

DELIBERATION
du conseil d'administration de l'université de Bourgogne
Séance du 19 novembre 2024

Délibération n° 2024 – 19/11/2024 – 1

Verbatim du conseil d'administration des 30 septembre et 15 octobre 2024

- VU le code de l'éducation
- VU les statuts de l'université de Bourgogne

Effectif statutaire : 32 Membres en exercice : 32 Quorum : 16 Membres présents : 18 Membres représentés : 9 Total : 27	Refus de vote : 0 Abstention(s) : 1 Suffrages exprimés : 26 Pour : 26 Contre : 0
---	---

Le conseil d'administration, après en avoir délibéré, **approuve le verbatim du conseil d'administration des 30 septembre et 15 octobre 2024.**

Dijon, le 19 novembre 2024

Le Président de l'université de Bourgogne,



Vincent THOMAS

P.J. : Verbatim du conseil d'administration des 30 septembre et 15 octobre 2024

Délibération transmise à la Rectrice de la région académique Bourgogne-Franche-Comté,
Chancelière de l'université de Bourgogne

Délibération publiée sur le site internet de l'établissement

Verbatim du conseil d'administration du 30 septembre 2024

Collège A - Professeurs et personnels assimilés

Membres présents ou représentés

Monsieur Bruno DOMENICHINI,
Monsieur Luc IMHOFF,
Madame Emmanuelle PUCÉAT,
Monsieur Vincent THOMAS,
Monsieur Stéphane TIZIO.

Membre excusé

Madame Marie-Claude BRINDISI.

Collège B - Autres enseignants-chercheurs, enseignants et personnels assimilés

Membres présents ou représentés

Monsieur Paul ALIBERT,
Monsieur Laurent BRACHAIS,
Madame Peggy CÉNAC,
Monsieur Lionel CROGNIER,
Madame Elsa LANG-RIPERT,
Madame Christelle SERÉE-CHAUSSINAND (procuration à Monsieur Luc IMHOFF).

Collège des personnels BIATSS

Membres présents ou représentés

Monsieur Cédric CLERC (présent jusqu'à 16h15 puis procuration à Madame Michaële HERBST),
Monsieur Éric DAUBIGNEY,
Madame Michaële HERBST,
Madame Virginie KILANI (présente jusqu'à 16h15 puis procuration à Madame Peggy CÉNAC),
Monsieur Guy-Daniel LIGAN,
Monsieur Oumar SOW.

Collège des usagers

Membres présents ou représentés

Madame Tahani BAUDOUX,
Madame Lia GODINHO (procuration à Monsieur Maxence ROULLIAT),
Madame Thaïs MASSON (procuration à Monsieur Antoine SABATIER),
Monsieur Antoine SABATIER,
Monsieur Maxence ROULLIAT (présent de 15h à 17h30).

Membre absent

Monsieur Jean FEVRE.

Personnalités extérieures

Membres présents ou représentés

Monsieur Arnaud DEROUSSIAUX (présent jusqu'à 17h30),
Monsieur Denis HAMEAU (présent jusqu'à 15h30 puis procuration à Monsieur Lionel CROGNIER),
Monsieur Brice LÉTHIER (procuration à Monsieur Vincent THOMAS),
Monsieur Freddy SERVEAUX (procuration à Monsieur Stéphane TIZIO).

Membres absents

Madame Xavière CASTANO,
Madame Laurence KLEIN,
Madame Laëtitia MARTINEZ,
Madame Marylin VANTARD.

Personnes présentes à titre consultatif

Madame Valérie BORDE, Directrice du pôle finances,
Madame Laurence BRONNER, Directrice générale des services adjointe,
Monsieur Gracian DIDIER, Représentant de Madame la Rectrice de la région académique Bourgogne-Franche-Comté,
Chancelière de l'université de Bourgogne,
Monsieur Alain HELLEU, Directeur général des services,
Madame Murielle PIERRE, Directrice générale des services adjointe,
Monsieur Emmanuel RANC, Directeur général des services adjoint.

Invités

Madame Sandrine BOCQUET-ROUSTAN, Responsable référente contrôle interne comptable et budgétaire
Monsieur Dominique DELMAS, Conseiller spécial du Président de l'université,
Monsieur Cyril GOMET, Directeur de cabinet du Président de l'université,
Monsieur Fabrice HERVÉ, Vice-président délégué au budget, aux finances et au pilotage,
Monsieur Éric HUSSON, Directeur par intérim du pôle documentation,
Madame Valérie LORENTZ, Directrice du pôle des ressources humaines,
Madame Carine MICHEL, Vice-présidente de la commission de la formation et de la vie universitaire,
Madame Nadine MILLOT, Vice-présidente de la commission de la recherche.

Ordre du jour :

I - Informations du Président.....	1
<u>Point A</u> : Points soumis à discussion.....	11
II - Approbation du verbatim du conseil d'administration des 27 juin, 9 juillet et 4 septembre 2024.....	11
III - Questions financières.....	11
1. Orientations budgétaires 2025.....	11
2. Achat de médailles pour la remise des palmes académiques à l'université de Bourgogne...19	
IV - Questions relatives aux Ressources Humaines (CSA du 10 septembre 2024).....	20
1. Campagne d'emplois des personnels enseignants-chercheurs, enseignants et BIATSS pour l'année 2025.....	20
2. Évolution organisationnelle liée à la cartographie financière de l'université de Bourgogne...29	
3. Création d'une cellule développement durable à l'université de Bourgogne.....	31
V - Questions relatives au pôle patrimoine	36
1. Extension de la crèche universitaire "La P'tite Fac".....	36
2. Contrat métropolitain Climat et Biodiversité.....	37
VI - Travaux de la Commission de la Formation et de la Vie Universitaire (CFVU) du 11 septembre 2024.....	40
Travaux de la commission de la pédagogie du 3 septembre 2024.....	40
- Charte de l'étudiant artiste de haut niveau (EAHN).....	41
- Dispositif de préprofessionnalisation aux Métiers de l'Éducation et de la Formation (Prépro MEF) : création d'une unité d'enseignement transversale (UET) Prépro MEF.....	42
- Formation de sage-femme : création d'un troisième cycle et modification des études en vue du diplôme d'État de docteur en maïeutique : Dossier d'accréditation du diplôme de formation générale en sciences maïeutiques (DFGSMa).....	43
- Offre de formation 2024-2025.....	44
. Validation des fiches formation	
. Modification des modalités de contrôle des connaissances pour les formations hors accréditation	
- Double diplomation Polytech - Sciences et techniques.....	46
VII - Travaux de la Commission de la Recherche (CR) du 12 septembre 2024.....	47
1. Cartographie des spécialités de doctorat et HDR 2024-2029.....	47
2. Demande de subvention.....	48
<u>Point B</u> : Points adoptés sans débat.....	48
VIII - Tarifs, subventions et dons – Catalogues des EUD et IUVV- Sorties d'inventaire - Conventions et contrats emportant versement de subvention ou engageant l'université de Bourgogne.....	48
IX – Compte rendu des contrats et conventions hors subvention.....	48
<u>Point C</u> : Questions diverses.....	49

VERBATIM

DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITE DE BOURGOGNE (SEANCE DU 30 SEPTEMBRE 2024)

*(La séance est ouverte à 14 h 00 sous la présidence de Monsieur Vincent Thomas,
Président de l'université de Bourgogne)*

-:-:-:-:-

Le Président.- Mesdames, messieurs, bonjour à toutes et à tous et bienvenue dans ce conseil d'administration du lundi 30 septembre, avec un ordre du jour relativement copieux, quelques informations que je vais vous transmettre ou que vous nous transmettez d'ailleurs, l'approbation des verbatim, questions financières avec les orientations budgétaires qui avaient été évoquées lors de notre séance sans vote de début septembre dernier, les questions relatives aux RH avec les campagnes d'emploi des personnels enseignants-chercheurs, enseignants et BIATSS notamment, des questions relatives au pôle patrimoine sur la P'tite Fac, le contrat métropolitain Climat et Biodiversité, les travaux de la CFVU qui seront présentés par Carine Michel ici présente, les travaux de la commission de la recherche présentés par Nadine Millot ici présente également, et puis les points adoptés sans débat, sauf évidemment si vous avez identifié des points sur lesquels nous reviendrons à votre demande, pas de difficulté là-dessus.

I - Informations du Président

Le Président.- Quelques informations. On s'inscrit dans la suite de la présentation des grandes orientations budgétaires. Cette fois-ci, il va falloir qu'on statue dessus. Mis à part ça, un point sur la rentrée universitaire 2024, au niveau central on n'a pas rencontré de difficulté au cours de cette rentrée. Ça ne veut pas dire qu'il n'y en a pas eu. Ça veut dire que là où elles se sont produites, elles ont manifestement été réglées puisque ce n'est pas remonté jusqu'à nous. Je voudrais simplement dire que bien entendu, on est toujours en appui de toutes les composantes dès lors qu'il y a des difficultés et quand il n'y en a pas, ça signifie que dans les composantes, il y a des gens qui réalisent un travail tout à fait remarquable, que tout est bien rodé, que tout est bien organisé à un échelon qui n'est pas le nôtre, je le dis avec beaucoup de modestie puisque ce n'est pas à notre niveau que ça se passe, c'est vraiment au niveau des composantes. Donc je voudrais simplement remercier l'ensemble des collègues enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs, BIATSS qui interviennent dans cette rentrée. On sait que c'est toujours un moment pour lequel on a un petit peu d'angoisse, on se demande comment ça va se passer. Alors je ne sais pas si c'est le fait de pas avoir de gouvernement ou un gouvernement démissionnaire au cours de la rentrée qui nous a permis d'être tranquille finalement. C'est une petite blague, c'est pour le verbatim que je dis ça,

parce que si on prend au sérieux ce que je dis, ça peut être mal interprété, il y a juste un peu d'esprit potache dans mes propos, c'est tout. En tout cas, à ce stade, aujourd'hui, pas de problème majeur dans la rentrée, où que ce soit, quel que soit le service ou la composante concernée. Et c'est très bien ainsi et je remercie très sincèrement l'ensemble des collègues qui sont en responsabilité à tous les échelons concernés pour leur capacité justement à résoudre les difficultés qui se posent au quotidien.

La rentrée, c'est aussi pour moi l'occasion de réaliser des rentrées solennelles sur tous les sites, Dijon, Auxerre, Nevers, Chalon, Le Creusot, Mâcon. Il ne reste plus que Le Creusot. On a essayé de doubler ça le 3 octobre avec l'inauguration du centre technopolitain qui a été rénové de fond en comble par la CUCM. Donc on va faire d'une pierre deux coups et ça sera l'occasion aussi, comme je le fais à chaque fois, de rencontrer les gens, évidemment je parle un peu de la situation universitaire, où on en est, je fais un petit tour de contexte, on parle aussi des sites concernés, des difficultés, etc. C'est toujours un moment très riche d'échanges parce que après il y a un temps de convivialité, on discute avec les gens en dehors du moment un petit peu solennel et c'est toujours intéressant parce que là les gens se livrent davantage. C'est parfois le moment de résoudre les difficultés, à défaut de les résoudre, de les entendre et puis d'essayer après de les appréhender. J'ai trouvé que cette année il y avait quand même pas mal de monde. Alors est-ce que c'est le fait que l'EPE va être lancé, en tout cas j'ai trouvé qu'il y avait un certain intérêt.

Autres événements. Le 5 septembre, c'était le lancement officiel d'HARMI à Dole. Ça s'est très bien passé, c'est parti pour 10 ans après le gel dont vous vous souvenez. Ça va permettre aux 250 chercheurs qui rentrent dans le périmètre d'HARMI de pouvoir travailler ensemble. Vous savez que c'est un projet qui est coordonné par Laurent Philippot, qui est directeur de recherche à l'INRAE, qui est microbiologiste, rattaché au laboratoire Agroécologie et l'enjeu de ce projet d'envergure, c'est de mieux comprendre les microbes et leurs interactions avec d'autres organismes vivants et de mieux les utiliser pour faire face aux problématiques mondiales actuelles, notamment lutter contre les émissions de gaz à effet de serre, donc lutter contre le réchauffement climatique, etc. Donc c'est très ambitieux à partir des microbes, d'avoir des conséquences attendues, en tout cas recherchées sur notre environnement le plus large possible.

Le 6 septembre, j'ai pu accueillir avec, notamment, Alex Frame, Christelle Serée-Chaussinand qui est doyenne de l'UFR Langues, l'ambassadeur d'Irlande en France, et la consule générale d'Irlande à Lyon, Ciara de Mora et on leur a montré ce qu'on faisait d'une exposition qui a été créée par l'Irlande à l'occasion des 100 ans de la première participation de l'Irlande aux Jeux olympiques en 1924. Pourquoi c'était important pour l'Irlande ? C'est que c'était deux ans après l'indépendance de l'Irlande, 1922 et leur première participation en tant que nation indépendante aux JO de 1924. Et donc 2024, 100 ans après, il y a donc une très jolie exposition avec des posters, des kakémonos, c'était tout à fait agréable à lire, à découvrir, qui mêlait l'histoire et l'époque actuelle. Ça a été aussi l'occasion pour nous de présenter l'Alliance européenne à l'ambassadeur d'Irlande, puis de lui glisser, de manière tout à fait diplomatique et courtoise qu'il était dommage qu'on n'ait pas eu d'université irlandaise, on n'a pas l'université anglophone en fait dans l'Alliance européenne et, après tout, on pouvait espérer qu'un jour les choses évoluent. Il nous a fait une réponse tout à fait diplomatique et courtoise également, en disant que oui, évidemment, tout pouvait être discuté. C'était une prise de contact tout à fait intéressante et je pense qu'il en est ressorti avec une image de notre campus, de ce

qu'on y faisait. Nous sommes montés tout en haut de la tour de la BU Droit-Lettres, accompagnés d'Éric Husson, c'était la première fois que j'y allais, un jour il faudra qu'on le fasse avec le CA, ça pourrait être tout à fait intéressant. C'est formidable, le lieu a besoin d'une rénovation, il faut quand même dire les choses, mais vous avez une vue de là-haut qui est absolument formidable. On voit tout Dijon, on voit tous les alentours, on voit même le Mont Blanc, oui, on a vu le Mont Blanc. Et puis je trouve également, parce que je suis redescendu à pied et pas par l'ascenseur, ce n'est pas pour la performance sportive, descendre ça va, c'est monter qui est plus difficile, il y a 12 étages, on a un fond documentaire d'une richesse incroyable. Et l'idée est d'essayer de l'exploiter encore mieux qu'il ne l'est aujourd'hui, il est exploité, ce n'est pas un lieu qui dort, mais de le valoriser par un peu plus de communication, une médiation scientifique, pourquoi pas ? C'est, je trouve, une idée intéressante qu'il faut qu'on essaie de développer, c'est vraiment impressionnant.

Le 12 septembre, a été lancé le campus FORTHEM. Le principe du campus FORTHEM, c'est une des neuf universités de l'Alliance européenne qui accueille, sur une thématique qui est en lien avec le Lab qu'elle anime, des étudiants des neuf universités européennes, pendant tout un semestre, là ça va jusqu'à janvier 2025. Et donc on a accueilli les étudiants, une dizaine, à la Cité de la gastronomie, ça a été le moment d'échanger. C'est un campus qui porte sur Food and Fooding, donc aliments et alimentation, c'est la 7^e édition qui se tient à l'uB, dans le cadre d'étudiants qui utilisent des mobilités Erasmus +. Pour ce campus, il y a l'uB bien sûr, mais il y a la Ville de Dijon, la Cité de la gastronomie comme partenaires, Dijon Bourgogne Invest qui est l'agence d'attractivité économique, l'INRAE, le CNRS, BSB, l'Institut Agro Dijon, le BIVB, le Bureau interprofessionnel des vins de Bourgogne, Vitagora, Sayens, la maison Rhénanie Palatinat, la CCI et la région Bourgogne-Franche-Comté. Donc c'est vraiment le territoire qui accueille des étudiants de l'Alliance européenne et c'est une belle aventure.

Le 16 septembre a eu lieu la conférence de presse de rentrée du CROUS BFC qui s'est tenue en même temps sur tous les sites importants de Bourgogne-Franche Comté. La nouvelle directrice générale du CROUS, Madame Murielle Baldi, a tenu à la faire à Dijon pour montrer, après quelques années où on a eu le sentiment d'être parfois, pas ignoré, mais enfin peut-être pas considéré à la hauteur des enjeux qui sont ceux de nos étudiants, là, il y a eu, je crois, un message politique fort et vraiment, on sent un changement de cap véritablement et ça c'est vraiment très bien passé, ça a permis de donner de la visibilité au travail de fond qui est mené collectivement depuis plus de deux ans, de mettre en évidence les liens établis entre les étudiants et le territoire. Les étudiants ont pris la parole, il y a eu une prise de parole des différents élus du conseil du CROUS. Et ça a permis pour le CROUS aussi de montrer tout le travail qui a été fait de recensement des actions qui existent sur tous les campus et des actions qui n'existent pas sur les campus. Il y a une vraie cartographie qui a été publiée, alors y avait deux-trois petits manques, on en a parlé avec Murielle Baldi mais c'est un document qui n'est pas figé, qui va évoluer, qui va permettre, au fur et à mesure que les cases sont cochées, de voir tous les services qui sont proposés aux étudiants, qu'on soit à Belfort, à Nevers, à Auxerre, à Mâcon, à Besançon, à Montbéliard, etc. Je trouve que là il y a une vraie conscience de la nécessité d'offrir un niveau de service CROUS, partout sur la Bourgogne-Franche-Comté et ça, c'est tout à fait remarquable et à saluer et j'ai pu le dire directement à Madame Baldi.

