un point sur le déploiement des axes du PDC 2024 est également réalisé.

Cécile BUCHY souligne le travail réalisé par l'équipe formation pour élargir l'accès à la formation à budget équivalent au moyen de formations gratuites.

4. Avis sur les axes du Plan de développement des Compétences 2025

Dans le cadre du document remis et présenté aux élus, les principaux axes de formation pour 2025 sont expliqués en complément des formations obligatoires et des besoins recensés en entretien professionnel.

L'absentéisme récurrent aux formations en prévention des risques est un point de vigilance au regard du coût particulièrement élevé de ce type de formation. Les managers et collaborateurs seront sensibilisés sur le sujet et des courriers seront formalisés en cas d'absence. Il en est de même pour les formations en anglais qui ont été organisées pour les personnels.

L'équipe formation veillera à développer l'offre de formation en direction des enseignants chercheurs au moyen de l'accès au catalogue de Nantes Université et d'une démarche plus systématique de recensement des besoins.

Les axes du plan de développement des compétences 2025 sont soumis à l'avis du CSA.

Le CSA émet un avis favorable à l'unanimité sur les axes du plan de développement des compétences 2025

5. Information sur le compte financier 2024

Jean-Baptiste AVRILLIER informe que les comptes financiers ont été certifiés par les Commissaires aux Comptes. Le déficit d'un montant d'un million d'euros a été engendré par l'impact cumulé du surcoût de la facture énergétique (500 000 euros) et des mesures salariales non financées par l'Etat. Il précise que ce déficit est financé par notre fond de roulement.

La présentation de ces comptes au CA a été accompagnée d'une présentation d'une trajectoire pluriannuelle de retour à l'équilibre pour 2028.

L'Ecole pourra actionner trois leviers principaux sur les dépenses : les frais de recherche avec l'optimisation de la facturation du coût des plates-formes expérimentales, le développement de la formation en alternance dans les parcours généralistes (2^{ème} et 3^{ème} année) et la modulation des droits d'inscription selon le revenu familial.

En matière de recettes, le renforcement de la fondation constitue un levier d'optimisation.

6. Information sur la campagne de recrutement des Enseignants-Chercheurs

Jean-Baptiste AVRILLIER présente les 2 postes de PU et les 7 postes de MCF ouverts au titre de l'année 2024.

Les postes de PU concernent les thématiques suivantes :

- Calcul scientifique haute performance
- Mécanique numérique en lien avec la dynamique rapide / Dynamique non-linéaire des structures

Les postes de MCF concernent les thématiques suivantes :

- Analyse numérique (avec applications possibles à l'énergie, environnement, IA, maths)
- Systèmes énergétiques et décarbonation du transport maritime
- Hydrodynamique pour le génie océanique
- Réalité virtuelle, réalité augmentée
- Calcul intermittent, méthodes formelles (STR)
- Conception durable, Lowtech

- Mécanique numérique

7. Information sur la procédure de recrutement du Directeur et de la Directrice Générale des Services

S'agissant du directeur, son mandat s'achèvera le 15 juillet 2025. Les candidatures seront présélectionnées dans le cadre du CA du 13 mars. Les candidats seront audités le 3 avril, un vote aura lieu dans la foulée. La procédure sera finalisée par la présentation de la candidature retenue au Ministère.

S'agissant de la Directrice Générale des Services, son mandat s'achèvera fin octobre 2025. Annabelle WAJS n'aura réglementairement pas la possibilité de candidater au regard des mandats déjà effectués. Son poste fera donc l'objet d'une publication. L'Ecole réalisera le recrutement.

Fin de séance	12h20
---------------	-------

Récapitulatif des avis des élus

Sujet	Avis
Approbation du compte-rendu du CSA 3 octobre 2024	Favorable
Avis sur le projet de Plan d'Action QVCT issu du baromètre 2024 et du groupe de travail (RH, Prévention, représentants du personnel)	Favorable
Avis sur les axes du Plan de développement des Compétences 2025	Favorable

<u>Le Président du CSA</u> <i>Jean-Baptiste AVRILLIER</i>	<u>La secrétaire du CSA</u> <i>Cécile BUCHY</i>	<u>Le secrétaire adjoint du CSA</u> <i>Pour cette séance</i> <i>Gwenaëlle LE MAUFF</i>
	 <small>Cécile BUCHY DRH et par délégation du Directeur</small>	