

PROCES-VERBAL DU COMITE SOCIAL D'ADMINISTRATION**Séance en date du 12 février 2026****Présidence :**

M. Philippe ROINGEARD

Représentant de l'administration

Mme Claude OPHELE ; M. Pierre GABETTE

Titulaires représentants des personnels

Présents :

Mme Christèle MOUSSU ; Mme Lydia SEABRA ; M. Arnaud LECOUTEY ; Mme Paule GRAVERAN ; M. Alexandre DEROCHE ; Mme Marie-Laure FOUGERE

Excusés :

M. Sébastien SALVADOR-BLANES ; M. Laurent BESSE ; Mme Juliette ROUSSEAU ; Mme Anne CHAILLOT

Suppléants représentants des personnels

Présents :

M. Benoit WOLF ; Mme Céline DUCOURNAU ; M. Gilles LASCHON ; Mme Marine MIQUEL ; M. Dimitri DUBÉ

Excusés :

Mme Sophie ROESCH ; Mme Magali MEIFFREN ; M. Jean-Luc MERCIER ; Mme Irène DOS SANTOS ; M. Olivier HOUSSEAU

Invités :

Mme Laurence TACONNAT ; M. Emmanuel NERON ; Mme Anne KHOURY ; Mme Anne AZANZA ; Mme Laëtitia LOPES-BRULE ; Mme Ingrid JOUBERT ; M. Julien MEUNIER ; Mme Anne LE SEARC'H

ORDRE DU JOUR

- 1) Approbation des procès-verbaux du 4 décembre 2025 et du 8 janvier 2026 (pièces jointes- pour avis)
- 2) Présentation des lignes directrices de gestion des personnels des bibliothèques (pièces jointes- pour avis)
- 3) Présentation du bilan de la formation 2025 et du plan de formation 2026 (pièces jointes- pour avis)
- 4) Coloration de deux nouveaux concours internes de techniciens de recherche et de formation (détachements BOE non reconduits en 2026) (pièce jointe- pour avis)
- 5) Ajustement de la campagne d'emplois 2026 des enseignants-chercheurs concernant l'UFR de Médecine (pièce jointe- pour avis)
- 6) Elections professionnelles 2026 : cartographie du comité social d'administration et de la formation spécialisée du comité social d'administration (pièce jointe- pour avis)
- 7) Point d'étape sur le projet de réorganisation des espaces de travail sur le site du Plat d'Étain (pièce jointe- pour information)



Le comité social d'administration s'est réuni le jeudi 12 février 2026.
Le quorum est atteint. La séance est ouverte à 9 heures.

M. Dimitri DUBÉ (FO) est désigné comme secrétaire adjoint de séance.

M. Alexandre DEROCHE (FO) revient sur la demande présentée par son syndicat à la direction de l'université. Elle porte sur l'obtention d'un bilan sur les personnels qui partent à la retraite sans avoir bénéficié d'une promotion dans leur carrière. Cette demande est actée mais elle nécessite du temps pour être traitée.

M. Benoit WOLF (CFDT) revient sur les 2 avis déposés à la gouvernance :

- Le premier avis concerne les conditions d'usage de l'intelligence artificielle dans les activités administratives en lien avec le déploiement des formations autour de l'IA.
- Le second avis concerne l'impact sur les conditions de travail et les risques psychosociaux liés à la période des services votés.

1) Approbation des procès-verbaux du 4 décembre 2025 et du 8 janvier 2026

Avis favorable à l'unanimité.

2) Présentation des lignes directrices de gestion des personnels des bibliothèques

La parole est donnée à Mme Anne AZANZA, Directrice de la Direction des bibliothèques et des archives.

Mme Anne AZANZA informe des principaux points suivants :

Dans le cadre de l'élaboration des lignes directrices de gestion des personnels des bibliothèques de l'université de Tours, un groupe de travail a été créé. Il était constitué de membres de la Direction des bibliothèques et des archives et de représentants et représentantes des personnels proposés par les organisations syndicales.

Ce groupe de travail s'est réuni 4 fois entre mai 2025 et février 2026.