L'avant-dernier événement, dernière information, ça a été un déplacement que j'ai réalisé à Sibiu avec les équipes FORTHEM, il y avait un miter meeting parce qu'il

faut qu'on rende un rapport à mi-parcours à l'Union européenne et c'est en ce moment qu'il faut le rédiger. Et l'idée c'était de créer une réunion pour savoir qui fait quoi, qui écrit quoi, comment est-ce qu'on tombe d'accord sur une architecture, etc. Et donc il y a eu un gros travail qui a été réalisé là-bas. On n'était pas beaucoup de présidents à être présents, alors ce n'était pas une réunion de présidents, mais certains présidents avaient dit qu'on se retrouverait là-bas pour échanger et pour essayer de pousser quelques projets. On n'était que trois, mais on est d'accord tous les trois sur plusieurs choses à pousser. La première chose, c'est encourager, pas rendre obligatoire parce qu'on en n'a pas les moyens, mais encourager les mobilités courtes des étudiants en doctorat et notamment en première année de doctorat pour qu'ils puissent nouer des liens utiles pour tout leur travail de thèse dans le cadre de l'Alliance FORTHEM. C'est-à-dire qu'ils identifient un labo et passent quelques jours là-bas pour essayer de nouer des contacts dans les domaines qui sont les leurs. Ensuite, pourquoi pas lancer une réflexion sur l'extension d'un dispositif qui existe aujourd'hui entre Mayence, Opole et Dijon qui s'appelle l'Europa master qui est un master tripartite entre ces trois universités. C'est un master qui existe uniquement en sciences politiques, sciences politiques et problématiques européennes. Et l'idée c'est de permettre la création d'Europa master dans différentes disciplines. On ne va pas en créer 25 l'année prochaine, on est bien d'accord, mais c'est d'encourager la création de ce type d'Europa master. Il se trouve que Véronique Parisot qui est responsable pédagogique du master PIECE qui est un master en anglais international, qui travaille déjà avec Sibiu, avec Mayence et évidemment, elle représente Dijon, m'a dit, « moi je suis prête », il n'y a plus qu'à estampiller Europa master pour que ça fonctionne puisque de toute façon on est déjà dans une formule qui ressemble à l'Europa master, qui existe en droit, par ailleurs, en droit et sciences politiques. La troisième chose, c'est pourquoi pas, réfléchir à des écoles doctorales communes entre établissements. Quatrième chose, encourager également à réserver dans les universités, quelques post-doc pour des docteurs des universités membres de l'Alliance européenne. Je ne sais pas combien on en a chaque année ici, mais si on en réserve un ou deux par université ça permet de créer des liens véritablement entre laboratoires et auprès de chercheurs. On est même allé un petit peu plus loin et c'était une autre proposition qui a été faite, c'est faire financer ces post-docs directement par l'Alliance européenne et donc ça viendrait en plus des post-docs existants. Donc vous voyez que à trois, on a beaucoup échangé, ça a duré deux jours, mais ça a été assez fécond en propositions. On se voit en visio au mois d'octobre donc dans pas longtemps, avec tous les présidents cette fois-ci et on a décidé de demander à nos équipes partenaires et à nos partenaires de réfléchir à ces propositions-là. Ce sont des propositions mais c'est des propositions qui sont attendues par l'Union européenne. Parce que l'Union européenne veut du concret, elle veut deux choses, elle veut que les agences européennes aboutissent à des choses concrètes dans le domaine de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation. Et on a eu une conférence en visio avec plusieurs membres de la Commission européenne qui nous ont dit que ces trois points-là étaient essentiels et qu'il fallait que nous soyons attractifs depuis l'extérieur, c'est-à-dire qu'on arrive à faire venir des talents de la terre entière, d'Afrique, d'Asie, d'Amérique, de territoires européens qui ne sont pas... Je pense plutôt côté Russie, mais enfin en ce moment, on sait ce que ça donne. Mais après tout, l'histoire n'est pas figée et ça s'améliorera, il faut l'espérer. Et puis d'Amérique du Nord, d'Amérique du Sud, Australie, Océanie, etc. Donc être attractif, ça c'est une mission qui est souhaitée par l'Union européenne. Et puis, par ailleurs, la Commission européenne nous a assurés que les

alliances européennes devaient être pérennisées au moins 10 ans. Donc ça signifie que ça laisse un petit peu de marge pour mettre en œuvre des choses qui sont vraiment des liens importants. Donc finalement, on est dans un processus qui avance et qui avance plutôt dans le bon sens, je crois. N'hésitez pas à me poser des questions si vous voulez, même si je n'ai pas plus d'informations sur ces dispositifs à donner pour le moment, ce sont des éléments de réflexion et des propositions qu'on fait aux autres partenaires, il va falloir avancer bien sûr.

Le dernier point concerne L'EPE université Bourgogne Europe. On s'est réuni le 16 septembre dernier avec les chefs d'établissement, avant même que les statuts soient publiés par décret, ça a été la première mise en œuvre du comité des chefs d'établissement où un certain nombre de choses ont été évoquées. Notamment, nous allons écrire, la prochaine réunion sera consacrée à la détermination des principaux items de ce que nous allons écrire, une feuille de route pour la période expérimentale des deux années à venir, avec des jalons, avec des objectifs, etc., pour bien montrer au HCERES qu'on met en place des choses et qu'on se place dans l'idée d'une pérennisation, évidemment, de la structure mise en place avec une mise en œuvre avec l'ensemble des partenaires. Lors de cette réunion, a été évoqué le calendrier, le calendrier est le suivant, nous avons eu une confirmation officielle cette fois-ci que le projet d'EPE passera devant le CNESER du 8 octobre et une information officielle selon laquelle le décret de création de l'EPE devrait être publié avant la fin novembre avec une disparition corrélative de l'uB dans sa forme actuelle, une substitution de l'EPE au 1^{er} janvier 2025, puisque c'est à compter de cette date que commence le budget qui est annuel et dont l'annualité est calquée sur l'année civile, pour des raisons de budget étatique, tout simplement. Donc je me rendrai au CNESER pour présenter le projet avec Emmanuelle Pucéat qui, certes, n'est plus VP CA de l'université de Bourgogne, mais demeure administratrice du conseil de l'université de Bourgogne et surtout c'est Emmanuelle Pucéat qui a suivi le dossier depuis le début dans le cadre de ses fonctions de VP CA justement et donc je te remercie, Emmanuelle, pour tout le travail et pour le SAV, si je puis m'exprimer ainsi, que tu assureras le 8 octobre à mes côtés. C'est tout à fait précieux car tu connais particulièrement bien le dossier.

Voilà où nous en sommes des échéances et des éléments d'information que je voulais livrer à votre connaissance. Y a-t-il des questions sur ces sujets ou sur d'autres, peu importe ?

Oui, Denis ?

M. Hameau.- Je trouve qu'il y a une belle dynamique qui s'enclenche avec à la fois FORTHEM, c'est enthousiasmant, et puis sur l'EPE parce qu'on n'a jamais été aussi proche du but. On a un gouvernement, c'est bien parce qu'il va falloir quand même que les choses sortent. Je me disais aussi que dans le travail qui est peut-être à conduire, mais c'est vraiment des éléments de réflexion que je vous livre, comme on a une structuration au sein de Dijon métropole de toute la partie relations internationales qui est en train de se monter, je me dis que ça peut être intéressant qu'on réfléchisse ensemble pour voir comment on peut tirer parti les uns des autres, il y a peut-être des choses aussi à conduire ensemble. C'est la feuille de route de l'année prochaine, on va dire, parce que là c'est un peu chargé et dans les idées qui me viennent... L'EPE sera aussi, j'en suis vraiment convaincu, on a fêté les 300 ans de l'uB, on en parlait avec le président Vincent Thomas, et d'une certaine manière, on va changer de dimension et de catégorie, enfin je ne sais pas si vous le percevez comme moi, mais moi, il me semble que de passer de un à douze, ça va

être quelque chose d'assez puissant. Donc j'ai l'idée, j'en parle mais c'est vraiment une idée pour l'instant, je vais à Poitiers le 15 octobre parce que il y a l'organisation de l'Association des villes universitaires de France qui se réunit les 15 et 16 et je me dis que ça aurait un peu de relief d'avoir le congrès l'année prochaine à Dijon, je vous livre ça comme ça, je vous tiendrai au courant, si vous ça vous séduit, vous en débattrez, vous me le direz et puis je vais essayer de voir si on peut imaginer ça pour l'année prochaine. Ça serait assez sympa, je pense.

Le Président.- Deux éléments de réponse. Un, FORTHEM n'est pas exclusif du développement des relations internationales par ailleurs et, au contraire, je pense même que FORTHEM doit venir peut-être en plus des réseaux que nous avons tous les uns les autres, je pense aux chercheurs principalement, pour la recherche, mais aussi pour la pédagogie, parce que il y a des collègues qui travaillent dans les cursus intégrés franco-allemands, ou ailleurs, qui sont tout à fait intéressés aussi. Donc FORTHEM doit être une valeur ajoutée, certainement pas un obstacle. Je crois que ça c'est très important, en tout cas, c'est ma vision des choses. La deuxième chose, c'est que cette idée de faire venir l'AVUF à Dijon avec l'aide de l'uB, oui, si la même équipe est encore en fonction l'année prochaine pour les mêmes choses, en attendant on ne peut pas s'engager fermement aujourd'hui parce que il y a un cycle électoral qui va s'ouvrir dans quelques semaines/mois et on ne sait pas ce qu'il en sortira et il faudra que la future équipe s'accapare la proposition et le projet, bien entendu.

Peggy et ensuite Antoine.

Mme Cénac.- C'est juste une question. J'ai cru comprendre qu'il y avait des rumeurs à l'UFC concernant une guerre sur le mot Bourgogne, la dénomination du futur EPE. Je voulais poser la question, est-ce qu'il y a vraiment une guerre sur le mot Bourgogne ?

Le Président.- Pour être tout à fait transparent, lorsque l'université de Franche-Comté a présenté le premier projet de statuts devant son conseil d'administration, en avril dernier, est apparu quelque chose, c'est que jusqu'à présent, dans tous leurs actes, c'était université Pasteur et ils avaient ajouté université Pasteur Bourgogne-Franche-Comté. Je m'en suis ému auprès de mon homologue de l'UFC en lui disant « je ne comprends pas parce que ça fait plusieurs années que l'UFC dénonce la confusion qui existe entre UBFC et l'université de Bourgogne, nous reproche même de profiter indûment de publications qui nous seraient rattachées par erreur et confusion, notamment dans Shanghai entre uB et UBFC, et là, vous entendez faire perdurer cette confusion. Ça pose un réel problème d'identité, de lisibilité, du territoire et des sites tels qu'ils ont été finalement reconfigurés par l'État ». Donc on a travaillé sur ce sujet une bonne partie de l'été, je ne vous cache pas qu'étant juriste et ayant enseigné la question du droit des marques, du parasitisme, du nom commercial, je connais parfaitement l'impact que ça peut avoir dans un sens et dans l'autre, c'est-à-dire jouer sur la confusion de deux opérateurs quels qu'ils soient, que ce soit des opérateurs de service public comme nous, des opérateurs économiques, des associations loi 1901 etc., en général, ça ne profite à personne à la fin et c'est donc ce que j'ai tenté d'expliquer à mon homologue de Franche-Comté qui a toujours refusé d'en parler avec moi. Donc j'en ai parlé avec d'autres personnes qui étaient susceptibles peut-être de l'approcher et j'en ai parlé au ministère, j'en ai parlé au préfet, à la rectrice et j'ai évoqué la nécessité de ne pas

entretenir de confusion entre l'EPE de Franche-Comté ou Pasteur, enfin, peu importe et l'EPE créé par les 12 membres de notre projet. Où en sommes-nous ? Aujourd'hui, je n'ai pas encore d'information officielle parce que c'est demain après-midi qu'a lieu le conseil de site et la question devrait être abordée au conseil de site de demain. J'en ai parlé lors du dernier conseil de site devant tout le monde, en disant qu'il faut clarifier les choses pour éviter les confusions. Donc demain, on devrait avoir une réponse. Au regard des informations officielles que j'ai, la réponse devrait clarifier la situation, on devrait aboutir à quelque chose de favorable pour tout le monde. Sachant que le nom Pasteur pose problème aussi pour l'Institut Pasteur, parce que je crois savoir que l'Institut Pasteur n'était pas très favorable, notamment pour sa fondation, qu'une confusion soit entretenue et notamment si un jour, l'EPE Pasteur veut créer une fondation, ça risque de soulever des difficultés avec l'Institut Pasteur qui vit de sa fondation. Quand on choisit un nom, c'est toujours compliqué. Nous-mêmes on a reçu des alertes pour uB-Europe de la part d'un organisme européen qui gère les marques, tout simplement parce qu'il existe un institut européen universitaire. Enfin, Institut européen universitaire... Je ne sais même pas où c'est, vraiment on n'en sait rien, c'est une alerte mais l'université Bourgogne Europe ça ne se confond pas tellement avec l'Institut universitaire européen. Voilà où nous en sommes de cette question-là mais oui, ça a été une question sur laquelle on a beaucoup fait de droit cet été avec un cabinet spécialisé parce que les analyses qu'on fait soi-même quand on est partie prenante dans une situation juridique, c'est un peu comme la médecine, il vaut mieux se faire soigner, même si on est médecin par un autre médecin, c'est plus efficace et là c'était un peu la même démarche.

Voilà où nous en sommes aujourd'hui, donc j'espère fin de l'histoire demain. Je l'espère.

Antoine ?

M. Sabatier.- Oui, c'est une question sur l'EPE, est-ce qu'il y aura de la communication envers les étudiants, une communication qui répondrait aux questions qu'ils pourraient se poser ? Beaucoup n'ont presque jamais entendu parler de uB-Europe.

Le Président.- Pourtant on a déjà fait de la communication à destination des étudiants. Et puis il y a une page sur le site qui explique ce qu'est l'EPE. On a fait aussi pas mal de communication sur les graduate schools, sur un certain nombre de choses qui sont les dispositifs stratégiques de l'EPE. Mais on peut en faire encore davantage, bien sûr.

M. Sabatier.- Mais concrètement au 1^{er} janvier, rien ne change pour les étudiants ?

Le Président.- Non, rien ne change pour les étudiants ou alors les perspectives possibles pour eux mais les étudiants auront toujours le même niveau de prise en charge, de services, d'offre de formation, d'accès aux différents services classiques, santé, documentation, sport, CROUS. Rien ne change pour eux. En revanche, les étudiants des établissements qui nous rejoignent, eux, vont avoir accès à tout ça. Donc pour eux, ça va changer, mais en bien évidemment, y compris pour la commission solidarité étudiante.

Bruno ?

M. Domenichini.- Une petite question à propos de FORTHEM et du projet d'école doctorale commune, est-ce que le fait que nous avons déjà des écoles doctorales communes avec l'UFC, l'UTBM, Supmicrotech, ça a été pris en compte dans la réflexion ?

Le Président.- Bien sûr, une fois de plus, c'est du plus, ce n'est pas du moins. Donc ça signifie que le principe de co-accréditation de toute façon il nous tient jusqu'au moins la fin du contrat nouveau, même si on n'a pas de contrat d'ailleurs. Donc oui, bien sûr, il n'y a aucune difficulté, c'est du plus, ce n'est pas du moins, FORTHEM ça doit toujours venir en proposition supplémentaire, ce n'est pas fait pour casser les écoles doctorales communes, si c'était ça le fond de la question ?

M. Domenichini.- C'est plus un problème de gestion que de casser ou de reconstruire parce que les écoles doctorales, leur fonctionnement est assez simple dans la structure, mais relativement complexe malgré tout. Par exemple, je pense à la répartition des bourses MESR qui est quand même quelque chose qui est franco-français, à savoir comment ça peut s'intégrer avec une école doctorale d'un autre pays européen qui fonctionne peut-être de façon tout à fait différente ?

Le Président.- En l'état actuel des choses, c'est une idée sur laquelle on veut travailler collectivement. Quand je dis « on veut » donc les trois présidents, les équipes qui étaient présentes de toutes les universités, on trouvait que c'était effectivement des bonnes idées. Maintenant il faudra l'accord des autres présidents et ensuite il faut organiser ça. On n'y est pas mais l'idée c'est de dire « si on a des forces vives qui peuvent, ensemble, porter des formations doctorales... ». Ensuite, sur les bourses, je pense que c'est un peu comme les post-docs que j'évoquais tout à l'heure, si on a des financements spécifiques, ça règlera quand même beaucoup, beaucoup de difficultés parce que ce que vous pointez, c'est effectivement les financements de thèses qui sont le nerf de la guerre donc si on a des financements spécifiques qui viennent de l'Union européenne par exemple, et qu'on affecte spécifiquement à ces écoles doctorales communes, ça règlera le problème. Ça n'empêchera pas le fonctionnement habituel et puis ce qui se passera dans les écoles doctorales communes permettra d'abonder, pour les laboratoires qui veulent y participer, des contrats doctoraux. Je pense qu'on sera sans doute davantage sur ce type de schéma que sur un schéma qui viendrait se substituer à l'existant.

Est-ce qu'il y a d'autres questions ? Cédric Clerc ?

M. Clerc.- Je voulais savoir quelle simplification administrative on peut attendre de l'EPE et des structures qui se mettent en place par rapport à ce qu'on a vécu jusqu'à maintenant parce qu'on a un certain nombre de collègues administratifs, là on évoquait les écoles doctorales, mais aussi sur la gestion des contrats, qui utilisent les logiciels des ONR tutelles, des fois des laboratoires, de l'uB, de la COMUE et ils ont un petit espoir avec l'EPE que tout ça se simplifie parce qu'aujourd'hui certains sont en souffrance à cause de cette multitude d'outils à mettre en œuvre.

Le Président.- En fait, il y a plusieurs niveaux de réponse à votre question parce que il y a des choses qui tiennent directement de l'État. C'est-à-dire que lorsque Sylvie Retailleau, ancienne ministre de l'Enseignement supérieur et de la recherche, a parlé de simplification, en fait, elle voulait que les universités soient

chefs de file de la recherche sur leur site et que les ONR suivent les universités pour la recherche, ce qui impliquait dans son esprit une certaine simplification, c'est-à-dire un seul système d'information pour tout le monde, une gestion la plus harmonisée possible des RH, parce que ça aussi c'est un point d'amélioration, et puis sur les financements, enfin essayer de tout faciliter. On sait bien que toute réorganisation génère son lot de complexité, mais dans un but, dans un objectif de faciliter la vie de tout le monde en réalité. Alors est-ce que l'EPE, d'une manière générale, facilitera l'organisation ? Déjà le fait que la COMUE ne constituera plus un échelon administratif supplémentaire, ça évitera des allers-retours permanents. Après, est-ce que ça soldera tout ? Non, parce que l'État a décidé par exemple que le budget d'HARMI serait porté par ce qui est censé succéder à UBFC c'est-à-dire l'EPE de Besançon. J'ai attiré l'attention de l'État, du préfet, de la rectrice, de la DGESIP, de la ministre à l'époque disant « attention, 80, 90% des engagements financiers seront réalisés sur le territoire de Dijon, ce n'est même pas la Bourgogne, c'est Dijon. Donc choisissez qui vous voulez, mettez l'INRAE, mettez l'Institut Agro, mettez l'uB si vous voulez, peu importe... ». On va perpétuer finalement ce qui a été l'un des points quand même d'insatisfaction majeure de la COMUE pour l'ensemble des chercheurs, on va le perpétuer en créant un échelon purement administratif parce que la gestion politique de HARMI se fait dans la convention de coordination territoriale. Donc là, on va créer purement et simplement une surcouche administrative et j'ai peur qu'un chercheur qui veuille commander une ramette de papier soit obligé de s'adresser à l'université de Franche-Comté pour juste la commander. Je pense que c'est totalement aberrant. Ça n'a aucun sens. Autant pour les graduate schools par exemple, d'accord, pourquoi pas, mais HARMI ça n'a aucun sens. De même les PIA en cours, si ça facilite les choses de les mettre, parce qu'ils vont s'arrêter dans un an ou deux, ce n'est pas la peine de rentrer dans un système qui va être digéré au bout de 8 mois ou 10 mois par l'ANR, etc. Donc je crois qu'il faut être très pragmatique, mais en revanche, la seule chose qu'on a obtenu du SGPI parce que j'en ai parlé aussi au SGPI, c'est « vous ferez des conventions de reversement ». Très bien, si les conventions de reversement sont effectives au 1^{er} janvier de chaque année, pour moi ça ne pose pas de problème, maintenant on en reparlera peut être ici dès le 1^{er} janvier prochain pour savoir si la convention de reversement, puisque HARMI c'est parti, sera effective au 1^{er} janvier 2025 et combien de temps les chercheurs vont être coincés en attendant que la convention soit signée par tout le monde. Je suis très pragmatique sur ce sujet-là mais là j'ai peur, qu'effectivement, ce ne soit pas plus simple. Pour le reste, on reprend tout en direct, il va y avoir des ajustements. Sur la simplification, il y a une décision qui vous est soumise aujourd'hui, qui concerne les lignes financières et qui sera présentée tout à l'heure par Alain Helleu sur le rapprochement de certains centres financiers dans l'établissement, ce qui va aboutir à faire remonter 5500 lignes budgétaires au lieu de 8000 et des poussières. Donc, oui, une simplification déjà et la première impliquée ici, c'est son service, c'est Valérie Borde, ça va faire beaucoup moins de travail de retraitement, donc on pense à ça, maintenant beaucoup de procédures sont complexes et on n'a pas toujours la possibilité ou les mains libres pour faciliter les choses, mais à chaque fois que c'est possible, on essaie de le faire. Maintenant, s'il y a des points d'attention, s'il y a des choses précises, il faut qu'on en parle, c'est très important, pas seulement au CA, de manière bilatérale, je m'adresse aux représentants des différentes organisations syndicales ici, dès que vous voyez des choses qui posent problème, mais en général vous le faites spontanément, en tout cas, n'hésitez pas.

