



Compte rendu du comité technique du 6 mars 2018

o Participants :

- Administration : O. LESBRE, J.M. BOUCHARD, A. ANCEL, F.CLEMENT (chargé de la conformité du procès-verbal)
- Organisations syndicales : G. GRONDIN, V. BUDINGER, N. ROCA, H. BELLOC, F. FORST, T. SOULET, C. CAILLAUD, A. BENOIT, E. RIVET

o Désignation du secrétaire adjoint

Claudine CAILLAUD est désigné secrétaire adjointe.

o Lecture de la déclaration liminaire CGT

Après la lecture de la déclaration liminaire, le directeur déclare qu'il ne veut pas faire de commentaires à chaud. La CGT fait malgré tout le forcing pour avoir des réponses. Nous dénonçons le recours de plus en plus fréquent à des emplois saisonniers ou occasionnels par l'institut. Pour le directeur, la marche en avant de l'école impose l'emploi de personnels occasionnels, ce qui répond souvent à des événements imprévisibles. Nous insistons sur le fait que l'ISAE emploie beaucoup trop d'agents contractuels surdiplômés à bas coût. En ce qui concerne la mobilité interne et l'impossibilité de recruter des personnes à statut face à des personnes extérieures, la direction argumente le manque d'anticipation sur les postes qui évoluent. L'ISAE réfléchit afin de prévoir les formations nécessaires pour que les agents de l'école puissent accéder à ces nouveaux emplois. Pour les demandes de détachement des fonctionnaires, le secrétaire général affirme qu'elles sont toutes instruites avec, généralement, un avis favorable, afin de lever les doutes, les agents seront informés de l'avancée de leurs dossiers. Externalisations ? Cela ne sera pas fait brutalement et l'institut attend que les départs se fassent naturellement. La CGT remonte à la direction la désespérance des personnels. Le directeur en est très conscient mais il ne maîtrise pas toutes les orientations de l'établissement et les contraintes, de la part de l'état qui évoluent sans cesse. L'ISAE est incapable de faire des prévisions précises au-delà de 4 mois ! Toujours le même discours : pour le soutien, on doit passer du faire au faire faire car le financement de la sous-traitance est pris en charge par le COP.

o Information sur l'actualité de l'Institut

En fin d'année dernière, il y a eu un contrat pour une machine 3D additive métallique au DMSM qui est unique sur la place de Toulouse. Des postes EC ont été ouverts, ils accompagnent la montée en puissance de l'ISAE. Séminaire de rentrée en début d'année : attraction de plus d'étudiants grâce à une nouvelle communication, visibilité de la recherche en ciblant les publications, élargissement de

l'offre de formation. Compte de l'année passée : validation la semaine prochaine en CA, 60 millions d'Euros avec léger déficit d'une centaine de milliers d'Euros, mais ce n'est pas inquiétant.

- **Procès-verbal du comité technique du 12 décembre 2018**

La transcription intégrale de la bande sonore a été faite par un prestataire privé et le PV final a été fait par A. ANCEL. Pour SG on entre dans un cycle normal. Le PV sera approuvé quand toutes les OS l'auront lu.

- **Point sur l'avancée du projet SIFAC**

Le comité projet démarre demain matin avec une présentation et la validation de la feuille de route. Présentation aux agents concernés jeudi matin. Vendredi matin première formation sur l'ergonomie du logiciel avec les personnels. 17 séances de formation sont prévues sur site avant la mise en place du logiciel. Déploiement du logiciel en 2019. Abandon de COKTAIL au 31 décembre 2018. La CGT-ISAE souhaite qu'un point régulier en CT soit fait.

- **Point sur la démarche de dématérialisation**

Objectif : définition d'une feuille de route. Pour cela l'ISAE est accompagnée par un consultant spécialisé. 9 Ateliers par processus sont prévus afin de remonter les besoins en dématérialisation. La validation du compte rendu de ces ateliers est en cours. Des propositions seront faites courant mai sur les possibilités de dématérialisation par le consultant. Choix des outils de dématérialisation pour septembre 2018. Des points réguliers sur l'avancement des travaux seront faits régulièrement en CT.