Afin de permettre à tous les membres du groupe de travail d'avoir le même niveau de connaissance, la première séance a consisté dans la lecture et l'explication des textes réglementaires de référence.

Les deux séances suivantes ont été consacrées à l'élaboration collective des grilles d'évaluation. Ce travail a été mené à partir des grilles d'évaluation de la filière ITRF, en les adaptant aux spécificités des personnels de bibliothèques.

La dernière séance a consisté en une relecture et une validation définitive du projet de lignes directrices de gestion pour les personnels de bibliothèques de notre établissement. Ce sont au total 54 personnes qui sont concernées par la mise en œuvre de ces lignes directrices de gestion à l'université de Tours.

Les experts et expertes qui avaient déjà utilisé les grilles ITRF pour les personnels des bibliothèques avaient également fourni des recommandations qui ont été transmises aux membres du groupe de travail.

Ces lignes directrices de gestion portent sur l'avancement et sur la mobilité des personnels des bibliothèques.

Pour l'avancement, il est précisé qu'il existe deux types d'avancement que sont la promotion sur listes d'aptitude et la promotion via les tableaux d'avancement de grade au sein d'un même corps. La promotion sur liste d'aptitude implique un changement de fonctions et de bibliothèque au sein de la Direction des bibliothèques et des archives. Cette règle s'applique aussi aux personnels de la filière recherche et formation affectés à la Direction des bibliothèques et des archives par mesure d'équité. M. Pierre GABETTE, Directeur général des services, note que nombre de promotions se font parce que nous sommes déjà dans des situations de distorsions fonctionnelles. Il n'y a donc pas ou peu de changements de postes dans les faits.



Pour la mobilité, il est précisé que les personnels des bibliothèques bénéficient d'une campagne de mutation nationale annuelle avec une date d'affectation au 1^{er} septembre, sauf pour certains postes de conservateurs de bibliothèques, pour lesquels un mouvement au 1^{er} janvier a été maintenu. Pour favoriser la mobilité au sein de notre établissement, les postes vacants sont systématiquement proposés au préalable en interne, avant le mouvement national.

A l'issue de cette présentation par Mme Anne AZANZA, les observations suivantes sont faites en séance :

M. Benoit WOLF note que l'ancienneté générale de service n'apparaît pas comme critère de promotion. Mme Anne AZANZA répond que cette ancienneté générale de service est bien prise en compte dans les faits.

M. Benoit WOLF s'interroge sur la possibilité d'élargir le groupe des experts à des personnes qui ne sont pas en situation d'encadrement. Mme Anne KHOURY, Directrice des ressources humaines répond que les experts travaillent sur la base du volontariat.

M. Emmanuel NERON, Vice-président du Conseil d'administration, chargé des moyens, des emplois et de l'immobilier, suggère d'élargir le vivier des experts à une ou deux autres personnes n'appartenant pas à la Direction des bibliothèques et des archives. Mme Anne AZANZA répond qu'un personnel de la Direction des ressources humaines participe à l'étude des dossiers d'avancement. M. Emmanuel NERON répond que cela pourrait être aussi un personnel n'appartenant à la Direction des ressources humaines.

M. Gilles LASCHON (FSU) demande qui valide le vivier des experts. Mme Anne KHOURY répond qu'elle valide la liste des experts pour les personnels de la filière recherche et formation et pour les personnels des bibliothèques. Chaque commission d'experts est composée de 6 à 8 personnes selon les disponibilités de chacune et de chacun.

M. Benoit WOLF rappelle que la liste des experts est publique et qu'elle est disponible sur UTNET. A l'issue des débats, un avis favorable est émis par 8 voix pour et 2 voix contre.

Ces lignes directrices de gestion seront mises en ligne sur le site UTNET de l'université.

3) Plan du bilan de la formation 2025 et du plan de formation 2026

Mme Anne KHOURY rappelle que l'objectif est, comme chaque année, de faire un bilan de notre plan de formation et une présentation du plan de formation pour l'année universitaire en cours.