M. Clerc.- J'insiste là-dessus parce que on a une démarche de qualité de vie au travail qui est en place avec un investissement fort à ce niveau-là. Là, à écouter certains collègues, vous avez cité les problématiques que ça peut engendrer s'il n'y a pas de convention de reversement, et puis ça agace tout le monde, ça va agacer l'enseignant-chercheur ou le chercheur qui a besoin de ça et donc la pression après, on sait comment ça redescend sur les équipes qui font ce travail administratif et donc ça ne favorise pas le travail même si les gens sont solidaires, ils se comprennent mais ce n'est pas un facteur qui est favorable.

Le Président.- Alors là je suis le premier à le penser. J'en ai parlé aussi avec Laurent Philippot, qui est le chef de file, qui travaille à l'INRAE, qui est complètement d'accord avec nous. Il dit, « je comprends qu'il y ait un problème, moi ce qui m'intéresse, c'est de pouvoir engager mes projets ». J'espère que les conventions de reversement, on les aura en temps et en heure pour pouvoir engager les financements. Sinon, sincèrement, je pense qu'il peut y avoir une inertie liée à cette situation qui est une situation qui correspond juste à un oukase de l'État. C'est juste ça, c'est « vous nous enquiquinez, faites comme ça puis entendez-vous ». Mais ce n'est pas le problème de s'entendre ou pas s'entendre. Le problème, c'est les chercheurs, comment vont-ils faire ? Voilà, c'est tout. Et vu les dispositifs et la durée, 10 ans, des différents dispositifs, et à peu près 1,2 ou 1,4 million par an, ça dépend des années, qui vont être engagés, j'espère que sur 10 ans, on aura des conventions de reversement chaque année qui seront anticipées. Les services vont devoir travailler là-dessus. Je ne peux rien vous dire d'autre sinon que je le déplore.

M. Clerc.- On le déplore aussi. On aimerait bien que, comme c'est porté là au CA, ça sera au verbatim, donc que les autorités au-dessus effectivement se rendent bien compte de ça. On parlait du nom Pasteur Bourgogne Franche-Comté, pour avoir discuté avec des collègues d'UFC, c'est vrai que ça fait blocage. Donc c'est inquiétant parce que rien que pour le nom, c'est quelque chose d'important, il y a des freins et des entraves, on n'arrive pas à s'entendre, pour la suite, ça promet. Il ne faudrait pas qu'on en arrive là, il y a un cap qui a été passé, il faudrait aujourd'hui, à tous les niveaux, que les gens soient un peu responsables. Et je ne parle pas de l'uB.

Le Président.- Mais c'est ce que j'ai expliqué, c'est exactement les propos que j'ai tenus en conseil de site, ça serait quand même bien d'être un peu responsable, parce que si on dit à l'État que nous sommes d'accord collectivement sur un portage budgétaire à l'INRAE ou à l'Institut Agro, je ne le veux pas à l'uB, ça n'a aucune espèce d'importance si ce n'est pas rapatrié chez nous, c'est pas le problème, c'est d'être au contact des chercheurs parce que c'est 80% ou 90% des chercheurs qui seront là, à PAM, Agroécologie, CSGA, CTM, enfin il y a des tas de gens qui travaillent, il y a Chrono-environnement aussi, il ne faut pas l'oublier du côté de l'UFC, mais enfin essentiellement c'est à Dijon. Je souscris totalement à ce que vous venez de dire et c'est déjà dans le verbatim puisque tout est enregistré. Voilà sur ces points-là.

S'il n'y a pas d'autres questions, je vous propose de rentrer dans les points soumis à discussion avec l'approbation du verbatim du conseil d'administration des 27 juin, 9 juillet et 4 septembre 2024 et je cède la parole au vice-président CA, Stéphane Tiziot.

Point A : Points soumis à discussion

II – Approbation du verbatim du conseil d'administration des 27 juin, 9 juillet et 4 septembre 2024

M. Tiziot.- Merci Monsieur le Président, bonjour à toutes et à tous, donc deuxième point de notre ordre du jour aujourd'hui, l'approbation des verbatim. Ce que je vous propose, à moins que quelqu'un demande le contraire, c'est d'avoir un vote bloqué sur les trois verbatim. Ce sont les verbatim des conseils d'administration des 27 juin, 9 juillet et 4 septembre dernier que vous avez pu recevoir et consulter. Donc y a-t-il des remarques ou des éventuelles erreurs que je n'aurais pas moi-même relevées. Comme c'est une transcription directe, il y a peu de risques d'erreurs.

S'il n'y a pas de remarque, je vous propose de passer au vote bloqué. Qui refuse de prendre part au vote ? Vote contre ? S'abstient ?

24 voix pour (unanimité)

M. Tizio.- Je vous remercie. Le troisième point de l'ordre du jour concerne les questions financières avec deux sous-points, d'abord la présentation des orientations budgétaires 2025, puis un point un peu annexe sur les tarifs d'achat de médailles pour la remise des palmes académiques. Donc pour les orientations budgétaires, Fabrice, je t'invite à venir nous rejoindre.

III – Questions financières

1. Orientations budgétaires 2025

M. Hervé.- Merci Stéphane. Présentation qui a déjà été livrée une fois donc qui va être plus rapide, en tout cas avec des points sur lesquels j'insisterai et d'autres ce sont des points qui ont déjà été discutés la dernière fois. Le vote va porter sur la construction de la partie État du budget initial, donc il manque les ressources propres, elles viendront se greffer ultérieurement.

Quelques éléments de contexte. On a des grosses demandes, sans surprise, comme chaque année de la part des composantes, des services, bref, de la communauté universitaire. Sans surprise, on ne les honore pas. Non pas parce que ça nous amuse, mais parce que budgétairement on ne peut pas tout honorer, ce serait formidable que ce soit l'abondance. Néanmoins, on a quand même pu faire un effort sur les services centraux, les parties, on va dire infrastructures avec le patrimoine et la DNUM, alors même que notre subvention pour charges de service public de fonctionnement bouge peu. Enfin elle est constante ou à quelques dizaines de milliers d'euros, elle est identique, peu ou prou chaque année. On a déjà ce premier point et second point, on a un glissement vieillesse technicité qui n'est plus compensé par l'État. C'est toujours la même ritournelle, depuis des CA et des CA, on constate cela. Si on regarde juste sur quatre années mais ce n'est malheureusement pas que depuis quatre années que le GVT n'est plus compensé, on est à plus de 7 millions d'euros. Si on reprend depuis le début, on doit être à plus de 12 millions, 13 millions d'euros, ce qui correspond à l'écart qu'on va avoir à la fin de cette construction budgétaire. En situation budgétaire, l'uB suit le mouvement national, j'ai rajouté un petit point qui n'était pas apparu la dernière fois qui

correspond à une dépêche AEF postérieure au CA et donc vous avez juste, à titre de comparaison, des données de BR1 qui sont présentées en juillet chaque année avec les grands indicateurs que va scruter l'État et donc le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et puis Bercy, donc résultat comptable, CAF, solde budgétaire, ça, ça sera un peu moins scruté on va dire, fonds de roulement net global, trésorerie prévisionnelle et taux de rigidité.

Ce qu'on voit, c'est qu'on suit une tendance nationale, mais il n'y a pas de points particulièrement alarmants sauf un et c'est un point sur lequel on agit difficilement étant donné que c'est une masse fortement inerte qui est celui du taux de rigidité qui, pour les établissements pluridisciplinaires avec santé comme le nôtre, est fixé à 83%, on va appeler ça le taux d'alerte, donc on est au maximum, on est en rouge et donc ce point-là est un point d'interrogation, on en avait parlé la dernière fois, je le rappelle, il bouge beaucoup, entre trois BR 22-23-24, on voit que notre taux saute soudainement, non pas parce qu'on aurait eu des recrutements pléthoriques mais parce qu'on a changé de méthode de calcul sur le compte de résultat et qu'on est probablement plus proche de la réalité qu'on ne l'était précédemment puisque, chose que je rappelle et que je vais rappeler un peu plus loin, on a des difficultés de prévisions sur lesquelles on travaille. Là, probablement que la qualité de la prévision est un peu meilleure et va dans le sens de tout ce qui se passe dans tous les établissements, ce qui est l'objet de la diapo suivante. J'ai repris donc cette dépêche où est citée notre ancienne ministre, Sylvie Retailleau en l'occurrence, qui nous indique que plus de 60 universités ou établissements ont présenté une perte comptable en 23, 39 en 22, 10 en 21. Ce qui veut donc dire que en 24, on en aura plus. À droite, je vous ai remis ce que j'avais déjà mis la dernière fois, les données publiques de data ESR, qui sont tout à fait facilement accessibles qui reprennent les résultats, donc ceux dont nous parle la ministre pour les universités uniquement. Et on n'est pas à 60 universités en déficit, c'est universités et établissements. Néanmoins on en a plein qui sont sur la corde mais on n'est pas non plus sur des comptes financiers particulièrement réjouissants. On a le cas particulier de Sorbonne Université, que je ne connais pas dans le détail, mais qui est nécessairement un cas particulier, qui a un compte financier qui finit à plus de 40 millions d'excédent comptable. Après, il y a l'université de Poitiers qui est une université bien dotée, qui est à 10 millions. Et si on va page suivante, la première, c'est l'université de Franche-Comté qui est à 4 millions qui, eu égard à son niveau de subvention pour charges de service public qui est moindre que le nôtre en niveau, par tête, par étudiant ou par personnel il est bien supérieur, mais par niveau évidemment, c'est une université avec moins d'étudiants et moins de personnel, il est plus faible. Pour autant ils sont à +4, ce qui n'est pas particulièrement énorme. Et si on prend les universités qui suivent, ce ne sont pas des gros établissements, on doit être dans les moyens+, Le Havre ne doit pas être aussi gros que nous, Tours non plus, je ne pense pas, ni l'Artois, mais peu importe on ne va pas les passer une par une. Néanmoins, ce qu'on voit c'est que bon nombre sont sur le fil et si on poursuit évidemment, là le fil devient un peu plus coupé on va dire, puisque là on est en déficit et on a une trentaine d'universités qui sont en déficit comptable avéré en 23. Donc on est dans une situation de noria, on va dire ça comme ça, en national, qui nous emmène et qui emmène tous les établissements. Ce qui veut donc dire que si il y a des personnes à blâmer, probablement que on peut en discuter dans les établissements, mais on peut surtout en discuter au niveau des choix politiques qui ont été faits. Et ça, ça me dépasse complètement personnellement, je n'ai aucun avis quand je signale ça, mais des choix politiques qui ont été faits par l'État français en matière de

financement de ses établissements d'enseignement supérieur et de ses universités en particulier. On les subit, on n'est pas dans la pire partie, on n'est pas à l'université de Paris Est Créteil qui est en délicatesse depuis un certain temps, qui est en plan de retour à l'équilibre financier. Mais on voit que la situation se délite, mais elle se délite pour tous, sauf cas particulier. Et elle se délite évidemment plus vite pour les universités mal dotées. Loin de moi l'idée d'être insistant mais c'est quand même un point d'importance dont on ne se rend pas forcément compte, on peut être déformé de manière logique si on devait discuter avec des collègues d'autres établissements proches, notamment la Franche-Comté. Évidemment les conditions ne sont pas les mêmes quand on est à 1 500€ d'écart par étudiant, de dotation, forcément ça change la donne.

Le Président.- Un ordre de grandeur, c'est à peu près 1 300€, enfin 1 290 et des poussières par étudiant. Donc si on multiplie ces 1 300€, on va dire par 34 000 étudiants, le différentiel relatif est de 43,5 millions d'euros. Donc c'est absolument considérable. En nombre d'ETPT et taux d'encadrement, on doit être autour de 190 enseignants-chercheurs en moins en taux relatif, attention ! Et puis en BIATSS, je crois que l'ordre de grandeur c'est 130-140 donc ça signifie que si nous avons la même somme pour chaque étudiant en subvention pour charges de service public, on serait dans une situation qui n'a rien à voir avec celle que nous connaissons, et croyez bien que j'ai beau le dire, manifestement, c'est un peu ce qu'on disait, tout à l'heure, ça ne change rien, tout va bien donc.

M. Hervé.- Et puis effectivement, comparaison n'est pas raison, nous en sommes bien d'accord, néanmoins, si toutes les universités étaient alignées sur la Franche-Comté, probablement qu'on aurait beaucoup moins d'établissements déficitaires. C'est un point d'importance parce que ça transparaît forcément dans notre communauté, on est amené à discuter avec des collègues d'autres établissements évidemment, et donc forcément, les conditions matérielles influent sur notre confort on va dire, on n'est pas complètement à la corde, mais néanmoins on est moins confortable et c'est vraiment un point d'importance. Alors pour autant, on a quelques points notables, on a des fondamentaux qui sont corrects, de toute façon les points qui seront regardés, ce sera trésorerie, fonds de roulement net global et taux de rigidité. Notre taux de rigidité glisse, de toute façon, si on ne choisit pas de bloquer les recrutements, le taux de rigidité remonte mécaniquement puisque on remplace des gens qui partent, on recrute et puis il y a mécaniquement des augmentations salariales. Donc c'est compliqué à maîtriser. Néanmoins, en euros, on a beaucoup de trésorerie et beaucoup de fonds de roulement. En jours on en a moins, on doit être en BR à 40 et quelques jours. Alors il y a des établissements qui sont à 5 jours actuellement de fonds de roulement. Donc on est encore capable d'amortir des chocs. C'est déjà ça qui est rassurant. Ça veut dire qu'on a de l'argent pour payer les gens un peu plus tard. Ça c'est bien mais on n'aura plus pour investir, mais c'est déjà ça. Il y a des établissements qui n'ont plus d'argent pour investir et qui ne peuvent plus rien faire et à chaque instant doivent se dire, comment vais-je faire pour continuer ? Puisque je n'ai pas de marge de manœuvre, je n'ai pas de poche profonde comme pourraient dire des financiers qui vont me permettre d'abonder en cas de difficulté. Donc c'est notable de ce côté-là. On a un glissement en cours qui fait que on a un taux de rigidité qui croît, ce n'est pas une surprise. On a eu des fortes hausses de dépenses des fluides qui devraient se stabiliser, à voir l'évolution des prix de l'électricité notamment et puis il y a un point que j'ai repris et

qui n'était pas indiqué la dernière fois et qui fait écho à la dépêche que je citais tout à l'heure, qui est l'évolution des niveaux de prise en charge, qui inquiète les établissements d'enseignement supérieur. Il y a dans la dépêche indiquée, vous le verrez, le président de l'université de Haute-Alsace qui n'est pas très loin de nous et qui s'inquiète beaucoup car ils ont plus d'apprentis que nous, ils sont à 15% je crois dans les effectifs, nous on est à 9% tout de même, ça fait 16 millions d'euros, on est à 7 000, 7 500 par tête à peu près de ressources propres sur les apprentis. Néanmoins, il est fort probable que le niveau de prise en charge évolue. Ça c'est un premier point. Et le second point, c'est que il est probable aussi que le nombre d'apprentis évolue, si d'aventure le niveau de prise en charge bouge ou si le niveau d'aide à l'embauche change ou si les ciblage d'aide à l'embauche changent et que ce n'est plus sur du ciblage licence, master et que c'est ciblé sur des infra-bac, bac ou BTS, on verra bien mais néanmoins ça changera les choses puisque une aide, même pour deux ans en master, de 6 000€, pour des petites structures, ça peut beaucoup aider et ça pourra influencer sur notre nombre total d'apprentis. La situation est celle-ci, ce n'est pas une découverte et on est avec une insuffisance de moyens qui ne nous permet pas de présager d'un avenir radieux.

En termes de processus budgétaire, c'est aussi des choses qui sont répétées. Nous avons une évolution en cours. Le Président en a parlé tout à l'heure, c'est l'objet du point suivant, on commence à bouger légèrement notre structure budgétaire et à réduire notre nombre d'unités budgétaires pour essayer de limiter les opérations et, au-delà de ça, d'avoir une meilleure qualité de prévision, notamment sur la partie fonctionnement. Par défaut, ce qu'on va faire pour le budget initial 2025 donc ce n'est pas pour ces orientations budgétaires, il n'y a pas eu +10% pour ces orientations budgétaires sur les dotations globales de fonctionnement, à part pour DNUM et patrimoine où on a bougé, le reste n'ont pas bougé. En revanche au niveau du budget initial, donc ce qui sera présenté en décembre, on aura du réalisé 23 +10% qui sera par défaut autorisé partout, dans les labos et composantes. Et après y a une discussion évidemment puisque sur demande justifiée nous réajusterons. Le raisonnement étant de se dire on devrait pouvoir tenir avec les données 23. Une inflation qui est à 5% cumulée sur deux années, si on donne 10%, normalement on devrait pouvoir tenir sauf grosse hausse d'effectifs. Ça peut être par exemple une demande justifiée pour ouvrir un peu plus de crédits dès lors qu'on a eu des grosses hausses d'effectifs ou des contrats de recherche qui arrivent. Enfin peu importe l'origine de la demande dérogatoire, on ajustera, ce qui nous permettra en toute logique de maîtriser notre prévision de fonctionnement un peu mieux que nous la maîtrisons jusqu'à présent et qui risquait d'engendrer des questions d'insincérité budgétaire sur lesquelles je vous avoue, c'est à titre d'aparté et puis ce sera quand même dans le verbatim, mais je me suis questionné récemment quand je vois les pratiques de l'État en matière budgétaire, manifestement on n'est pas les seuls à être dans l'insincérité budgétaire, en tout cas dans la mauvaise prévision, l'insincérité supposerait quand même qu'il y avait intention, je ne permettrais pas d'aller jusque-là, nous il n'y avait pas d'intention du tout, mais néanmoins on a un déficit budgétaire qui va atterrir à 6% quand il n'était qu'à 5,3. C'est une erreur, mais ce que je veux dire c'est que nous aussi on en fait des erreurs, mais manifestement, il semblerait que la main qui nous nourrit en fait aussi. Donc il y a des cumuls d'erreurs partout. Ça n'engage que moi, pas l'université de Bourgogne, s'il y a quelqu'un à blâmer, c'est Fabrice Hervé, mais néanmoins, je me dis « après tout, après tout... ». Ceci dit, on va essayer quand même de contenir parce que c'est quand même mieux de se mettre un curseur à peu près correct et d'essayer de contenir nos frais de

fonctionnement plutôt qu'avoir des budgets qui ne sont quand même pas très réalistes.