- **Calendrier des comités techniques 2018 et ordres du jour prévisionnels**

Pas de commentaires particuliers si ce n'est quelques demandes et modifications.

- **Bilan de la campagne CIA 2017**

Beaucoup de mécontentement selon la CGT. Nous n'aurons de cesse de dénoncer le management par des primes distribuées à la tête du client, surtout que nous sommes un EPA et que par conséquent nous pourrions nous affranchir de certaines règles ministérielles.

- **Suivi des points des précédents comités**

Allocation enfants handicapés : question clôturée.

ISST : une solution va aboutir prochainement, c'est un personnel de l'ONERA qui va être en charge de la fonction d'ISST. La rédaction d'une convention est en train d'être finalisée pour définir les modalités d'emploi de cette personne. Une formation de 8 semaines a été payée par l'ISAE.

Avancement du plan d'action suite CGA (inspection du travail): rien n'a avancé sur ce sujet, ce n'est pas traité au niveau de l'ISAE.

Note relative à l'usage des véhicules personnels pour les déplacements professionnels : difficulté pour trouver un conducteur pour faire une navette campus ISAE-ICA.

Note portant sur les horaires d'ouverture du restaurant : l'amplitude horaire a augmenté (11.30, 14 heures). Il reste des pics de fréquentation, c'est plus compliqué à gérer. Question clôturée.

Subvention ASA : question clôturée.

Note sur le processus d'autorisation d'activités accessoires : la refondation de la note est en cours, elle sera traitée dans l'année.

Formation continue : pour le bilan 2018 un point sera fait.

Référentiel salarial des EC/IC : la note est en cours de rédaction, elle sera traitée en cours d'année.

o Questions diverses

Médecine du travail, le marché se termine fin Avril, ce qui est prévu : un lot spécifique médecine de prévention, un lot soin infirmier, un lot accompagnement psychologie du travail et un lot médecine étudiante. Tous ces lots afin de minimiser les anfractuosités.

Pour rappel l'article 4 de la loi 84-16 :

Par dérogation au principe énoncé à l'article 3 du titre Ier du statut général, des agents contractuels peuvent être recrutés dans les cas suivants :

1° Lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;

2° Pour les emplois du niveau de la catégorie A et, dans les représentations de l'Etat à l'étranger, des autres catégories, lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient.

Article 6.4

Les remplacements de fonctionnaires occupant les emplois permanents de l'Etat et de ses établissements publics mentionnés à l'article 3 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, dans la mesure où ils correspondent à un besoin prévisible et constant, doivent être assurés en faisant appel à d'autres fonctionnaires.

Des agents contractuels peuvent être recrutés pour assurer le remplacement momentané de fonctionnaires ou d'agents contractuels autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles en raison d'un congé annuel, d'un congé de maladie, de grave ou de longue maladie, d'un congé de longue durée, d'un congé de maternité ou pour adoption, d'un congé parental, d'un congé de présence parentale, d'un congé de solidarité familiale, de l'accomplissement du service civil ou national, du rappel ou du maintien sous les drapeaux, de leur participation à des activités dans le cadre des réserves opérationnelle, de sécurité civile ou sanitaire ou en raison de tout autre congé régulièrement octroyé en application des dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels de l'Etat.

Le contrat est conclu pour une durée déterminée. Il est renouvelable par décision expresse, dans la limite de la durée de l'absence du fonctionnaire ou de l'agent contractuel à remplacer.

Article 6.5

Pour les besoins de continuité du service, des agents contractuels peuvent être recrutés pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire.

Le contrat est conclu pour une durée déterminée qui ne peut excéder un an. Il ne peut l'être que lorsque la communication requise à l'article 61 a été effectuée.

Sa durée peut être prolongée, dans la limite d'une durée totale de deux ans, lorsque, au terme de la durée fixée au deuxième alinéa du présent article, la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi par un fonctionnaire n'a pu aboutir.

Article 6.6

Des agents contractuels peuvent être recrutés pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité lorsque cette charge ne peut être assurée par des fonctionnaires.

La durée maximale des contrats ainsi conclus et leurs conditions de renouvellement sont fixées par le décret prévu à l'article 7.