Mme Anne KHOURY remercie M. Julien MEUNIER, du Centre d'Accompagnement à la Pédagogie pour les Enseignants, d'être présent pour faire un focus sur les formations dispensées par cette entité. La parole est donnée à Mme Ingrid JOUBERT, Responsable du service recrutement, de la formation, de l'accompagnement à la mobilité et du développement des compétences.

Mme Ingrid JOUBERT souligne que cette année, la Direction des Ressources humaines a travaillé avec l'appui de la Direction des bibliothèques et des archives et avec la Direction de la transition écologique et responsabilité sociale pour présenter ce bilan du plan de formation 2025 et élaborer le plan de formation 2026.

Sur le bilan 2025 de la formation

Ce sont 2787 stagiaires -431 formations- pour un coût de 244 116 €.

Les stagiaires sont comptés autant de fois que le nombre de formations suivies.

Les agents formés sont comptés une seule fois même s'ils ont suivi plusieurs formations.

75% des stagiaires sont des personnels BIATSS et 24 % sont des enseignants-chercheurs ou des enseignants. On note une percée importante des enseignants-chercheurs, notamment des enseignants-chercheurs contractuels, parmi les stagiaires en 2025. Les personnels BIATSS restent toutefois les stagiaires les plus nombreux.

Quelle que soit la catégorie hiérarchique, les stagiaires femmes restent majoritaires.

La tranche d'âge la plus représentée est de 50 à 59 ans.

Les formations portant sur la santé, l'hygiène, et la sécurité au travail, sur la préparation aux concours ou encore sur l'utilisation des plateformes de gestion sont majoritairement suivies par les personnels.



Les personnels peuvent également suivre des formations qui ne sont pas inscrites dans le plan de formation. Une commission formation a été créée pour statuer sur ces demandes. Elle s'est réunie 5 fois en 2025 pour instruire 71 demandes.

4 bilans de compétences ont été acceptés.

49 formations spécifiques ont été prises en charge.

4 demandes d'utilisation du Compte Personnel de Formation ont été acceptées.

51 demandes de temps de préparation personnelle pour se présenter à des concours ont été accordées.

1 demande de Congé de Transition Professionnelle a été acceptée.

Il n'y a pas de demande de Congé de Formation Professionnelle formulée au titre de la campagne 2026-2027.

M. Arnaud LECOUTEY (CFDT) note que les formations spécifiques coûtent environ 50 000 euros. Il demande si ce montant est à la hausse par rapport aux années précédentes. Mme Anne KHOURY répond que ce montant est relativement stable d'une année sur l'autre et qu'il oscille entre 50 000 et 60 000 euros.

Un focus est fait sur les formations assurées par le Centre d'Accompagnement à la Pédagogie pour les Enseignants. Ce sont 31 formations qui ont été dispensées pour 289 enseignants. Parmi ces formations, on observe un renforcement de l'offre autour de l'intelligence artificielle. Ce sont ainsi 8 sessions de formations qui ont eu lieu pour 113 participants.

M. Gilles LASCHON (FSU) souligne l'augmentation du nombre des enseignants-chercheurs et des enseignants formés. Il demande si ce sont les formations autour de l'intelligence artificielle qui expliquent cette augmentation. M. Julien MEUNIER répond par l'affirmative avec 8 sessions de formations sur l'intelligence artificielle comme indiqué précédemment, sessions qui étaient systématiquement complètes.

Mme Marie-Laure FOUGERE (UNSA) observe que le coût des formations proposées est sensiblement identique à celui de l'année passée alors que les formations sont plus nombreuses. Mme Ingrid JOUBERT répond que cela s'explique par un recours accru à des formateurs internes.

M. Arnaud LECOUTEY demande si nous pouvons dissocier le coût des formations réalisées par des formateurs internes, du coût des formations réalisées par des formateurs externes. Cette demande est actée.

M. Arnaud LECOUTEY demande, s'agissant des agents formés, s'il est possible de disposer d'une répartition femmes hommes. Cette demande est actée.

Mme Marine MIQUEL (FSU) demande si nous pouvons connaître, parmi la liste des formateurs externes, ceux issus du secteur public et ceux issus du secteur privé. Cette demande est actée.