Sur les orientations, on a en arrière-plan le maintien de notre dynamique d'emploi. Stéphane vous en a déjà parlé la dernière fois, il va vous en parler de nouveau, on publie pas mal de postes, on a maintenu, il n'y a pas de hausse. On a maintenu les dotations globales de fonctionnement des composantes et des laboratoires. Il y a une légère augmentation des crédits transversaux recherche, et on va arriver à un déséquilibre à la fin qui est moindre que l'année passée, il était à 16,5 ou 16,3 millions, là il est à 13,5 millions environ. Donc on a un déséquilibre un tout petit peu moindre. Donc présentation qui va se faire en deux temps avec recettes et dépenses et donc vous aurez les éléments d'hypothèses de travail comme indiqué tout à l'heure sur la partie fonctionnement, ça n'a rien à voir avec ce qui est écrit ici, c'est budget initial, donc budget initial c'est l'ensemble. Là on est sur la partie orientations budgétaires qui ne considère pas les ressources propres et donc on va avoir une partie de fonctionnement global qui contient et les dotations globales qui ne sont pas réévaluées et les ressources propres en montant global de plus 10%. C'est vraiment un raisonnement de bon sens simple de se dire si en 23 j'ai dépensé 100, que j'ai 5% d'inflation normalement, sauf si j'ai un changement majeur, avec 105 je devrais m'en sortir. C'est un raisonnement de pur bon sens et on a donné 110. Maintenant, effectivement, si j'avais 100 étudiants, j'en ai 150, je m'en sortirai moins. Donc on verra une fois les tendances d'inscription connues, ce qu'il en est.

Côté recettes, on a une grosse variation sur la partie masse salariale. On en a parlé la dernière fois, donc je vais insister sur les points saillants de difficultés. On a une grosse variation qui tient beaucoup à la LPR et à des mesures indiciaires avec le rendez-vous salarial de juin 23 qui a amené de la réévaluation du point d'indice et des modifications dans les grilles de salaire, je fais simple ce n'est pas ma spécialisation la partie RH, mais tout ce que je sais, c'est qu'on a eu des modifications et tant mieux, ça permet de payer plus cher les gens. Donc c'est la principale évolution en matière de recettes. La partie fonctionnement, je ne l'ai pas signalé, de notre subvention pour charges de service public ne bouge quasiment pas.

Côté dépenses, on a des hausses de dépenses sur la masse salariale et des hausses des dépenses en fonctionnement à hauteur de 1,4 million, la masse salariale augmente de 1 million avec un certain nombre d'ajustements et de difficiles comparaisons à mener car on a un atterrissage qui sera un petit peu meilleur que prévu, en 2024. On a une légère hausse de notre masse salariale. On a une légère baisse de notre financement heures complémentaires, enfin de notre offre de formation, encore une fois, ce sont des ajustements, ça ne correspond pas à des fermetures de formations, c'est des histoires d'atterrissage, entre ce qui avait été prévu et ce qu'on obtient à la fin. Et donc, on est légèrement en dessous des 5 millions d'euros qui ont été prévus. Ça fait écho à la surestimation des heures par les composantes, ce qui nous permet d'avoir un gain, on va dire, en qualité de prévision.

Pour la charge d'enseignement, j'en ai parlé la dernière fois, je passe rapidement, l'idée a été de s'ajuster au réalisé avec bien évidemment des discussions et des ajustements possibles. Ce qui a été considéré, c'est un certain nombre de points, donc les évolutions des effectifs, la part de l'autofinancement dans les composantes, pour ainsi dire elle a été prise par défaut, c'est-à-dire ce qui a été regardé, c'est ce qui a été financé par l'uB avec l'idée qu'on maîtrise complètement

ce qui est financé par l'uB en central puisqu'il y a une grosse dévolution des financements au sein des composantes après les prélèvements, 19% SEFCA, 8% établissement. Les composantes disposent de leur budget sur lequel elles inscrivent des heures mais ensuite elles en disposent quand même assez largement. Et donc nous, on maîtrise la partie heures à charge de l'établissement soit 354 000 heures l'année dernière et là on passe à 351 000 heures. Et donc on a eu une approche avec quelques critères, les critères principaux ont été le réalisé, l'atterrissage, les composantes, pour les heures uB sur les trois dernières années avec les sous-consommations associées puisqu'on avait des notifications et des heures qui n'étaient pas consommées, c'est régulier. Et puis les évolutions des effectifs sur les trois dernières années, effectifs en licence et en master, hors DU, hors doctorat, hors agrégation qui sont des dispositifs spécifiques et qui ne sont pas les principales missions d'enseignement supérieur. Vous avez un tableau qui ne fait que retranscrire ce propos. On a 5 000 heures à peu près, 4 500 heures qui ont été mises en réserve pour réaliser des ajustements avec les composantes lorsqu'il y en aura besoin bien évidemment, on verra bien comment l'année va se dérouler mais généralement, l'atterrissage devrait fonctionner et l'établissement sera là pour épauler les composantes. Voilà pour la partie masse salariale, offre de formation.

Sur les dépenses de fonctionnement, on a des dotations pour les UFR, laboratoires, qui sont stables, c'est-à-dire qu'elles n'ont pas été réévaluées à la hausse mais elles sont stables alors même que notre fonctionnement a diminué légèrement, ce que nous a donné l'État a diminué de 275 000€. Vous avez des hausses des dotations des services communs et généraux, ça correspond à la hausse de 500 000€ pour la DNUM, hausse de dotation pour le pôle patrimoine et puis vous avez une légère hausse sur les crédits transversaux autres et les crédits provisionnés recherche mais on est sur de la marge, on est sur des petits montants, les grosses variations sont sur pôle patrimoine et DNUM qui sont le soubassement de notre activité.

La CVEC est en légère hausse mais 1,4 million, 1,440 million, ce n'est pas ça qui va révolutionner beaucoup le fonctionnement de notre établissement, avec une hypothèse de légère hausse des inscriptions et un euro de plus qui est reversé, c'est ce qui avait été posé comme l'hypothèse au moment d'élaboration du budget.

Si on reprend, on a une hausse des dépenses de masse salariale d'1 million, de fonctionnement de 1,4 million, notre subvention pour charges de service public en masse salariale augmente de 5,4 millions. On a une stabilité en fonctionnement même si c'est une baisse de presque 300 000 mais j'ai arrondi largement et donc au global ça veut dire qu'il y a 3 millions d'euros de moins à financer par l'uB et donc un déséquilibre de 13 530 119€ d'écart entre les recettes et les dépenses, ce qui n'est pas réjouissant, ça reste un écart particulièrement important, mais il est moindre que l'an passé.

Voilà, merci beaucoup et à votre disposition pour répondre à vos questions.

Le Président.- Dire peut être juste un mot sur ces éléments. D'abord, oui je confirme, je n'ai pas les chiffres sous les yeux, je les ai reçus la semaine dernière ou il y a 15 jours, il y a une augmentation des inscriptions en première année, et qui est assez sensible. Je pense qu'on est autour de 4%, quelque chose comme ça et à l'échelle des licences d'une manière générale, il y a aussi une légère augmentation. De même, on a une augmentation du nombre de bacheliers de la région qui viennent dans notre université par rapport à l'année dernière, mais peut-être, ce qui est plus intéressant, c'est la synthèse. Les inscriptions des étudiants sont en hausse de

+1,9% par rapport à l'année précédente à la même date, soit un effectif de +488 étudiants par rapport au 24/09/2023. Les flux entrant en première année hors CPGE, c'est +8,6% à la même date, ce n'est pas 4%, c'est 8%, c'est une tendance, après il faut apprécier ça à l'échelle de la licence où le chiffre est un petit peu plus élevé, ça augmente en licence. L'inscription de formations initiale et permanente sont en hausse provisoire +2,1 avec +465 étudiants donc c'est des pourcentages mais c'est des chiffres absolus assez importants. Tout comme les inscriptions en apprentissage +3,8%. On constate en revanche une baisse des inscriptions des étudiants en contrat professionnel, ce qui n'est peut-être pas étonnant eu égard au contrat professionnel qui est un peu en déshérence, ça doit se compenser et 88 étudiants en moins en formation continue avec moins 11 étudiants. Après vous avez le détail par UFR. C'est intéressant, mais on ne va pas tous les lire, on peut peut-être vous l'envoyer, c'est mieux. Et puis ce qui est intéressant surtout à retenir, c'est que nous renforçons, mais on ne sait pas pourquoi, on renforce notre attractivité pour les bacheliers qui viennent de l'extérieur. En fait le problème, c'est est-ce que ça correspond à ce qu'on propose ? On ne sait pas à quoi ça correspond, ce sont des chiffres qu'on a beaucoup de difficultés à analyser. On sait qu'on gagne et on en gagne beaucoup, les bacheliers qui rentrent chez nous et qui viennent de l'extérieur c'est entre 1 200 et 1 300. C'est bien, c'est une bonne nouvelle mais il faut savoir pourquoi, et aujourd'hui, on n'a pas d'éléments d'analyse à notre disposition pour le moment. Mais ça signifie qu'on est quand même attractif mais il faut savoir, est-ce que c'est un choix par dépit des gens qui sont un petit peu en périphérie de la région, qui se disent que c'est moins cher à Dijon qu'à Paris ou à Lyon ? Est-ce que c'est la qualité des formations ? Est-ce que c'est un peu tout ça ? Peut-être que c'est multi-causes, ça ne serait pas étonnant, mais en tout cas il est intéressant de voir que après un petit plateau, on était monté à 35 000 étudiants en 2021-2022 il me semble, de mémoire, il y a eu une petite baisse, un petit tassement l'année dernière et l'année d'avant, là on était à 33 500, et on regagne un petit peu.

Oui Peggy.

Mme Cénac.- Je suis un peu perplexe, en fait, entre ce que tu nous a présenté Fabrice sur la baisse dans l'offre de formation, tu as parlé de stabilité mais quand même une baisse non négligeable de 2 000 heures, conjuguée avec l'augmentation des droits d'inscription et l'augmentation des étudiants. Donc est-ce que ça veut dire si je comprends ce que tu nous as dit tout à l'heure, qu'on a vraiment augmenté les inscriptions ce qui rapporte des ressources propres à l'établissement, en alternance ou autre parce que les deux informations mises l'une en face de l'autre, me laissent un peu perplexe.

Le Président.- Les décisions qui concernent les 2 000 heures en moins ont été prises avant qu'on sache ça. Ça, c'est le premier point. Le deuxième point, c'est que sur ces 2 000 heures, en fait, saupoudré ce n'est quasi rien pour les composantes parce qu'on s'est ajusté sur ce qui avait été consommé depuis les trois dernières années. Donc je pense que ça ne devrait pas provoquer de risque d'engorgement ou de crispation. Par ailleurs, on a dit et je m'y suis engagé politiquement, à tous les doyens, directeurs de composante que si par un effet d'augmentation des effectifs, ils se retrouvaient dans une situation où ils ne pouvaient plus assurer les enseignements, alors on a une petite enveloppe de réserve qui permet justement d'affecter ce qu'il faut pour faire l'année. J'en ai parlé avec certains doyens ici présents et je leur ai dit « je vous garantis que cette

enveloppe-là nous permettra de faire face à la demande si on se trouve dans des situations exceptionnelles qui n'étaient pas prévues en réalité » et là on risque de s'y retrouver effectivement. Nous avons de quoi faire face, ça c'est important. Et on ne laissera pas une UFR, un département, dans une situation où il ne serait pas capable de payer les heures qui ont été faites et qui sont nécessaires. En revanche, il y a autre chose, c'est que on a demandé aux collègues doyens, de nous faire un état précis de ce qu'ils avaient pour que on puisse mobiliser les bonnes ressources au bon endroit. Typiquement, en ce moment nous sommes en discussion avec l'IUT Chalon où il nous disent qu'il y a une augmentation... Très bien, donnez-nous un état exact des besoins, donnez-nous les effectifs, et à partir de là on prendra les décisions qui vont dans le sens d'un accompagnement de la composante. Mais il ne faut pas qu'on oublie cet objectif de pilotage, c'est essentiel parce que la ressource a tendance à baisser comparativement à l'augmentation de la dépense, même si, en valeur absolue, elle augmente la ressource, en 2020, on était à 246 millions d'euros de budget, là on est à 310. Sauf que, en réalité, cette augmentation-là ne compense pas l'augmentation plus importante des dépenses. Donc il faut qu'on ajuste de telle sorte que vraiment on puisse accompagner tout le monde dans toutes les situations, et pas y aller simplement un peu à l'intuition et prendre des décisions qui ne seraient pas nécessairement justes. Donc j'espère que ça répond à ta question.

M. Hervé.- Juste pour compléter, est-ce que tu as vu Peggy, ça bouge, néanmoins il y a une surestimation des montants. C'est pour ça qu'on prend aussi des choses en central en collant au plus proche de la réalité passée puisque les inscriptions étudiants bougent, ce qui nous permet, si on a besoin, nous, d'ajuster les choses ensuite sur un budget rectificatif, d'avoir une ligne à laquelle on touche et ne pas être obligé de dialoguer avec la composante pour commencer à ajuster nos prévisions budgétaires, ce qui permet de souscrire à ce qui a été demandé par notre tutelle, d'améliorer la qualité des prévisions, c'est aussi une dimension technique. On n'a pas du tout réduit l'offre de formation puisque elle s'est faite à coût constant. Néanmoins on sait que chaque année on a des surestimations sur les composantes en termes d'heures et de masse salariale et donc ça, on essaie de le maîtriser, mais là c'est de la marge ce qu'on a fait là, c'est vraiment de la marge.

M. Didier.- J'aurais une question si je peux me permettre par rapport aux effectifs parce que ça m'interpelle. Donc c'est une très bonne nouvelle. Vous l'avez dit, on était sur un phénomène de plateau, voir une légère décline constatée partout. C'est contraire finalement aux prévisions, y compris les plus récentes de l'INSEE. Mais effectivement, il faut être prudent et attendre que tout ça se confirme. Par rapport au tableau que j'ai eu le temps d'observer, j'ai juste une question, il y a 50%, si j'ai bien lu, de l'augmentation qui est en Sciences de santé à date, au 24 septembre. Donc on passe de 1 200 en gros, j'ai compté, ça fait à peu près 300 de plus au 24 septembre. Donc c'est 50% de la hausse en Sciences de santé, est-ce que c'est lié à la montée en charge du département odontologie ?

Le Président.- Non, pas encore, la montée en charge en odontologie, à mon avis, je fais une réponse intuitive, mais je crois que c'est 50 étudiants par année et c'est 50 étudiants à partir de la L2, L3, L4, là on doit être à L4 pour la première promo, je me trompe ? Je crois qu'on doit faire notre troisième rentrée. Maxence ou Monsieur Daubigny, vous avez peut-être des... C'est la troisième donc ça fait 50-50-50.

M. Roulliat.- Ça, c'est pour les premières années, le tableau (*suite inaudible*).

Le Président.- Peut-être qu'il y a eu plus d'inscriptions avant la date ça c'est possible aussi. Donc il faut analyser les causes. C'est après coup qu'on sait si cette tendance est sérieuse, c'est très difficile d'analyser les causes aujourd'hui. Mais en tout cas, ce n'est pas négatif quoi qu'il en soit, en revanche sur les bacheliers qui viennent de l'extérieur de la région, ça par contre c'est exploitable, ils sont là, ils sont inscrits et ils sont plus que l'année dernière.

M. Crognier.- Les bacheliers de l'académie de Reims sont plus proches de Langres, Chaumont (*suite inaudible*).

Le Président.- Oui, mais ils viennent habituellement ici. Des étudiants de Chaumont et de Langres, on en a. En tout cas l'analyse doit être affinée, il faut qu'on attende un peu. C'est un peu tôt pour en tirer les conclusions, mais il y a un signal qui est plutôt favorable.

Et puis ce qui a été dit la dernière fois, je ne vais pas le répéter, mais quand même une chose, c'est merci aux services qui font toujours ce travail de fournis et de romains à la fois et dans les composantes également parce que ce n'est pas un travail hors sol, c'est un travail en lien avec les collègues des composantes, on a des services de très haut niveau et de très un grand engagement. Et je ne le dis pas par flagornerie, je le dis parce que le résultat est là et la qualité du travail réalisé et de la prévision s'améliorent d'année en année. Donc merci beaucoup à vous toutes mesdames puisque là c'est très féminin. Est ce qu'il y a d'autres questions ? D'autres éléments ?

M. Tizio.- S'il n'y a pas d'autres prises de parole, je vous propose d'adopter les orientations budgétaires et la répartition des grandes masses au titre de l'exercice 2025, donc, comme vous l'a rappelé Fabrice, il s'agit bien des orientations et non pas du budget qui vous sera présenté plus tard.

Qui refuse de prendre part au vote ? S'abstient ? 7. Vote contre ? Personne.

19 voix pour, 7 abstentions

M. Tizio.- Je vous remercie

2. Achat de médailles pour la remise des palmes académiques à l'université de Bourgogne

M. Tizio.- Je vais prendre la parole pour le point suivant qui est un point sur l'achat de médailles pour la remise des palmes académiques à l'université de Bourgogne. Comme vous le savez, comme tous les ans, nous organisons une cérémonie de remise des palmes académiques et cette cérémonie donne lieu à remise de médailles aux récipiendaires, médailles qui, évidemment, ne sont pas gratuites et leur prix s'élève à 160 € TTC pour une palme de chevalier, 180 € pour une palme d'officier et 620 € pour une palme, qui est un collier en réalité, de commandeur dans l'ordre des palmes académiques. Je vous ai fait grâce du hors taxes, je vous ai donné TTC. Le conseil d'administration doit se prononcer et approuver ces tarifs qui seront appliqués lors de l'achat des différentes décorations pour les récipiendaires. C'est un point traditionnel, chaque année, on fait voter des

tarifs des différentes décorations qui évoluent dans le temps mais l'étiage reste le même.

Qui refuse de prendre part au vote ? S'abstient ? Vote contre ?

26 voix pour (unanimité)

IV – Questions relatives aux ressources humaines (CSA du 10 septembre 2024)

M. Tizio.- Je vous remercie. Nous passons désormais au quatrième point de notre ordre du jour concernant les questions relatives aux ressources humaines donc le compte rendu du CSA qui a eu lieu le 10 septembre dernier. Parmi les points portés à la connaissance du CSA, il y en a trois qui relèvent de la compétence du conseil d'administration, la campagne d'emploi pour les personnels enseignants, enseignants-chercheurs d'une part et les personnels BIATSS d'autre part, un second point sur l'évolution organisationnelle dont le Président et Fabrice Hervé vous en ont touché deux mots précédemment, évolution de l'organisation de nos services financiers à l'université de Bourgogne qui a donc nécessité quelques petits ajustements et enfin, un troisième point qui concerne la création d'une cellule de développement durable à l'université de Bourgogne. Donc je vais moi-même prendre la parole pour ce qui concerne le premier point, à savoir la campagne d'emploi, et puis je laisserai la parole successivement à Alain Helleu pour l'évolution organisationnelle liée à la cartographie financière et à Murielle Pierre pour la création de la cellule développement durable à l'université de Bourgogne.

1. Campagne d'emploi des personnels enseignants, enseignants-chercheurs et BIATSS pour l'année 2025

M. Tizio.- Je vais tracer assez court sur la campagne d'emploi. Je ne reviens pas sur le contexte de cette campagne d'emploi, un contexte financier dont vous a parlé longuement Fabrice la dernière fois, un petit peu moins longuement cette fois, mais qui laisse évidemment penser que nous sommes dans une situation concernant notre subvention pour charges de service public, qui est bien évidemment insuffisante pour couvrir l'ensemble de nos besoins. Malgré cette situation financière un petit peu délicate qui résulte de faits qui s'accumulent année après année, je pense notamment au glissement vieillesse technicité, bon an mal an c'est 2 millions par an depuis maintenant quatre cinq ans, vous voyez que ça commence à faire beaucoup puisque évidemment ces sommes se cumulent. Et donc cette non-compensation du GVT, ces compensations partielles des mesures salariales dont Fabrice vous a également parlé et puis évidemment un regard de la tutelle qui se pose de plus en plus directement sur un indicateur qu'est le taux de rigidité. Le taux de rigidité pour aller vite, c'est l'ensemble des recettes qui sont décaissables sur la masse salariale et donc évidemment, ce ratio sert de point d'alerte pour la tutelle pour éventuellement nous faire subir un redressement financier ce que évidemment je n'espère pas. Mais en tout cas dans ce contexte qui est délicat, on a décidé de continuer à avoir une dynamique d'emploi qui est à peu près dans l'étiage des années précédentes. J'ai fait un récapitulatif des mises à concours des différentes catégories de postes, d'une part les personnels BIATSS, d'autre part les personnels enseignants, pour chaque rentrée, en tout cas depuis que nous sommes aux affaires. Donc ça commence à la rentrée 2020 pour terminer à cette rentrée-là. Donc

vous voyez que l'étiage est à peu près le même sauf différentiel mais qui s'explique parfois conjoncturellement. Quand je dis conjoncturellement, c'est qu'en réalité nos campagnes d'emploi, qu'elles soient pour les personnels BIATSS ou les personnels enseignants se calent sur le nombre de départs estimé à date donc il peut y avoir une année où il y aurait moins de départs, de mobilité sortante de l'université ce qui explique des petites différences à la baisse pour certaines catégories d'emploi. Toujours est-il que on est dans cette situation-là et donc je vais vous donner quelques détails, ça restera des détails synthétiques, je préfère laisser la place à la discussion, vous avez reçu cette fois tous les documents afférents aux opérations liées à cette campagne d'emploi. Donc je vais aller assez vite sur la présentation synthétique et puis je vous laisserai la parole, pour répondre à vos questions. Sachez, par ailleurs, que cette campagne d'emploi nécessitera deux votes séparés, un vote concernant les personnels enseignants, enseignants-chercheurs d'une part, les personnels BIATSS d'autre part. Sachez en outre que cette campagne d'emploi a été présentée au comité social d'administration, au CSA et elle a également été présentée et votée au conseil académique. Je vous donnerai d'ailleurs les résultats de ces votes à chaque fois.

Premièrement, un rapide bilan sur les enseignants et enseignants-chercheurs. Ces campagnes d'emploi enseignants et personnels BIATSS sont élaborées à la suite des dialogues d'objectifs et de moyens, des DOM, que nous réalisons à la fin du mois de juin avec l'ensemble des composantes et services de la maison et au cours desquels nous recueillons les besoins et nous essayons d'y apporter les réponses les plus appropriées. Je n'ai pas dit satisfaisantes mais en tout cas, compte tenu de nos moyens, on est à peu près arrivé au bout de ce qu'on peut faire. Donc ça va nous conduire pour cette rentrée 2025, concernant les enseignants et enseignants-chercheurs, à proposer 62 postes pour les concours qui auront lieu durant le printemps pour la rentrée prochaine. Ces 62 postes se ventilent de la manière suivante, on a 44 postes qui viennent en remplacement poste pour poste des départs de personnels titulaires. Quand je dis poste pour poste ça veut dire qu'au départ d'un professeur, un professeur remplace le professeur, maître de conférences, maître de conférences, la section, le laboratoire, tout ça ne change pas, c'est vraiment du remplacement à l'identique. 12 postes correspondent à ce qu'on appelle des redéploiements internes. C'est là justement où on va, suite au départ à la mobilité sortante d'un ou d'une collègue, réfléchir avec les composantes sur une requalification ou un changement de section ou de discipline du poste laissé vacant. Évidemment, ces opérations-là se tiennent en complet accord avec les différents protagonistes, c'est-à-dire avec la composante d'une part, le laboratoire d'autre part bien entendu, on n'a rien imposé à ce niveau-là, et donc il y a eu 12 postes qui sont redéployés, on pourra regarder un peu plus dans le détail si vous le souhaitez. On vous propose aussi la création de 6 emplois nouveaux. Alors 6 emplois nouveaux, ce serait très bien. Malheureusement, on est encore en attente de savoir si parmi ces 6 emplois, nous pourrions en financer 3. Il y a 3 emplois de maître de conférences notamment, qui avaient été proposés au titre de cette campagne d'emploi suite à la dotation exceptionnelle de l'État pour aider à la mise en œuvre des BUT et qui étaient fléchés sur l'IUT de Dijon-Auxerre-Nevers. L'IUT Dijon-Auxerre-Nevers qui, après enquête de l'association des directeurs d'IUT et de l'État, s'est vu décerner une subvention extraordinaire sauf que, aux toutes dernières nouvelles, au moment où on avait terminé d'élaborer notre campagne d'emploi, on nous a dit que cette dotation extraordinaire n'est pas pérenne. Alors créer 3 postes de maître de conférences sur le budget propre de l'université, sans aide de l'État, c'est illusoire.

Donc nous allons rentrer dans de nouvelles négociations avec le ministère, maintenant qu'on en a un, pour pouvoir savoir si cette dotation fléchée sur l'IUT est une vraie dotation soclée, c'est-à-dire pérenne, qui permet d'asseoir des emplois ou bien si c'est un one shot. Il est bien évident que si ce n'est pas pérenne, sur ces 6 emplois nouveaux, 3 sortiront de la campagne d'emploi. Mais on sera amené, comme tous les ans d'ailleurs, à présenter et faire voter un additif à la campagne d'emploi qui, justement, vous permettra, administrateurs de l'université de prendre connaissance des derniers mouvements avant que nous les inscrivions dans les applications qui permettent la gestion RH des enseignants, notamment galaxie. Je vous informe également que nous poursuivons notre politique de « chapeau » de professeurs d'université que nous attribuons sur demande et projet aux laboratoires qui en font la demande lors de ces dialogues d'objectifs et de moyens. Le système des chapeaux, il est très simple, il s'agit de proposer un poste de professeur des universités au concours et si ce poste de professeur des universités est, comme nous le souhaitons, occupé par un maître de conférences habilité de notre université, eh bien, ce maître de conférences arrive sur le poste de prof et nous gelons le support de maître de conférences, c'est-à-dire qu'il n'y a pas de cascades, comme on fait traditionnellement et ce gel est un gel technique puisque il s'agit simplement pour le collègue qui va passer professeur de rester sur un support de maître de conférences auquel on va juste ajouter le chapeau de PR. Donc cette année nous avons cinq demandes à arbitrer lors des DOM. Et parmi ces cinq demandes, nous en avons retenu trois. Une qui émane de l'ICB, une qui émane de l'ICMUB, enfin, la troisième qui émane du laboratoire Psy-Drepy. Pour mémoire, on a comme traditionnellement une campagne d'ATER qui est un peu désynchronisée par rapport aux DOM pour des raisons notamment de gestion et elle aboutit à proposer aux différentes composantes 80 postes d'ATER, 47 sur supports vacants et 34 qui sont directement financés sur le budget de l'université. Je précise enfin que le CSA consulté a donné un avis en faveur de cette campagne d'emploi, 4 abstentions et 4 contre. Et pour ce qui concerne le conseil académique, il a voté par 40 voix pour et 7 abstentions ce volet enseignants, enseignants-chercheurs de la campagne d'emploi. Donc je suis à votre écoute pour les questions que vous souhaitez poser au sujet de cette campagne enseignants.

Peggy.

Mme Cénac.- Il y a trois points que je souhaiterais aborder donc on va peut-être échanger point par point sinon mon intervention va être un peu longue. C'est au sujet de postes qui sont gelés depuis longtemps. Je vais commencer par le poste à l'IMB, l'Institut de mathématiques de Bourgogne. L'IMB est fortement sollicité pour mener des recherches pluridisciplinaires en lien avec la statistique moderne, donc apprentissage statistique, machine learning et la mobilisation mathématique dans des domaines aussi variés que la santé, l'énergie, l'environnement, les sciences du goût, l'industrie. Il y a des collaborations avec le CHU de Dijon, le CGFL, la Fédération française de cancérologie digestive, le CEA de Valduc, etc, des thèses co-encadrées, des projets financés par la région, les UR, l'INRAE, le CEA, le CNRS et après le départ de deux professeurs, Jean-Baptiste Caillau en 2017 qui est parti à Nice, Franz Chouly en 2021, délégation CNRS puis dispo et il est actuellement prof en Uruguay, l'équipe qui prenait en charge le master MIGS a été décimée et manque cruellement de force pour assurer le bon fonctionnement de ce master. Donc actuellement il ne reste plus qu'un seul prof qui ne peut plus prendre de CRCT ou de dispo sans que la gestion du master soit un problème. Le master est aussi passé en

alternance, donc suivi des étudiants en alternance, suivi des stages, des projets, organisation d'événements tels que les rencontres avec les anciens diplômés ou l'école d'hiver en machine learning. Remplacer ces deux départs avec le recrutement d'un prof sur un profil de statistiques appliquées pour la santé devient à la fois vital pour maintenir les activités de recherche avec les partenariats en lien avec les partenaires de la région, mais aussi pour assurer une rotation saine dans la prise de responsabilité du niveau du master MIGS. Il ne reste qu'un seul enseignant professeur pour s'occuper du master, c'est un problème donc. Le poste a été gelé à l'époque du plan de retour à l'équilibre donc pas de chance que le poste soit parti cette année-là, mais il n'y a jamais eu de possibilité de le remplacer et c'est un vrai manque à la fois pour le laboratoire et pour l'enseignement de voir ce poste de Jean-Baptiste Caillau, gelé. Donc ça c'est le premier point, je vous laisse peut-être répondre avant de continuer.

M. Tizio.- Sans aller jusqu'à ce niveau de détail, ce que je peux dire tout d'abord, c'est que malgré tout on n'est pas encore capable de dégeler des postes. La question que tu poses sur ce cas particulier, on pourrait la répéter quasiment dans toutes les composantes puisque, je n'ai plus le compte en tête, mais on doit être à 13 ou 15 postes je crois, gelés sur l'ensemble des composantes. Je parle de postes d'enseignants.

Mme Lang-Ripert.- Il y en a déjà 13 à l'INSPE.

M. Tizio.- Donc il y en a plus, il ne sont pas tous gelés à l'INSPE, heureusement. Donc ça c'est la première chose. Le dégel de postes est, encore pour le moment quelque chose qui n'est pas envisageable. Par ailleurs, sur la question des maths, on a toujours cette même problématique qui montre bien d'ailleurs la difficulté de l'exercice. C'est-à-dire qu'en mathématiques, quand on regarde la tension, on va dire dans la section en termes de taux d'encadrement, on est à peu près comme toutes les sections, en sous-encadrement, mais dans une situation de sous-encadrement qui est dans la moyenne basse de la situation de sous-encadrement sur l'ensemble de l'université.

Mme Cénac.- Les statisticiens sont très prestataires de services pour les différentes composantes donc, ce n'est pas forcément pour un poste de statistique, le meilleur indicateur.

M. Tizio.- Oui, tout à fait. Par ailleurs, effectivement l'IMB, si on prend sur les deux dernières années et là je parle du labo, pas de la composante, l'IMB a bénéficié d'une création nette de poste de maître de conférences. Il s'agissait d'un concours de maître de conférences en BOE et a bénéficié également d'une chaire de professeur junior. Donc il apparaissait quand même un petit peu compliqué de focaliser l'effort, et même si, encore une fois, je ne dis rien sur le besoin, on est entièrement d'accord, mais ce que tu me dis pour la gestion de ce master et l'encadrement spécifique en statistiques, je crois qu'on pourrait le répéter sur pas mal de disciplines on va dire transverses. C'est vrai que les stats on en fait partout maintenant, je suis bien placé pour le savoir en tant qu'économiste, mais il y a d'autres disciplines qui aujourd'hui nécessitent des statistiques. On peut dire la même chose de l'anglais par exemple qui est aussi une discipline particulièrement en tension avec, là aussi, des prestations de services qui vont bien au-delà de la composante naturelle de

rattachement de ces enseignants que serait l'UFR Langues et donc la situation n'est pas aussi spécifique qu'on pourrait penser. Disons que l'effort a été fait en direction de l'IMB relativement récemment et on doit déployer les efforts un peu ailleurs, c'est comme ça que je peux te répondre même si je n'ai pas souvenir, peut-être je me trompe, je n'ai pas souvenir que ça nous ait été présenté par le labo comme un besoin particulièrement criant. Mais j'entends ce que tu dis.

Mme Cénac.- Le deuxième point est aussi pour une activité on va dire prestataire de service dans d'autres composantes, c'est la situation du gel de poste de professeur en espagnol. Dans le tableau que vous nous avez transmis, on voit qu'il y a des postes qui sont gelés. Historiquement, il y avait cinq profs en espagnol, puis un départ à la retraite en 2017 qui a disparu du tableau, le poste a été gelé, puis une mutation en 2018, le poste a été placé en publication différée puis mutation à nouveau en 2019, donc le poste de 2019 a été remis au concours et un nouveau collègue a été recruté en 2023 donc il y a eu quatre ans où il ne restait plus que deux profs dans le département, pendant ce temps-là le nombre d'étudiants n'a pas diminué, c'est un doux euphémisme. Et parmi les trois professeurs restants, un est à deux ans de la retraite, un second a demandé déjà plusieurs fois sa mutation et le collègue recruté en 2023 a demandé son exeat dès la première année. Si on ne recrute pas très vite, c'est là aussi la survie du master et les capacités d'inscription en thèse en espagnol qui sont très fortement menacées. Donc je ne parle pas des prestations, je sais que par exemple à l'IUT, ils aimeraient bien aussi recruter quelqu'un en espagnol pour faire des heures, pour laisser un choix aux étudiants pour pouvoir faire de l'espagnol. Et les collègues du département d'espagnol ont dit qu'ils observaient déjà une évaporation des étudiants à la fin de la L3 vers des masters où la visibilité sur des possibilités de thèses est plus importante, les maîtres de conférences du département sont en souffrance avec plusieurs personnes qui sont arrêtées en burn-out à répétition et un mi-temps thérapeutique avec une demande de disponibilité aussi. Et il me semble aussi urgent d'aider le département d'espagnol en publiant au moins un poste de professeur, déjà un, même si on a besoin de plus mais déjà un poste en espagnol ce serait très bien.

Et donc le troisième point, c'est voyant les besoins sur les postes qui sont gelés depuis longtemps et qui sont des vrais handicaps pour les départements, les laboratoires, avoir en parallèle une création de poste sur ressources propres dont on n'a pas de perspective de pérennité dans les années qui viennent, certes le ministère ne nous donne pas de visibilité pour les postes à l'IUT, mais des postes qu'on ouvre sur ressources propres, c'est presque encore pire en termes de visibilité. Donc je pense que vous aurez compris que, à cause de la création de ces postes en particulier et pour le nombre de remplacements insuffisants par rapport aux besoins, on votera contre, mais je voulais quand même avoir votre avis sur la situation à la fois en espagnol et à l'IMB, vous m'avez répondu sur la première partie. Merci.

M. Tizio.- Pour ce qui concerne l'espagnol, effectivement le problème est identifié, c'est-à-dire que, alors je crois que c'était l'année avant que nous arrivions aux affaires, puisque qu'on a pris les choses en route, les deux profs d'espagnol qui étaient au département n'ont pas été fichus de s'entendre sur un profil de poste ou plutôt l'un a transmis un profil et l'autre un autre, ce qui est un peu gênant pour publier un poste. Par ailleurs, ça avait été fait, d'après ce que j'ai cru comprendre, sans l'assentiment du directeur du labo de l'époque. Il y avait une situation quand même particulièrement délicate dans le département d'espagnol. Situation qui

manifestement perdue parce que, et tu le soulignes à juste titre, les collègues maîtres de conférences sont effectivement pour certains d'entre eux dans des situations de mal-être qui sont, si ce n'est reconnues, en tout cas connues. Et puis le collègue qui est arrivé l'année dernière quand il a vu la situation du département, il a demandé à partir. On avait tenté, en mettant un professeur de l'extérieur, ça pouvait peut-être rebattre les cartes au sein du département et permettre à ce département de pouvoir, j'allais dire, renaître de ses cendres, si j'ose dire. Ce n'est pas le cas puisque le collègue aussitôt arrivé, aussitôt parti. Donc oui, c'est effectivement un problème. On a déjà tenté de le résoudre en mettant un poste. Donc ce qu'on a proposé ça fait deux ans maintenant, au département d'espagnol, c'est de nous proposer un projet. Puisque ces deux postes, comme tu le dis, ils ne sont pas gelés ils sont en publication différée, c'est-à-dire que on est dans l'attente d'une justification suffisante pour mettre un poste au moins, si ce n'est les deux, pourquoi pas, au concours dans cette discipline, et là je te rejoins également, qui est en situation de tension parce que c'est vrai que j'ai parlé de l'anglais tout à l'heure, mais l'espagnol est un petit peu, quoique dans une un peu moindre mesure, dans la même situation, c'est-à-dire que c'est une discipline prestataire, qui est partagée dans pas mal de nos composantes. Les étudiants font de l'espagnol évidemment pas pour devenir des chercheurs en espagnol ou des hispanistes, mais en tout cas des gens qui puissent s'exprimer et pourquoi pas poursuivre leurs études dans les pays latino-américains ou hispanophones. Donc oui, on est conscients de ce problème, on essaie de le résoudre mais c'est aussi au département d'espagnol d'être proactif dans la manière dont ils voient les choses et qu'ils puissent résoudre leur problématique interne. N'étant pas hispaniste, je ne peux pas trop m'avancer sur ces questions, mais il semblerait que la discipline scientifique de l'espagnol nécessiterait sans doute que les collègues se positionnent sur un champ de recherche un petit peu moins rebattu que le siècle d'or en Espagne, sur lequel ils semblent tous être aujourd'hui. Donc oui, c'est un problème, je suis d'accord. Mais c'est un problème que, manifestement, les collègues ont du mal à résoudre. Effectivement, on a un départ en retraite prochain peut être que ça aidera le département à se remettre en ordre de marche et à proposer des choses nouvelles pour qu'on puisse... Ce n'est pas du tout une volonté d'embêter les hispanistes, nous on a essayé, on a mis un poste et le collègue est parti.

Mme Cénac.- Je comprends bien ce que vous dites, il n'empêche que la pression à l'heure actuelle retombe sur les maîtres de conférences, donc les problèmes de profil des deux professeurs qui n'étaient pas d'accord, c'est une chose, mais les maîtres de conférences qui sont là et qui n'ont pas forcément à voir dans cette guerre, paient les pots cassés. C'est difficile d'avoir un comportement proactif et de proposer des solutions quand on a autant la tête sous l'eau que l'ont les collègues qui sont actuellement en espagnol. Après je n'ai pas de recette miracle à proposer mais je pense qu'effectivement il faut se préoccuper de la situation des collègues qui sont dans le département, parce que le besoin est criant.

M. Tizio.- C'est une difficulté qu'on a identifiée depuis assez longtemps mais, encore une fois, difficile de trouver une recette.

Y a-t-il d'autres questions ? S'il n'y a pas d'autres questions, je vous propose de passer au vote sur le volet enseignants, enseignants-chercheurs de la campagne d'emploi. Donc le conseil d'administration après en avoir délibéré, approuve la

campagne d'emploi des personnels, enseignants, enseignants-chercheurs pour l'année 2025.

Qui refuse de prendre part au vote ? S'abstient ? 4. Vote contre ? 3.