M. Benoît WOLF (CFDT) remercie la Direction des ressources humaines pour la communication des documents en amont du comité social d'administration. Il salue également le recours à l'application de gestion des formations des personnels (GEFORP) permettant à chaque agent d'accéder plus aisément aux formations proposées.

M. Benoît WOLF rappelle que la question de l'accompagnement et de la formation des personnels contractuels est au cœur de leurs préoccupations syndicales. Cette question fait partie des négociations collectives qui sont en cours avec la gouvernance. Mme Anne KHOURY répond que les nouveaux arrivants, qu'ils soient titulaires ou contractuels, se voient proposer de nombreuses formations. Mme Anne KHOURY ajoute que plus de formations à distance sont proposées, en 2026, pour favoriser la participation des personnels qui arrivent en cours d'année.

M. Benoît WOLF termine en saluant la place accordée à la santé au travail, à l'hygiène et à la sécurité et à la transition écologique qui sont au cœur de leurs préoccupations syndicales.

Sur le plan de formation 2026

Mme Anne KHOURY rappelle la façon dont nous construisons le plan de formation. Il est ainsi tenu compte des demandes de formation émises lors des entretiens professionnels individuels ou encore des demandes exprimées par la formation spécialisée du comité social d'administration.

Mme Anne KHOURY précise que ce plan de formation sera disponible sur l'UTNET.



Les formations proposées en 2026 sont nombreuses. Elles portent sur la préparation aux concours de la fonction publique ou encore sur la rédaction d'un rapport d'aptitude.

D'autres formations sont toujours inscrites au plan de formation pour s'exprimer en anglais.

Mme Marie-Laure FOUGERE (UNSA) informe de l'existence d'un atelier de conversation en anglais à Blois. Cet atelier est particulièrement apprécié des agents.

Un focus est fait sur les formations autour de l'intelligence artificielle qui connaissent un franc succès auprès des personnels.

M. Gilles LASCHON considère que l'augmentation des formations sur l'intelligence artificielle pose questions lorsqu'elles sont dispensées par des prestataires externes. M. Emmanuel NERON répond qu'un cadre d'utilisation de l'intelligence artificielle au sein des fonctions administratives de l'université de Tours est en cours de rédaction. Ce cadre sera présenté très prochainement dans les instances y compris devant le comité social d'administration.

M. Benoit WOLF note que le plan de formation ne prévoit rien autour de la sécurité, de la santé et de la présentation des acteurs de la prévention de notre établissement alors qu'elle est obligatoire pour les nouveaux arrivants. Mme Anne KHOURY répond qu'une information est faite lors de la journée d'accueil des nouveaux arrivants. Des informations sont également disponibles sur le site de notre établissement via les coordonnées de l'assistante sociale des personnels ou encore du médecin du travail.

Mme Marie-Laure FOUGERE demande s'il est possible, dans un document à part, de connaître les formations qui ont été retirées du plan de formation. Cette demande est actée.

Mme Céline DUCOURNAU (CFDT) souhaiterait qu'un cadre plus global sur l'utilisation de l'intelligence artificielle soit rédigé car celle-ci concerne nos missions administratives mais également la pédagogie et la recherche.

M. Arnaud LECOUTEY suggère qu'un parcours de formation autour de l'intelligence artificielle soit proposé. Cette proposition est actée. La question se pose aussi du caractère obligatoire ou pas de certains modules de ce futur parcours de formation pour certains personnels.

M. le Président précise qu'un cadre d'utilisation de l'intelligence artificielle au sein des fonctions administratives à l'université de Tours sera présenté très prochainement dans les instances et présenté au comité social d'administration du 2 avril.

La parole est donnée à M. Benoit WOLF qui lit en séance l'avis de la CFDT relatif à l'usage de l'intelligence artificielle dans la gestion des ressources humaines et l'administration de l'université de Tours. Cet avis est annexé au présent procès-verbal.

Ce premier avis a reçu un avis favorable par 8 voix pour et 2 abstentions.

Avis favorable émis par 7 voix pour et 3 abstentions sur le plan de formation 2026.