19 voix pour, 4 abstentions, 3 voix contre

M. Tizio.- Je vous remercie. Le Président veut prendre la parole.

Le Président.- Je viens d'avoir la convocation qui nous a été adressée pour le CNESER du 8 octobre et elle comporte l'ordre du jour suivant, en ce qui concerne l'établissement, projet de décret portant création de l'université de Bourgogne Europe et approbation de ses statuts et projet de décret portant création de l'université Marie et Louis Pasteur et approbation de ses statuts. Ça clôt la question, enfin je pense, la question que tu posée tout à l'heure Peggy et ça rompt le suspense pour demain. Je voulais vous l'annoncer suite aux échanges que nous avons eus tout à l'heure, il y aura donc l'université Bourgogne Europe en Bourgogne Franche-Comté et l'université Marie et Louis Pasteur.

M. Tizio.- Donc après l'interlude présidentiel...

Le Président.- Je ne voulais pas provoquer un froid dans ce cénacle Auguste.

M. Tizio.- On va continuer sur le deuxième volet de la campagne d'emploi, qui concerne cette fois les personnels BIATSS. Donc même processus, nous discutons lors des dialogues d'objectifs et de moyens. Il y a trois temps dans ces DOM, un temps financier où justement les directeurs de composante ou éventuellement de service, c'est plus rare, évoquent leurs besoins et leurs demandes en termes de financement, la campagne d'emploi enseignants-chercheurs, leurs besoins en termes d'enseignants-chercheurs et puis le volet emploi BIATSS et suite à ces DOM et donc aux arbitrages qui en ont découlé, nous proposons pour le moment de mettre 29 emplois BIATSS au concours à la rentrée prochaine. Alors comment on arbitre ? Parce que évidemment, le nombre de demandes est absolument phénoménal, je crois que il y a largement plus d'une centaine de demandes de mise au concours par an qui nous arrivent et donc évidemment, on aimerait tous les mettre au concours mais la loi d'airain budgétaire nous oblige à faire des choix et des choix qui sont évidemment drastiques. Donc pour arriver à ces 29 postes mis au concours, on regarde différentes choses. D'abord, on regarde si les missions et les postes correspondent à des tâches avec une technicité particulière qui nécessiterait un personnel doté de cette technicité particulière, est-ce qu'il s'agit de postes qui concernent plusieurs entités, plusieurs laboratoires par exemple, ou plusieurs composantes, quand il s'agit des services centraux, par essence les services centraux bénéficient à l'ensemble de la communauté universitaire, et puis aussi l'indicateur de pourcentage de titulaires et de contractuels par composante ou service. Ces indicateurs nous permettent d'essayer dans la mesure du possible et, là encore, ça n'est pas de manière satisfaisante, d'équilibrer par composante, le nombre de personnels titulaires avec des personnels contractuels. Ce n'est pas évidemment encore le cas, mais c'est un indicateur qu'on prend aussi en considération, à savoir que si on a un choix à faire entre deux postes, on va dire qui sont de nature identique, quand je dis nature identique c'est technicité, exposition, etc., mais que vous avez un service ou composante qui nous le demande alors qu'ils

sont à 80% de titulaires et puis un autre qui nous le demande alors qu'il est à 20% de titulaires, évidemment notre choix se portera davantage sur le service qui est le plus, on va dire pénalisé en matière d'emploi titulaire. Évidemment, c'est toutes choses égales par ailleurs puisque l'ensemble de ces paramètres rentrent en ligne de compte simultanément. Ce travail a débouché sur la proposition de 29 postes qui sont mis au concours pour la rentrée 2025. Également, la campagne d'emploi BIATSS contient la création de 20 ETP nouveaux. Là je ne parle plus en poste mais en ETP puisque parmi les demandes de création de poste qui nous ont été adressées, certains sont des demandes avec des quotités qui ne sont pas à 100%. Je pense par exemple aux vacances des médecins du service de santé de l'université qui sont des quotités de temps qui peuvent être de 20, 40, voire 50%. Donc, en ETP ça correspond à 20 ETP et ces moyens nouveaux sont accordés, là aussi, sur des fonctions qui sont en tension c'est-à-dire qu'ils peuvent correspondre à des compétences qui sont rares et on a du mal à y accéder par la voie classique. Ils sont aussi accordés en renfort dans les services ou composantes qui sont en difficulté. Je pense notamment à la scolarité santé ou au pôle patrimoine qui sont en difficulté et qu'on essaie de soutenir et de renforcer. Alors attention, ces 25 ETP, je crois qu'il doit y avoir un ou deux concours dedans, c'est tout compris, il n'y a pas que des contractuels. Donc voilà, on essaie d'affecter les moyens nouveaux, 20 ETP sur les quelques 1 500 collègues BIATSS dans l'université, ça ne représente pas grand-chose évidemment, il en faudrait bien davantage. Et donc la ressource étant rare, elle est affectée vraiment aux situations les plus criantes. Et puis le troisième fait saillant pour cette campagne d'emploi BIATSS c'est l'accord de 25 contrats à durée indéterminée. Ils correspondent à plusieurs choses. D'une part et c'est ce que je vous avais déjà signalé l'année dernière, ils correspondent à la maturité des contrats à durée déterminée qui ont été signés pour la plupart à l'issue du plan de retour à l'équilibre financier. Et donc vous savez qu'au bout de six ans de contrats à durée déterminée, nous sommes dans l'obligation légale de céder les collègues. Donc il y a certains de ces 25 CDI qui correspondent justement à ce que j'appelle des contrats à durée déterminée, mûrs. C'est-à-dire qui arrivent à six ans et avec des collègues dont évidemment on ne va pas se débarrasser, donc on va les céder. Ça correspond aussi au cas de collègues qui sont proches de l'âge de la retraite et qui si on laissait filer la suite des CDI, arriveraient malheureusement à six ans de CDI avant leur départ en retraite qui va intervenir dans les 2-3 ans maximum qui viennent. Et donc pour ces collègues c'est une mesure de bonne gestion je pense des personnels. On leur accorde un CDI pour qu'ils puissent terminer leur vie professionnelle à l'université sans avoir le souci sempiternel de savoir s'ils vont être renouvelés d'une année sur l'autre. Donc il y a ces cas-là qui sont évidemment des cas importants. Et puis on a aussi la problématique de l'emploi sur les sites territoriaux, qui peut être plus difficile que dans la métropole dijonnaise sur certaines compétences difficiles à trouver. Donc quand on a un ou une collègue qui rend vraiment des services importants, qui a une technicité particulière sur un site, sachant que c'est difficile de recruter et y compris, malheureusement d'ailleurs par les concours, eh bien on accorde plus facilement des CDI sur les sites délocalisés.

Voilà ce que je voulais vous en dire de manière très synthétique, vous avez les documents qui sont détaillés par composante et service. Je suis prêt à répondre aux questions. Cette campagne d'emploi BIATSS a été présentée au CSA qui s'est prononcé par 6 abstentions et 4 contre. Elle a également été présentée devant le conseil académique qui l'a votée par 37 voix pour et 10 abstentions.

Arnaud Deroussiaux ?

M. Deroussiaux.- C'est plus pour une explication de vote, on a bien compris la continuité de votre politique dans le recrutement des personnels titulaires mais on note un renforcement de CDD et surtout de CDI. Et nous sommes, en tant que représentants des personnels, pas favorables, même si les CDI, on est bien d'accord, c'est mieux que les CDD, ça reste quand même un emploi contractuel et qui, pour nous, permet une carrière moins favorable qu'un titulaire. C'est pour ça que nous sommes favorables au recrutement d'un maximum de titulaires et que nous allons voter contre cette campagne d'emploi BIATSS.

M. Tizio.- C'est votre position syndicale, je ne suis pas là pour la contester. Seulement une chose que j'ai oublié de vous dire et qui résonne avec ce que vous venez de dire, Arnaud, c'est que, et je le dis parce qu'on a eu le cas particulièrement cette année, c'est que les CDI ne sont pas une fin en soi et il faut qu'on trouve les leviers pour que la situation dont je vais vous parler se répète plus souvent, mais on a cette année deux collègues qui étaient en CDI et qui ont préparé un concours et l'ont réussi. Pourquoi ? Parce que étant en CDI, finalement, on est un peu dégagé de la charge mentale qui consiste à se dire « vais-je être renouvelé année après année ? ». Et finalement le CDI peut être aussi conçu, alors ça ne doit pas être le cas tout le temps et loin de moi cette idée, mais le CDI peut être aussi conçu comme finalement un contrat qui permet de préparer sereinement un autre avenir professionnel et pourquoi pas et d'ailleurs c'est notre rôle de le susciter, un concours de la fonction publique. Donc voilà, c'est juste non pas pour répondre à ce que vous dites mais pour apporter un peu plus d'eau à mon moulin.

M. Deroussiaux.- On va se réjouir des deux lauréats de concours mais les CDI au niveau indemnitaire, au niveau progression de carrière sont quand même moins favorisés que les fonctionnaire et c'est dans ce sens-là qu'on est plutôt favorable à un recrutement plus important de titulaires. De même les acquis, les compétences qui sont dans les laboratoires de recherche par exemple, si on est sur des contractuels, au bout de quelques années ils peuvent partir et il faut reformer. Enfin il y a toutes ces problématiques de compétences difficiles à acquérir parfois et que l'on perd plus facilement avec des contractuels, un titulaire peut également partir, c'est quand même moins la norme que pour les contractuels, surtout dans les métiers en tension où on va former quelqu'un en deux, trois ans et qui va partir. Même des CDI peuvent partir puisqu'ils vont trouver un bon CDI plus intéressant à côté.

M. Tizio.- Les mouvements de titulaires sont aussi assez importants.

M. Deroussiaux.- Oui mais avec les mutations on peut récupérer un autre titulaire.

M. Tizio.- Il faudrait qu'on vérifie de manière plus factuelle mais vous avez sans doute raison, sachant quand même que souvent les emplois très techniques avec vraiment des compétences particulières en matière de recherche par exemple, ça rentre plutôt favorablement dans l'arbitrage pour avoir des personnes sur concours. Alors évidemment pas tous parce que le nombre de demandes excède largement nos possibilités de recrutement mais il est vrai que lorsqu'il s'agit de compétences particulières où, effectivement, on ne trouve pas grand monde, sur des choses très précises d'instrumentations scientifiques par exemple, là, la plupart du

temps, alors ce n'est pas tout le temps vrai, encore une fois, mais la plupart du temps on aura davantage tendance à l'ouvrir au concours que mettre un personnel contractuel. Pas tout le temps mais ça fait partie de la réflexion qu'on a lors de nos arbitrages parce que, effectivement, par exemple des chimistes très spécialisés, on ne les trouve pas en se baladant dans la rue. On va les trouver plutôt dans des personnels qui sont formés par des laboratoires et qui sont, pour la plupart, souvent des emplois titulaires. Mais, encore une fois, ce n'est pas tout le monde, je ne dis pas que c'est une règle d'airain, c'est-à-dire que il y a des personnes qui font de l'assistance à la recherche qui sont aussi des personnels contractuels mais c'est vrai, lorsque la technicité est vraiment très spécifique, on va plutôt aller vers un concours. Y a-t-il d'autres questions ?

S'il n'y a pas d'autres réactions, je vous propose d'adopter la campagne d'emploi des personnels BIATSS au titre de l'année 2025. Qui refuse de prendre part vote ? S'abstient ? Vote contre ? 6.

20 voix pour, 6 voix contre

M. Tizio.- Je vous remercie. Nous passons donc au point 2 des questions relatives aux ressources humaines avec l'évolution organisationnelle liée à la cartographie financière de l'université. Et je passe par la parole à Alain Helleu.

2. Évolution organisationnelle liée à la cartographie financière de l'université

M. Helleu.- Merci Stéphane, bonjour tout le monde. Donc là, il vous est proposé d'adopter l'évolution organisationnelle de la cartographie financière. On a actuellement 46 unités budgétaires et l'objectif c'est de passer de 46 à 37 avec une diminution de 9 unités budgétaires, diminution des lignes également, de passer de 8 000 lignes budgétaires à 5 000 parce qu'on a constaté qu'on a un éclatement de notre structure budgétaire qui, à chaque fois, est mise en avant par le HCERES quand ils viennent nous voir, également la Cour des comptes et on a des difficultés également de prévision budgétaire et de réalisé. L'objectif, c'est de simplifier la structure budgétaire, d'améliorer la formation des personnels, de faciliter la mise en place du nouvel outil qui sera SIFAC+ et d'améliorer le travail mutualisé. Les transformations qui concourent à cette évolution, c'est l'UB 24 qui sera intégrée au sein de l'UB 46 donc ça n'enlève rien en termes d'opportunités à l'autorité qui dépense, par contre c'est la gestion de sa facture, elle sera traitée, si je prends UB 24 qui est le campus de Mâcon, au lieu d'être au sein de l'UB 24, elle le sera au sein de UB 46 sur la même ligne. L'UB 22 campus de Chalon, va intégrer l'UB 60 et l'IUT de Chalon. L'UB 37 intègre l'UB 09 de l'ISAT campus de Nevers, les UB 23 et 40 campus du Creusot et Centre Condorcet vont intégrer l'UB 11 de l'IUT du Creusot et l'UB 38 va intégrer l'UB 13 de l'IUT de Dijon-Auxerre-Nevers. On a la suppression de trois UB qui seront intégrées à des antennes financières existantes donc Bibliest, UB 32 qui intègre l'UB 17, l'intégration du SUAPS UB 19 qui va intégrer l'UB 15 et l'UB 73 pour la zootechnie l'UB 41 UFR Sciences de santé. Ça a fait l'objet de réunions préparatoires, d'explications. J'ai reçu les représentants de Bibliest et les représentants du SUAPS pour les écouter et recevoir leur accord même si l'une des deux m'a dit «on n'a pas le choix», non, on n'a pas le choix parce qu'il faut absolument qu'on simplifie notre structure puisque la complexité fait qu'on est à la limite de l'engorgement.

Le dossier a été soumis au CSA et a obtenu 4 abstentions, le reste était favorable. Et donc c'est cette réforme qui est une réforme de la cartographie et son évolution qui vous est proposée pour une adoption. Je ne sais pas si vous avez des questions ?

Lionel et Maxence ?

M. Crognier.- Cette organisation, elle suffit pour arriver à mieux prévoir, c'était ça l'objectif ou c'est plutôt une étape ?

M. Helleu.- L'objectif, c'est de simplifier parce qu'on est à la limite du gérable, mais ça sera l'objet de futures améliorations. Cette amélioration-là concerne la cartographie. Comme on va passer à SIFAC+ qui est une nouvelle application en lien avec l'AMUE, c'est un outil de l'AMUE donc on ne va pas toucher la cartographie pendant deux ou trois ans le temps qu'on stabilise la nouvelle application mais justement pour permettre cette application, il faut aussi des gens qui sachent de quoi ils parlent et qui acquièrent des compétences et une expérience, mais liés aussi au volume traité, ce sont des toutes petites structures. Donc l'intérêt c'est aussi de gonfler en professionnalisme et d'augmenter les compétences des personnes qui gèrent les bons de commande. On n'est pas sur l'opportunité de la dépense, on est sur la gestion du bon de commande.

M. Crognier.- C'est aussi pour répondre à la demande du rectorat, c'est ça ?

M. Helleu.- Il y a ça aussi, oui. Plus on améliore notre pilotage et mieux on se porte. Alors certes, il y a la demande de rectorat mais aussi notre demande interne, il faut qu'on améliore notre pilotage, on est dans l'amélioration permanente.

M. Crognier.- C'est une étape ? Il n'y a pas de piège dans ma question.

M. Helleu.- Mais il n'y a pas de piège non plus dans ma réponse.

M. Crognier.- Parce que je me souviens qu'on en parlait souvent.

M. Helleu.- Oui, on en parlait souvent, une étape plus forte, il y a regroupement d'antennes financières. Moi je viens d'une université où ils ont mis en place des pôles de PGFC. C'est des pôles de gestion financière et comptable, il n'y a pas du tout d'antenne financière dans les composantes, tout est regroupé comme il y a les 5UFR. C'est exactement ce qui a été fait pour les 5UFR avec une antenne financière commune à 5UFR. Et puis on s'est arrêté là. Et ça marche bien. Peut-être qu'il faut continuer, mais ça déjà c'est une simplification.

M. Roulliat. J'avais deux questions, la première était à peu près la même que Lionel. La deuxième c'était à long terme, quelle était la prévision ? De ce que je comprends il y a besoin de continuer sur une démarche d'amélioration du prévisionnel et surtout l'augmentation des compétences.

M. Helleu.- De simplification, de regroupement, d'amélioration du pilotage, et puis après, dans un deuxième temps, de remonter en central un certain nombre de gestion d'enveloppes sans rien enlever sur l'opportunité de la dépense, mais de façon à mieux gérer les fins d'années. Habituellement, on peut avoir de l'argent, des

crédits quelque part dans une composante qu'on ne peut pas utiliser alors qu'il y a des besoins ailleurs parce qu'on est coincé sur le pilotage. Comme on n'est pas des brutes, on y va progressivement.

M. Tizio.- Y a-t-il d'autres questions sur cette opération qui a été présentée au CSA parce que c'est une réorganisation qui touche évidemment des services de l'université. On voit bien quel en est l'objectif, qui dit simplification dit minimisation du risque d'erreur. Qui dit simplification dit également amélioration du pilotage et donc amélioration de notre prévisibilité dont Fabrice a parlé en tout début de CA. Il y a un fil rouge qui est budgétaire, on le déroule petit à petit.

Donc s'il n'y a pas d'autres remarques à ce sujet, je vous propose d'adopter cette évolution organisationnelle liée à la cartographie financière de l'université de Bourgogne. Qui refuse de prendre part au vote ? S'abstient ? 4. Qui vote contre ?

22 voix pour, 4 abstentions

M. Tizio.- Je vous remercie. Le point suivant de l'ordre du jour concerne la création d'une cellule développement durable à l'université de Bourgogne. Murielle je vous laisse la parole.