4) Coloration de deux nouveaux concours internes de techniciens de recherche et de formation

A défaut de pouvoir promouvoir par la voie du détachement dans un corps de catégorie supérieur, les fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emplois des travailleurs handicapés, il a été décidé d'ouvrir deux nouveaux concours internes de techniciens recherche et formation. Chaque concours portera sur l'emploi-type J4C42 de technicien ou technicienne en gestion administrative.

Un avis favorable est émis par 8 voix pour et 2 abstentions.

5) Ajustement de la campagne d'emplois 2026 des enseignants-chercheurs concernant l'UFR de Médecine

La parole est donnée à M. Emmanuel NERON.

Cet ajustement consiste à modifier, au titre de la campagne d'emplois 2026, l'affectation Recherche pour 2 postes d'enseignants-chercheurs concernant l'UFR Médecine.

Il s'agit du poste de Maître de conférences en 91^{ème} section du Conseil national des universités (personnels enseignants-chercheurs des disciplines des sciences de la rééducation et de réadaptation) qui est désormais rattaché à l'équipe de recherche « Education, Ethique, Santé ».



Il s'agit d'un poste de Maître de Conférences en 92^{ème} section du Conseil national des universités (personnels enseignants-chercheurs des disciplines des sciences infirmières) qui est demandé en création. Ce poste sera rattaché à l'équipe de recherche « Imagerie et Cerveau ».

Avis favorable à l'unanimité.

6) Elections professionnelles 2026 : cartographie du comité social d'administration et de la formation spécialisée du comité social d'administration

Dans le cadre de la préparation des élections professionnelles 2026, le comité social d'administration a eu à connaître de la cartographie du comité social d'administration et de sa formation spécialisée.

Pour le comité social d'administration, la représentation des personnels sera assurée comme suit :

- 10 sièges de représentants titulaires
- 10 sièges de représentants suppléants

Les représentants titulaires et suppléants au comité social d'administration seront élus au scrutin de liste à la représentation proportionnelle avec répartition des sièges restants à pourvoir selon la règle de la plus forte moyenne.

Pour la formation spécialisée du comité social d'administration, le nombre de représentants des personnels titulaires sera égal au nombre de représentants des personnels titulaires au comité. Le nombre de représentants des personnels suppléants sera égal à celui des représentants titulaires.

La représentation des personnels sera donc assurée comme suit :

- 10 sièges de représentants titulaires
- 10 sièges de représentants suppléants

Il appartiendra à chaque organisation syndicale siégeant au comité social d'administration de désigner, parmi les représentants titulaires et suppléants de ce comité, un nombre de représentants titulaires au sein de la formation spécialisée égal au nombre de sièges qu'elle détient dans ce comité.

Avis favorable à l'unanimité.

7) Point d'étape sur le projet de réorganisation des espaces de travail sur le site du Plat d'Etain

La parole est donnée à Mme Laëtitia LOPES-BRULE, Responsable du Pôle projets et qualité à la Direction de l'appui au pilotage et à la qualité (DAPEC).

Mme Anne LE SEAC'H, Responsable de la Direction de l'appui au pilotage et à la qualité est également invitée.

Une étude pour mieux utiliser les espaces de travail sur le site du Plat d'Etain va être lancée.

Une consultation a eu lieu en septembre dernier. 6 offres ont été reçues. 3 offres ont été analysées car deux autres offres étaient au-delà du seuil de la consultation et une offre était en double.

Les candidats LES SISMO et OPENCOMMUNITES ont été retenus.

Le montant de la prestation est de 57 246 euros.

3 scénarios de réorganisation des espaces de travail sur le site du Plat d'Etain seront proposés par le prestataire. Ces scénarios devront s'attacher à préserver la qualité de vie au travail des personnels et la qualité du service rendu aux usagers.

Une réunion sera organisée le 9 mars prochain avec l'ensemble des personnels du site du Plat d'Etain pour les associer à ce projet. Les prestataires seront présents pour présenter la démarche. Les prestataires viendront ensuite visiter l'ensemble des locaux du site du Plat d'Etain pour appréhender nos modes de fonctionnement et de collaborations entre les équipes ou encore pour connaître nos pratiques professionnelles.

M. Alexandre DEROCHÉ (FO) note que le coût de cette prestation est relativement élevé. Il souhaite connaître le nombre d'heures travaillées et le nombre de personnes dédiées à ce projet.



Mme Laëtitia LOPES-BRULE répond que 3 personnes se consacreront à ce projet. Nous disposons aussi du nombre d'heures travaillées dans le marché qui a été notifié à la société retenue.

M. Benoit WOLF rappelle que ce sujet est particulièrement important car il concerne beaucoup d'agents. Il souligne la nécessité de préserver une qualité de vie au travail pour les personnels ou encore de maintenir des bureaux dédiés pour les personnels ayant des postes de travail aménagés. M. Benoit WOLF rappelle la nécessité que les personnels et leurs représentants soient parties prenantes de ce projet.

Mme Marie-Laure FOUGERE rappelle l'attachement des personnels à leur espace de travail. Remettre en question cet espace physique peut générer un sentiment de déclassement et être source de désinvestissement.

M. Arnaud LECOUEY s'interroge sur la temporalité de ce projet. M. Pierre GABETTE répond que celle-ci dépendra du scénario qui serait retenu par notre établissement à l'issue de cette étude. M. Pierre GABETTE précise que la commande du prestataire s'arrête une fois les 3 scénarios proposés. M. Arnaud LECOUEY demande si, lors des prochaines présentations de ce projet au comité social d'administration, il est prévu que le prestataire soit présent. Il est répondu par l'affirmative et des points d'étapes seront régulièrement effectués en comité social d'administration en présence des prestataires et des personnels en charge de ce dossier au sein de la Direction de l'appui au pilotage et à la qualité.

Mme Céline DUCOURNAU demande si des scénarios différents d'optimisation des espaces de travail sont possibles selon les directions. M. Pierre GABETTE répond par l'affirmative.

M. Benoit WOLF demande si cette étude concerne les personnels affectés à la Direction de la production du numérique et multimédias. M. Pierre GABETTE répond que ces personnels ne sont pas concernés car ils ne sont pas sur le site du Plat d'Etain.

En fin de séance, M. Benoit WOLF lit le second avis déposé par la CFDT concernant l'impact sur les conditions de travail et les risques psychosociaux lié à la période des services votés. Cet avis est annexé au présent procès-verbal.

La gouvernance reconnaît que la période des services votés qui nous est imposée ne facilite pas la fluidité du travail des acteurs de la chaîne financière. Néanmoins, des éléments factuels apportés vis-à-vis des différents points qui sont soulignés dans l'avis produit par la CFDT : surcharge de travail de la chaîne financière, rôle de l'ordonnateur en lien avec celui de la cellule d'approbation, liste des dépenses autorisées présentée en Conseil d'administration, explication concernant les restes à charge et restes à payer au titre de 2025. Il est à noter que ce que les collègues ont pu interpréter comme un flou dans les consignes passées est le plus souvent lié à des changements de consignes venant du Contrôleur Budgétaire Régional via le rectorat (par exemple sur les restes à charges et restes à payer).

En fin de séance, M. Arnaud LECOUEY renouvelle sa demande d'obtenir un bilan énergétique à l'issue de la fermeture de l'université du 23 février au 1^{er} mars 2026. Cette demande est actée.

Mme Anne KHOURY informe de la présentation du Rapport Social Unique 2024 au comité social d'administration du 2 avril. Les représentants des personnels devraient disposer de ce document début mars.

M. le Président rappelle que la prochaine séance du comité social d'administration aura lieu le 2 avril prochain au matin.

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

Fait à Tours, le 27 mars 2026



Le Président de l'université de Tours

Philippe ROINGEARD

La secrétaire de séance

Florence LAGIERE

Le secrétaire adjoint de séance

Dimitri DUBÉ

PJ : 2 avis déposés par la CFDT

Avis présenté par la CFDT

relatif à l'usage de l'intelligence artificielle dans la gestion des ressources humaines et l'administration de l'université de Tours.