3. Création d'une cellule développement durable à l'université de Bourgogne

Mme Pierre.- Je vais vous présenter effectivement la création de la cellule DDRSE. Vous avez eu une note de synthèse qui présentait le projet. Je vous le résume très rapidement. Comme vous le savez, le développement durable, la transition écologique, la transition énergétique est un sujet extrêmement important, devenu prégnant, auquel s'associe bien sûr, la responsabilité sociale et sociétale. L'uB s'est saisi de ces questions du développement durable depuis de nombreuses années avec notamment le recrutement d'une ingénieure qui a été positionnée au sein d'un pôle qui détient cette dénomination qui est le pôle développement durable, qualité et pilotage. Des actions ont été mises en place, mais dans leur très grande majorité plutôt à caractère environnemental. Aujourd'hui, la responsabilité sociale et sociétale devient beaucoup plus prégnante et beaucoup plus obligeante. Ce qui fait que dans cette nouvelle mandature, vous le savez, une vice-présidence déléguée au développement durable, à la responsabilité sociale et environnementale a été créée avec l'objectif de développer et de s'intégrer dans une démarche qu'on appelle DDRSE, avec notamment l'écriture d'un schéma directeur qui est en cours puisque il y a des groupes de travail qui ont été constitués avec la communauté et qui permettront bien sûr de présenter la stratégie globale de l'établissement. Le projet de création d'une cellule, c'est de structurer l'organisation de l'établissement pour que cette cellule puisse être clairement identifiée. Bien sûr, l'objectif c'est qu'elle ne soit plus dans un pôle multifacette, mais bien comme une cellule dédiée rattachée directement à la direction générale des services dont l'objectif sera d'appuyer, de conseiller la gouvernance, de porter les objectifs et d'accompagner la mise en place des actions qui auront été définies dans le cadre du schéma directeur. Alors vous l'avez vu dans les schémas qui vous ont été proposés, c'est plutôt quelque chose qui est conçu comme un outil articulé, d'orchestration, un maillon d'une chaîne globale d'acteurs intervenants autour de la DDRSE dont on retrouve, bien sûr, des référents qui sont positionnés un peu dans tous les services de l'établissement, mais aussi

bien évidemment on retrouvera les chefs de service, les groupes de travail et le COPIL autour du DDRSE. L'objectif de cette cellule, c'est de conseiller, d'impulser, d'animer, de fédérer, donc vraiment un travail d'orchestration, un peu comme une organisation neuronale. Et, bien évidemment, avec une visibilité nettement plus accrue que ce qui existait précédemment. Donc ce fonctionnement qui est plutôt fonctionnel que structurel, est basé sur les principes qui ont été définis par le rapport Brundtland mais restera toujours en lien très solide bien évidemment avec l'ensemble de la communauté et l'ensemble des autres acteurs, avec cet objectif d'impulsion, ça c'est pour le côté interne. Et puis par contre, en externe, avec un relationnel très très fort avec les collectivités, les tutelles, les réseaux et les différentes échelles territoriales. On le verra tout à l'heure après avec le contrat métropolitain. Cette cellule sera pilotée par l'ingénieur qui a été recruté en 2011, mais cette cellule restera d'une taille agile, de manière à pouvoir rester toujours adaptée et adaptable selon les organisations, les missions et les objectifs qui sont à résoudre. Aujourd'hui, il y a une alternante qui est dédiée à la gestion des déchets qui intégrera donc cette cellule. Et puis il y a le Bureau vert, Bureau vert qui est un outil d'expérimentation actuellement sur STAPS, qui sera déployé à l'échelle de l'établissement, qui sera en fait un terrain de formation/action pour les étudiants de manière à porter et accompagner les objectifs du DDRSE, avec notamment la réalisation des projets inscrits dans le schéma directeur. Donc, dans une logique de cercles ou de poupée russe, comme vous voulez. Cette cellule DDRSE sera clairement visible et elle fera partie avec d'autres acteurs de projets plus globaux autour du campus durable. On retrouvera, puisque vous avez voté la campagne d'emploi, notamment une personne autour de la communication, une personne autour de l'énergétique aussi et, bien évidemment, l'ingénieur pédagogique en charge de la transition écologique, ça fait partie des éléments qui sont importants. Donc voilà, résumée très rapidement la note qui vous a été transmise et je suis disponible pour les questions.

Le Président.- Peggy.

Mme Cénac.- Merci pour cette présentation, de ce que j'ai compris on va utiliser l'année 2025 pour faire un recensement de ce qu'il existe déjà un peu dans les différentes composantes et départements. L'obligation pour le ministère de former tous les étudiants, je crois que c'est pour 2025, est-ce qu'il y a quelque chose de prévu lors de cette année 2025 ou est-ce que on fait une croix sur la formation en 2025 et on vise 2026 ?

Mme Pierre.- Alors il y a déjà des choses de prévues puisque en fait actuellement sont en discussion l'identification de l'existant et des besoins. Il y a déjà des choses qui sont mises en œuvre mais elles démarreront véritablement à plus grande masse à la rentrée 25. Mais on a déjà des choses qui se mettent en place dès aujourd'hui. Ça, c'est sur la partie formation, sur la partie par contre action autour du DDRSE, il y a des groupes de travail qui ont été lancés juste avant l'été, vous y avez peut-être participé pour certains d'entre eux, vous en avez entendu parler. Donc les groupes de travail ont commencé à produire, à phosphorer. Maintenant, il reste quand même à structurer l'ensemble et puis à le traduire dans un schéma directeur, il y aura encore d'autres réunions qui seront opérées. Au niveau national, les choses bougent aussi. Les équipes rentrent de deux jours sur l'IH2EF de manière à partager l'expérience avec l'ensemble des autres établissements d'enseignement

supérieur puisque vous savez que cette dynamique est nationale, bien sûr, on est dans cette dynamique, mais elle est aussi portée par tous les autres établissements.

M. Tizio.- Y a-t-il d'autres questions au sujet de cette cellule DDRSE ?
Maxence ?

M. Roulliat.- Deux questions sur la partie plutôt organigramme. Le Bureau vert sera rattaché structurellement à la DGS ? Et la deuxième question, c'est l'enveloppe campus durable, est-ce que c'est aussi Amandine Borneck qui est à la direction ou c'est juste sur le développement durable et donc comment est-ce que ça s'organise avec la partie campus durable qui intègre d'autres personnels, d'autres éléments, d'autres missions ?

Mme Pierre.- En ce qui concerne la direction de la cellule, tu l'as dit Maxence, c'est Amandine Borneck qui comprend donc effectivement le Bureau vert, l'ensemble des travaux des étudiants. Alors c'est un pilotage Amandine Borneck et bien évidemment le vice-président DDRSE aussi. Donc là, on va retrouver l'alternant en matière de déchets. Ça c'est la cellule DDRSE telle qu'elle existe aujourd'hui et dans le schéma plus global qui consiste à aller s'occuper notamment de l'énergétique, de toutes les communications autour de l'énergétique, de mobilité de ce genre de choses, ce sont des personnes qui seront positionnées hiérarchiquement dans d'autres services. L'énergéticien sera au pôle patrimoine, le chargé de communication sera à la direction de la communication et là, effectivement, la direction de la cellule DDRSE sera amenée à travailler avec eux pour permettre de développer cette notion de DDRSE mais ne sera pas structurellement et hiérarchiquement, le supérieur des personnes. Mais ça se fera dans une communauté avec le même objectif à chaque fois. De la même manière que les référents DDRSE sont dans cette enveloppe campus durable parce qu'ils sont hiérarchiquement positionnés dans leur service, dans les services de référence, et ainsi ne sont pas hiérarchiquement positionnés à la cellule. Il y a vraiment des liens fonctionnels très forts.

M. Tizio.- Merci Murielle. D'autres choses ?
Paul Alibert ?

M. Alibert.- Pour prolonger cette question-là, donc là, ça me paraît assez clair la façon dont les choses vont être articulées et organisées. Moi j'ai une question sur l'implication un peu plus individuelle des gens. J'ai cru comprendre qu'actuellement il y a des gens qui ont des décharges pour être chargés de mission pour agir là-dedans. C'est pour savoir comment ça se décidait. Est-ce que les missions de ces chargés de mission sont définies au niveau de la cellule, au niveau des référents, au niveau de la vice-présidence et comment ça se passe dans le processus d'implication des UFR et de cette structure-là pour la définition de ces missions ?

Mme Pierre.- On change un peu de cercle, on n'est plus tout à fait dans la cellule DDRSE, là on est dans le projet plus global de transition écologique, avec l'ensemble des besoins de formation qui vont avec. Alors je n'ai pas précisément les éléments concernant l'indication d'une équivalence horaire, pour autant, il est bien évident que l'ensemble de la communauté doit se mobiliser autour de la formation à la transition socio-écologique avec de la formation de formateur et puis bien

évidemment ensuite de la formation en direct devant les étudiants. Et puis il y a toute une partie qui est conceptuelle aussi quand même, qui est indispensable à l'organisation de l'ensemble, mais peut-être que je laisse Stéphane continuer.

M. Tizio.- Oui, donc pour te répondre Paul, effectivement, il y a un projet qui est déjà démarré pour des raisons qui tiennent aux différents timing du calendrier de gestion des enseignants-chercheurs, ça n'a pas encore été formalisé, mais ce sera évidemment présenté dans un prochain conseil d'administration. Il y a une charge de mission, une ou plusieurs d'ailleurs, qui devront être affectées à cet objectif de développement durable donc les choses sont en train de se mettre en place. Alors évidemment, une charge de mission on peut la rémunérer sous la forme soit d'une prime, soit d'une équivalence horaire, ça c'est quelque chose de tout à fait possible. Là, pour l'instant les contours ne sont pas encore tout à fait fixés, mais effectivement il y a une charge de mission pour ce que Murielle qualifiait de dimension conceptuelle, de conception des programmes de formation, etc. Et puis il y a aussi une dimension directement formation qui peut tout à fait entrer dans un service d'enseignement au titre de n'importe quelle autre heure de formation. Il n'y a pas de différence, mais effectivement, il y a des charges de mission qui seront sans doute doublées avec des vrais services d'enseignement auprès des étudiants, voire auprès des collègues également puisque certains de nos collègues seront amenés à leur tour, de devenir des formateurs sur ces questions de développement durable.

M. Alibert.- Et ça, il faudrait que ce soit en concertation étroite avec les UFR dont sont issus ces enseignants-chercheurs, parce qu'évidemment, quand on leur donne des décharges d'enseignement pour participer à cet effort collectif, ça décharge d'autant la possibilité d'enseigner dans l'UFR, donc ma question, c'était aussi sur la communication et la concertation entre tous les étages, y compris les UFR, y compris les référents de DDRSE qui eux, travaillent plutôt bénévolement, enfin travaillaient bénévolement jusqu'à présent.

M. Tizio.- J'en prends note.
Oui, Bruno ?

M. Domenichini.- Alors déjà merci pour les éclaircissements parce que au vu du document, j'étais un peu perdu. J'avais l'impression qu'il y avait une strate supplémentaire. Donc comme on se bat contre les strates supplémentaires, c'était un peu compliqué, mais j'ai du mal à voir où sont les 34 000 étudiants de l'université là-dedans, c'est-à-dire que, en tant qu'acteurs de ce changement absolument radical de notre façon que l'on va avoir de vivre, ils sont les premiers impliqués. J'ai l'impression, même si il va y avoir des cours, ce genre de choses, j'ai l'impression qu'on ne leur offre pas une place décisionnaire par rapport à ça alors que c'est vraiment leur vie, leur futur qui va être impacté, qui doit être impacté d'ailleurs, par la situation. Je suis un peu déçu, alors peut-être parce que je ne l'ai pas vu, que je ne l'ai pas trouvé, je ne suis peut-être pas un bon chercheur dans ce genre de document, c'est tout à fait possible. Alors je ne sais pas si peut être vous pouvez...

Mme Pierre.- Je vais vous répondre. Le document est plutôt orienté vers la création de la cellule DDRSE dans une structuration globale et non pas dans un objectif d'implantation, à ce stade de la stratégie des DDRSE de l'établissement qui est finalement en cours de construction par les groupes de travail dans une co-

construction avec l'ensemble de la communauté. Les étudiants ne seront pas absents, ils sont absents là, typiquement de la cellule, au sens strict du terme, bien qu'ils y soient quand même au travers du Bureau vert. Là on est vraiment dans un terrain d'application de formation/action pour l'ensemble des étudiants qui seront associés aussi à l'ensemble du projet pour la mise en œuvre des actions. Ils sont associés là. En revanche, dans la note, on n'est pas rentré dans le détail du schéma directeur puisqu'il est en cours de construction, mais il couvrira évidemment, et les étudiants, et n'oublions pas aussi nos agents qui sont eux aussi très nombreux et dans une palette d'âge, certes beaucoup plus large, ils auront aussi une large contribution dans l'affaire. Par contre, ça, ce sera un deuxième temps, ce sera le résultat du travail de la communauté autour du schéma directeur DDRSE.

M. Domenichini.- Donc si je résume, vous nous avez présenté l'outil et le mode d'emploi va venir après.

Mme Pierre.- C'est ça, alors on a quand même des missions, bien sûr, qui sont définies, mais le contenu du DDRSE, du schéma, il est en cours de construction. Là, la structure est prête pour.

M. Tizio.- Merci Murielle, d'autres questions, oui Luc ?

M. Imhoff.- Il y a une enquête qui a été lancée concernant l'état des lieux des heures d'enseignement qui sont déjà effectuées au sujet de la sensibilisation aux enjeux climatiques. Donc il y a un petit moment que ça a été lancé, on a déjà idée où on va recevoir les résultats de cette enquête puisque c'est les responsables pédagogique qui ont été contactés directement ?

Mme Pierre.- Alors il y a plusieurs informations qui sont remontées là, qui sont en cours de traitement. Vous parlez de cette enquête, y a aussi le bilan carbone, il y a eu aussi une enquête autour de la mobilité des étudiants et des agents. Donc actuellement, on est en train d'exploiter l'ensemble de ces résultats et on reviendra vers vous, y compris dans les groupes de travail, pour pouvoir avancer sur le sujet. Mais là, je n'ai pas d'éléments à donner aujourd'hui.

M. Tizio.- D'autres demandes de précisions sur cette création de cellule de développement durable à l'université de Bourgogne ? J'ajoute, par rapport à ce que vous a présenté Murielle, que le CSA, consulté sur la création de cette cellule, s'est prononcé par 4 voix pour et 6 abstentions, c'était juste une précision que je devais porter à votre connaissance.

S'il n'y a pas d'autres questions, je vous propose de passer au vote pour l'approbation de la création de cette cellule développement durable à l'université de Bourgogne, au 1^{er} octobre 2024.

Qui refuse de prendre part au vote ? S'abstient ? 3. Vote contre ?

23 voix pour, 3 abstentions

M. Tizio.- Je vous remercie. Nous allons maintenant passer au point V de notre ordre du jour, questions relatives au pôle patrimoine qui contient deux sous-points, extension de la crèche universitaire, la P'tite Fac, et contrat métropolitain Climat et Biodiversité.

V - Questions relatives au pôle patrimoine

M. Tizio.- Pour le premier point qui concerne l'expansion de la crèche universitaire, je laisse la parole à Alain Helleu.

1. Extension de la crèche universitaire « La P'tite Fac »

M. Helleu.- Merci Stéphane. Donc il s'agit d'un projet qui est déjà ancien parce que la PMI nous avait déjà saisi d'un certain nombre de non conformités par rapport à ce qu'elle demande. Donc là il s'agit d'abord de répondre aux recommandations de la PMI, à savoir le respect de la marche en avant à la fois sur l'alimentaire, puis sur des produits aussi, les vêtements, les couches etc., Ils nous demandent également d'augmenter les surfaces à savoir 6 à 8 m² par enfant et 10 à 12 m² par enfant pour la superficie globale du bâtiment. Et ensuite, accessoirement, de passer de 55 places à 61, donc d'augmenter de 6 places. Mais l'objectif premier, c'est d'abord de répondre aux recommandations de la PMI. L'opération est de 1,260 million d'euros avec un financement à hauteur de 500 000€ par la CVEC, 200 000€ sur fonds propres uB et il est demandé 560 000€ à la CAF. Ça fait l'objet d'un dossier de demande de subvention par ailleurs. Donc la CAF finance ce genre de projet. Il faut savoir que le nombre de places, le nombre de berceaux, actuellement c'est 55, c'est moitié étudiants et moitié personnels. Pour les personnels on a aussi des conventions avec le CHU, l'IAD et le CNRS, de mémoire. Et quand c'est des organismes extérieurs, on leur demande depuis quelques années parce qu'on avait eu des difficultés financières majeures sur cette crèche il y a 6 ou 7 ans maintenant, on demande la part financeur employeur à l'IAD, au CHU et au CNRS pour mettre les enfants de leur personnel à la crèche, sachant qu'on demande 4 000€. Le coût sur un berceau, c'est à peu près 12 000 €, c'est 1/3 pour les parents, 1/3 pour de subvention de la CAF et 1/3 pour l'employeur. Sachant que pour les étudiants, c'est une opération qui ne coûte vraiment pas cher parce que ils sont considérés comme personnes n'ayant pas de ressources au sein du foyer, et donc ils sont très subventionnés par la CAF. Et quand j'en avais parlé avec la directrice de la crèche Madame Vandenhove, elle disait que pour un étudiant, c'est 200 à 300€ par mois pour faire garder son enfant à la crèche sachant qu'il ne déclare pas de ressources. Pour les personnels, c'est plus cher, mais c'est nettement moins cher que les crèches privées, sachant qu'il manque en France 200 000 places de crèches pour pouvoir satisfaire tous les besoins. Donc là, le projet qui vous est proposé, c'est la validation de cette extension, donc on augmente la surface de 300 m², c'est un coût d'1,260 million d'euros à la fois pour se mettre en conformité par rapport à ce que nous demande la PMI et à la fois pour augmenter le nombre de berceaux en ajoutant 6 berceaux. C'est une crèche exemplaire, je ne dis pas ça parce que c'est à l'uB, c'est une crèche qui a un fonctionnement tout à fait exemplaire et souligné à chaque fois avec beaucoup d'intérêt par la CAF.

M. Tizio.- S'il n'y a pas de réaction à cette question de l'extension de la P'tite Fac au rez-de-jardin de la BU Le Cortex, je vous propose de l'adopter.

Le conseil d'administration approuve l'extension de la crèche universitaire la P'tite Fac. Qui refuse de prendre part au vote ? S'abstient ? Vote contre ?

26 voix pour (unanimité)

M. Tizio.- Je vous remercie.

On peut passer au point qui concerne le contrat métropolitain Climat et Biodiversité. Murielle, vous avez la parole.