Le comité social d'administration réuni le 12 février 2026 a pris connaissance du contenu du nouveau plan de formation des personnels avec l'introduction de nombreuses formations autour de l'usage de l'IA dans les différents secteurs et activités des services administratifs.

Des projets de formation et d'outillage recourant à l'IA en ressources humaines et dans les services administratifs sont inscrits dans le plan de formation alors même qu'aucun cadre éthique et de gouvernance propre à l'établissement n'a encore été débattu, ni adopté.

Le CSA rappelle que l'IA doit rester un outil d'assistance, que les décisions relèvent de la responsabilité humaine, que la protection des données personnelles, la transparence, la lutte contre les biais, la sobriété numérique et l'évaluation des impacts sont des exigences centrales.

Cette situation fait peser des risques en matière de droits des agents, de conditions de travail, de qualité du service public et de confiance dans les outils numériques utilisés.

En conséquence, le conseil social d'administration adopte l'avis suivant :

L'e CSA réaffirme que l'usage de l'IA, et en particulier de l'IA générative, en gestion des ressources humaines et dans l'administration en général, ne peut intervenir qu'à l'intérieur d'un cadre éthique, juridique et organisationnel clair, débattu et voté par ses instances.

Le CSA demande l'engagement de l'université à élaborer, en concertation avec les organisations syndicales représentatives et les instances compétentes (CSA, F3SCT), un cadre d'usage de l'IA qui décline au niveau local les principes ministériels (respect du RGPD, souveraineté et sécurité des données, transparence des usages, supervision humaine, prévention des biais et des atteintes aux valeurs du service public, prise en compte des impacts sur les métiers et la santé au travail).

Le CSA demande qu'un plan de sensibilisation et de formation obligatoire soit élaboré pour les gestionnaires RH, les encadrant·es, et plus généralement les personnels administratifs et techniques et les représentant·es du personnel, afin que l'appropriation de ces technologies se fasse de manière éclairée, critique et conforme aux valeurs du service public.

Ainsi, le CSA rappelle que la modernisation numérique et l'introduction de l'IA ne peuvent se faire ni sans les personnels, ni sans règles claires, et que des formations ou dispositifs IA en RH ou dans l'administration doivent être dispensés quand un cadre éthique interne sera formellement établi.

Avis présenté par la CFDT relatif aux conséquences des services votés
sur l'organisation des activités du service public de
l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

Dans le contexte de mise en œuvre des services votés pour l'exercice 2026, les services et activités ont été plus ou moins impactés avec des situations disparates dans la notion de continuité de service public au sein de notre établissement.

La CFDT a constaté également de vraies disparités dans l'appréciation de la continuité du service public entre les unités de recherche et/ou les universités en donnant souvent le sentiment que la continuité du service public concerne avant tout les autres.

La CFDT a constaté encore une fois une pression sur les agents des antennes financières autour des dispositifs de régulation des services votés.

C'est pourquoi la CFDT dépose un avis au CSA du 12 février 2026

Le CSA souhaite être informé de manière précise sur l'incidence de ce régime budgétaire sur le fonctionnement des services financiers de l'université de Tours.

– Quels types de dépenses de fonctionnement ont été restreints, différés ou soumis à arbitrage du fait des services votés ?

– Quelles conséquences concrètes cela entraîne-t-il pour l'organisation du travail des personnels des services financiers (charges supplémentaires, priorisation des tâches, recours aux heures supplémentaires, reports d'échéances, évolution des délais de paiement) ?

– Quelles mesures d'accompagnement l'employeur préconise-t-il pour limiter les risques de tensions budgétaires et prévenir les risques psycho-sociaux pour les équipes concernées ?

La mise en place des services votés rappelle la responsabilité des ordonnateurs alors même que l'outil SIFAC+ dans sa configuration services votés ne permet pas un tel suivi. Dès lors quelles sont les évolutions attendues de cet outil ?

Le CSA demande en outre qu'un point d'information détaillé, assorti d'éléments chiffrés, soit inscrit à l'ordre du jour d'une prochaine séance, afin de permettre un suivi régulier de l'impact des services votés sur les services financiers.