2. Contrat métropolitain Climat et Biodiversité

Mme Pierre.- Merci beaucoup. Vous avez reçu le projet de contrat métropolitain. Je vais vous le traduire à la fois en termes de contexte, d'enjeux et d'intérêt pour l'uB. Dijon métropole a été retenu par la Commission européenne dans plusieurs appels à projets. Appels à projets, tous, autour des questions de climat et de biodiversité pour la neutralité carbone avec des appellations sur les projets un peu différents, certains s'appellent Fast, d'autres Ville pilote, d'autres Zéro carbone, bref toujours est-il que dans ce projet qui est le projet Zéro carbone pour les villes pilotes, il s'agit d'expérimenter des nouvelles formes de coopération avec des acteurs qui peuvent être publics mais aussi privés, acteurs socio-économiques mais aussi des citoyens pour essayer de répondre à cet objectif de neutralité carbone qui nous incombe à tous. Donc l'idée de ce projet européen, c'est aussi à l'issue que l'ensemble des territoires européens puissent partager leur expérience. L'idée étant, derrière, de pouvoir bénéficier et réutiliser les fruits de l'expérimentation. Le contrat métropolitain a pour vocation à recenser les projets qui sont inscrits par l'ensemble de ses partenaires, de manière à pouvoir en mesurer les impacts et puis bien évidemment de voir les réductions des émissions de gaz à effet de serre sur son territoire grâce à l'efficacité des investissements. Pour atteindre cet objectif, la métropole a souhaité faire collaborer plusieurs partenaires avec elle donc, à la fois on va retrouver des structures publiques tels que le CHU, Grand Dijon Habitat, Voies navigables de France, bien évidemment université de Bourgogne, et puis aussi des structures plus à caractère privé telles que Bouygues, mais aussi Enedis ou encore Dijon céréales et j'en passe. Dijon métropole d'ailleurs, dans cette opération-là est à la fois animateur fédérateur du projet et à la fois aussi l'un des partenaires, comme les autres. Les projets qui sont inscrits doivent couvrir plusieurs thématiques. Les thématiques sont définies autour de la production d'énergie, de la mobilité, des bâtiments, de l'eau et de la biodiversité, de l'alimentation et de l'industrie, notamment les déchets. Et la proposition qui est faite à l'uB, c'est d'être l'un des signataires de ce contrat en inscrivant d'ores et déjà des projets qui visent à réduire nos gaz à effet de serre. Donc le contrat métropolitain est prévu à la signature, à l'automne 2024, celui qui vous est présenté, pour un lancement opérationnel de l'ensemble des actions en 2025. Le premier recensement que nous avons fait, nous, côté uB, sur l'ensemble des thématiques que j'ai citées tout à l'heure, ont été classées aussi en différentes entrées distinctes qui nous sont conseillées bien évidemment dans le cadre du contrat, à la fois des actions directes qui sont des actions de concrétisation, à la fois des actions indirectes qui sont plus de la communication, de l'accompagnement, mais aussi des besoins, notamment autour de l'ingénierie, des investissements, de la connaissance, de la communication. Et ce que l'on a identifié, côté uB, parmi l'ensemble des actions, nous avons proposé qu'il y ait trois grandes thématiques qui ressortent sur l'uB. Alors pourquoi seulement quelques actions pourraient être inscrites au contrat ? Tout simplement parce que il faut garantir une mise en œuvre dès 2025. On a vu à plusieurs reprises, tout à l'heure, les questions prégnantes, financières, donc ça veut dire qu'il faut que l'on mesure aussi notre engagement dans la mesure où il faut préciser que ce soit des choses qui soient déjà inscrites, déjà atteignables, sans quoi nous n'arriverons pas à être dans le

projet. Dans les actions directes que nous avons pu d'ores et déjà inscrire, c'est autour de l'eau et de la biodiversité avec la labellisation éco jardin du campus Montmuzard, le renforcement de la trame verte, mais aussi d'autres opérations comme la mini forêt de l'INSPE sur Dijon. Nous avons aussi, bien évidemment, identifié la question importante de la production d'énergie avec le besoin d'une étude, donc d'ingénierie autour de cette réduction d'impact carbone de la consommation énergétique, mais aussi de cette recherche d'autonomie en termes de production énergétique. Et puis troisième point sur lequel il y a un grand sujet et j'en parlais avant cette séance avec l'un de vous, c'est la question de la mobilité dans une vision très globale, pas simplement sur la question de on vient en vélo ou on vient en tramway, mais de la question aussi plus globale du déplacement et de l'impact des déplacements sur l'ensemble du périmètre, certes du campus, mais aussi du quartier. Donc, avec cette coopération dans un court terme, la métropole de Dijon prévoit d'obtenir une labellisation européenne qui permettra de déposer aussi les appels à projets pour financer des projets. Avec cet engagement, on entre dans une coopération qui permet d'ajouter les préoccupations, pas simplement d'un opérateur tel que nous, mais de plusieurs opérateurs et éventuellement aussi et de manière beaucoup plus sensée, à l'échelle d'un quartier pour bien penser la transition écologique et énergétique, non pas simplement parce que chacun peut faire, mais parce que chacun peut faire dans un ensemble cohérent ayant un impact sur la transition. Et encore vendredi matin, a été organisée à la métropole, une réunion sur le partage des données, sur les indicateurs, parce que bien évidemment il faut commencer par T zéro et là on a un certain nombre de structures type Enedis qui sont tout à fait en capacité aujourd'hui de nous sortir les chiffres concernant les données et les indicateurs en matière d'énergie.

On a une grande souplesse d'adhésion, vous l'aurez vu dans les articles de ce projet de contrat, souplesse d'adhésion parce que, à ce jour, il n'y a aucun engagement financier des uns ou des autres, sachant que tout partenaire a la possibilité de quitter le contrat dès lors qu'il le souhaite, pendant le contrat, lorsque des groupes de travail ou des structures collégiales se seront formés sur des thématiques, lorsque les actions devront se mettre en place, chacun pourra encore se retirer s'il considère que l'opération ou l'action ne lui est pas soutenable. Ça c'est quelque chose qui est extrêmement important, de bien mettre l'accent sur cette souplesse d'adhésion et sur cette forme de liberté. En revanche, il est vrai que s'inscrire dans une dynamique avec d'autres établissements de taille importante sur les questions de la transition écologique, de la responsabilité sociale et sociétale et de manière plus globale sur, je dirais, le zéro carbone, c'est un atout puisque en fait ça crée une cohérence territoriale et ça permet à chacun, à chaque opérateur et chaque partenaire de pouvoir envisager ses actions dans un ensemble cohérent et non plus de manière solitaire.

M. Tizio.- Merci Murielle. Y a-t-il des questions, des demandes de précision ?
Bruno ?

M. Domenichini.- C'est plus une remarque, j'ai plus le sentiment d'un non-inventaire à la Prévert des entreprises, ça ne les engage en rien si j'ai bien compris. Elles peuvent dire « regardez ce qu'on va faire », s'en servir pour faire une sorte de greenwashing et après ne rien faire du tout, c'est envisageable ça ?

Mme Pierre.- A partir du moment où on s'inscrit dans le processus, on s'engage quand même à réaliser des choses, ce que l'on a fait sur les derniers groupes de travail du noyau dur on va dire alors qui est le noyau dur pour notre quartier on va trouver Grand Dijon Habitat, CHU et la métropole. Ce qui est important, c'est que là sur ce noyau dur, par exemple, sur des questions de mobilité on se dit, il ne s'agit pas simplement de construire un parking, de mettre des sens à des voies d'accès ou de développer des stations de vélo, c'est bien à l'échelle du quartier de repenser l'ensemble de la mobilité, avec quel bénéfice ? Par exemple, côté uB, eh bien de demander, on le demande depuis de nombreux mois ou de nombreuses années, la gratuité sur l'espace du campus en matière de transport en commun, c'est de permettre d'avoir plus de stations vélo, c'est aussi de permettre par exemple sur les questions du CHU parce qu'ils ont des zones de parking aujourd'hui qui sont à repenser, parce que le quartier est très préoccupé, eh bien c'est de voir comment est-ce que à l'échelle du quartier, à l'échelle du campus, pour l'ensemble des étudiants et pour l'ensemble des agents, mais aussi pour les agents du CHU, c'est de voir comment on peut organiser des communications autour de cette transition de la mobilité. Et puis à côté de ça, vous avez Grand Dijon Habitat qui nous dit « j'ai des garages qui ne sont pas utilisés, pourquoi ne pas les mettre à disposition, j'ai des parkings qui ne sont pas utilisés en journée, je pourrais les mettre à disposition ». Et donc, c'est cette réflexion globale qui est intéressante. Sur la question de l'énergie, par exemple, nous ce que l'on cherche, c'est avoir un socle de production d'énergie et d'obtenir cette autonomie. Parce que on a des besoins absolument toute l'année. Le CHU a des grandes surfaces de parking inutilisées, là on pourrait avoir du photovoltaïque, des ombrières. Comme nous aussi, on pourrait planter des ombrières. Et puis il y a Grand Dijon Habitat qui dit aujourd'hui « j'ai la possibilité effectivement d'avoir du photovoltaïque sur mes immeubles, mais l'été je n'en fais rien et ce qui va m'intéresser c'est de pouvoir revendre cette énergie verte aux collègues de proximité si ils en ont besoin l'été, parce que moi l'été, à part la production d'eau chaude, personne n'a besoin de beaucoup d'électricité ». Et donc c'est dans cette cohérence territoriale qu'on est en train de travailler. Alors bien sûr, en gardant nos objectifs, nos intérêts. Et alors, il se trouve que sur notre zone géographique c'est essentiellement des opérateurs publics que nous avons, donc nous on sera plutôt côté public. Par contre si on va dans d'autres secteurs je pense par exemple à Fontaine d'Ouche, par exemple, où là il y aura plus de privés, nous on n'ira pas sur ce secteur-là bien évidemment. Mais l'objectif de ce partenariat c'est de rester quand même sur le côté métropole.

M. Domenichini.- J'entends bien, je comprends les objectifs et la cohérence de l'ensemble, mais si les acteurs ne sont liés par rien c'est-à-dire qu'ils peuvent quitter le projet à n'importe quel moment, ils pourront mettre dans leur communication « regardez, moi le Crédit Agricole, je suis super vert, regardez dans quoi je m'engage » et puis ne rien faire du tout.

Mme Pierre.- Ils auront à répondre devant leur conseil, ils auront à répondre, comme nous, uB on aura à répondre devant vous, des actions qu'on aura mené en matière de transition énergétique, je pense, parce que en fait chaque organisation a ses instances. Oui, il y a toujours le risque du greenwashing mais ça ne peut durer qu'un moment parce que je crois qu'on l'a tous beaucoup utilisé et que là on arrive au seuil de rupture.

M. Domenichini.- On verra, j'espère que vous avez raison.

Mme Pierre.- Je prends un autre exemple. On a tous vécu au moment de cet été les inondations et notamment l'arrêt du tram lié à une zone tout à fait inondée dans le quartier. La solution la plus simple pour résoudre ce problème-là, c'est de la part de la métropole de changer ses canalisations, de passer de 800 à 1000 parce qu'on sait que les canalisations de 800, ça ne peut pas aller. Et en fait, parallèlement à ça, on retrouve que nous aussi, on peut avoir des problèmes d'évacuation et de quantité d'eau à évacuer sur le périmètre. Et en fait, la bonne réflexion, ce n'est pas d'aller investir des millions d'euros sur une nouvelle installation, c'est de repenser à l'échelle de ce territoire-là, la manière dont l'eau peut être récupérée par l'intermédiaire par exemple de nous, par l'intermédiaire par exemple de réutilisation directe, pour éviter d'avoir à faire tous ces grands travaux. Techniquement on sait faire, on peut faire, mais il y a peut-être d'autres solutions, vous voyez un peu comment...

M. Domenichini.- Je comprends tout à fait la logique, simplement une partie des acteurs, je comprends tout à fait l'intérêt qu'ils ont à mettre leur nom dans un projet comme celui-ci et après je ne suis pas convaincu qu'ils feront quoi que ce soit.

Mme Pierre.- Vous citez le Crédit Agricole, l'idée d'une banque, c'est aussi parce que derrière cela, il y aura pour les acteurs privés, plus que pour les acteurs publics, possiblement des besoins de financer certaines opérations et donc auquel cas, effectivement, la présence des banques peut être utile.

M. Tizio.- Je vous propose de passer à l'adoption du contrat métropolitain pour le Climat et la Biodiversité.

Qui refuse de prendre part au vote ? S'abstient ? Vote contre ?

26 voix pour (unanimité)

M. Tizio.- Je vous remercie. Nous allons désormais pouvoir passer au point VI qui concerne les travaux de la commission de la formation et de la vie universitaire du 11 septembre 2024, je vais donner la parole à Carine Michel, la vice-présidente de la CFVU.

VI - Travaux de la commission de la formation et de la vie universitaire (CFVU) du 11 septembre 2024

Travaux de la commission de la pédagogie du 3 septembre 2024

Mme Michel.- Bonjour à tous. Nous allons maintenant aborder les travaux de la CFVU du 11 septembre qui était relatif aux travaux de la commission de la pédagogie du 3 septembre. Les points que nous allons aborder sont les suivants, la charte de l'étudiant artiste de haut niveau, le dispositif de préprofessionnalisation au métier de l'éducation et de la formation, la formation de sage-femme, l'offre de formation 2024-2025 et la double diplomation Polytech/Sciences et techniques.

- Charte de l'étudiant artiste de haut niveau (EAHN)

Mme Michel.- Concernant la charte de l'étudiant artiste et le dossier de candidature associé, ce travail a été présenté à la commission de la pédagogie et à la CFVU par Madame Baudement, directrice du pôle culture. Le contexte est le suivant. Selon l'arrêté du 22 janvier 2014 et l'arrêté du 30 juillet 2019, les étudiants engagés dans des pratiques artistiques peuvent bénéficier d'aménagement d'études. L'objectif est de pouvoir permettre à ces étudiants de mener conjointement leur double projet, projet artistique et projet universitaire. Ce statut fait écho à celui des étudiants sportifs de haut niveau qui est déjà en place à l'université de Bourgogne. Pour être artiste, l'étudiant doit présenter une activité artistique intensive et reconnue qui mène à un niveau professionnel ou semi-professionnel et/ou être engagé dans une formation artistique au sein d'une école d'art du ministère de la Culture, au sein d'un établissement d'enseignement supérieur du spectacle vivant, en cycle 3, instrument/théâtre/danse, en cycle 2 concernant la filière voix et en cycle professionnalisant au sein d'un établissement à rayonnement régional. Le statut d'étudiant artiste est attribué pour une année universitaire après l'étude du dossier de candidature, accompagné lui-même de justificatifs. La commission qui étudie le dossier de candidature est composée de la personne responsable du pôle culture de l'université, des enseignants de l'université spécialisés dans différentes disciplines artistiques comme le design, comme l'écriture créative, comme la photographie et cette commission peut être complétée de personnel de l'école nationale supérieure d'art, de l'école supérieure de musique et de la direction régionale des affaires culturelles. L'étudiant qui bénéficie de ce statut va entrer en contact avec son responsable de formation pour trouver les meilleurs aménagements possibles à sa scolarité. Par exemple, ça peut être une organisation spécifique de l'emploi du temps prenant en compte les contraintes liées à l'activité de l'étudiant, c'est-à-dire les cours, les répétitions, les représentations, les expositions, les auditions, les concours, également pouvoir avoir une certaine liberté au niveau des groupes TP et TD, éventuellement avoir un aménagement au niveau du stage en termes d'autorisation d'absence et d'allongement de la durée de stage, avoir un soutien pédagogique, avoir un accompagnement par notamment un tuteur étudiant et puis avoir la possibilité d'avoir, comme les sportifs de haut niveau, des aménagements au niveau des examens. L'étudiant artiste doit de son côté respecter son projet annuel de formation établi à son intention. Il doit informer son responsable pédagogique de son calendrier, des répétitions, des représentations, des résidences, des stages. Il doit signaler tout changement de sa situation personnelle et doit prendre part activement aux manifestations artistiques organisées sur le campus de l'université et ainsi contribuer au rayonnement culturel de l'établissement. Le dossier de demande de statut comprend des indications sur la formation, l'état civil, la pratique artistique et le projet professionnel avec des pièces complémentaires qui sont demandées.

Cette charte de l'étudiant artiste de haut niveau, a reçu un avis favorable à l'unanimité de la CFVU.

M. Tizio.- Je vous propose d'intervenir après chaque point et puis de faire un vote global à la fin.

Mme Baudoux.- J'ai une question, vous avez évoqué la possibilité d'avoir un tuteur étudiant, comment est-ce que ça fonctionne ? Comment est-ce qu'il est choisi,

est-ce qu'il a un contrat, est-ce qu'il est rémunéré ? Comment est-ce que ça fonctionne ?

Mme Michel.- Merci pour votre question. Vous comprenez que jusqu'à présent, il en allait de la bienveillance et du bon sens des responsables de formation qui trouvaient des adaptations. Ces étudiants n'étaient pas laissés pour compte et à la fois pour avoir une souplesse en termes d'organisation TP-TD, on demandait à des étudiants de la promotion d'avoir une attitude bienveillante. Ce statut maintenant va nous permettre de demander des financements pour les tuteurs et notamment par le biais de la CVEC, donc c'est pour ça que le fait de reconnaître ce statut va permettre d'offrir un cadre à la fois aux enseignants qui sont responsables de formation et aux étudiants.

M. Crognier.- Combien d'étudiants sont ciblés ?

Mme Michel.- Alors pour l'instant ça va démarrer, c'est pour ça qu'on n'est pas encore en mesure de faire une demande bien formelle à la CVEC, mais on espère pouvoir répondre à la demande des étudiants et des composantes, te donner un chiffre précis comme ça, non. On a tous été confronté, en tant que responsable de formation, à ce type de demande, donc ce sera sans doute un effectif non négligeable. Et si vous validez ce dispositif, nous allons communiquer auprès des composantes, auprès des étudiants, puisque pour l'instant, c'est encore au titre de travaux.

M. Crognier.- Ça sera une commission parallèle comme pour le PEPS ?

Mme Michel.- Absolument, avec une proposition différente, mais c'est dans le même état d'esprit. Alors c'est vrai que pour le PEPS, on a vraiment quelque chose de très cadré. Les étudiants sportifs de haut niveau émergent dans des listes ministérielles et/ou sont dans des pôles espoirs, donc c'est quelque chose de très cadré. Là, effectivement, il y aura un cadre certainement moins strict que pour celui des sportifs de haut niveau, d'où l'intérêt de cette commission plurielle avec des regards croisés.

- Dispositif de préprofessionnalisation aux Métiers de l'Éducation et de la Formation (Prépro MEF) : création d'une unité d'enseignement transversale (UET) Prépro MEF

Mme Michel.- Le point suivant correspond au dispositif de préprofessionnalisation aux métiers de l'éducation et de la formation. Je vais vous présenter ce projet qui fait écho à la présentation de José Favrel qui est responsable de la pédagogie prépro MEF et qui a présenté ce dossier à la CP et à la CFVU. La prépro MEF se déroule sur deux années, en L 2 avec le dispositif prépro MEF 1 et en L 3 avec le dispositif prépro MEF 2 qui, dans la plupart des formations concernées correspondent à des UE d'ouverture. L'objectif de cet enseignement est de participer à l'orientation des étudiants en leur proposant deux stages d'observation permettant la découverte du monde éducatif et également d'offrir des enseignements de base relatifs aux métiers de l'éducation. De façon consécutive à la réforme, on va dire sous l'impulsion de la réforme de la formation des enseignants, les enseignements de la prépro MEF ont évolué avec notamment une meilleure découverte des métiers

de l'éducation, je vais vous donner quelques exemples tout à l'heure, et également, une aide plus adaptée à la préparation aux concours de l'éducation nationale, notamment concernant les épreuves orales. Alors voici des modifications proposées, à droite, vous avez une déclinaison de l'enseignement selon le choix professionnel, c'est-à-dire de se préparer aux concours du 1^{er} degré, du 2nd degré ou du concours CPE. Et puis, pour la L 3, la prépro MEF 2, vous avez une déclinaison similaire. La réforme est à l'arrêt depuis le 17 juillet, mais cependant, elle a permis de faire évoluer ce dispositif avec un contenu plus personnalisé, on vient de le voir, et en permettant également une coordination plus accrue avec les contenus du MEF, pour une plus grande progressivité de la formation, de la préparation aux concours. En rencontrant les responsables de formation, il a été émis un souhait de leur part et nous avons été très à l'écoute de ce souhait, c'est de pouvoir offrir aux étudiants qui n'ont pas, dans leur offre de formation, cette UE d'ouverture incluse, de leur permettre de suivre ce dispositif. Alors il s'agit notamment de la licence de lettres classiques, de la licence LEA et de la licence EFEC. Ces étudiants sont en attente de la création d'une UE transversale pour pouvoir suivre ces cours et pour la plupart, sont impatients que vous puissiez valider la création de cette UE transversale. Donc, comme je vous l'ai dit, réponse favorable des responsables de formation, même c'est une demande de leur part, manifestation d'intérêt de la part des étudiants. Et comme c'est une UE transversale, elle doit s'inscrire dans le cadre d'une UE transversale, c'est-à-dire avec une validation sur un semestre. Comme les cours sont répartis sur l'ensemble de l'année pour la prépro MEF 1, la note indiquée sera prise en compte pour le semestre 4 et pour la prépro MEF 2, au semestre 6. Et ce dispositif a reçu un avis favorable à l'unanimité de la CFVU.

- Formation de sage-femme : création d'un troisième cycle et modification des études en vue du diplôme d'État de docteur en maïeutique : Dossier d'accréditation du diplôme de formation générale en sciences maïeutiques (DFGSMa)

Mme Michel.- Nous passons maintenant à l'évolution de l'offre de formation en sage-femme avec la création d'un 3^e cycle et les modifications des études en vue du diplôme d'État de docteur en maïeutique. La présentation a été faite par Madame Bertaux-Charvolin, directrice du département de maïeutique, et je ne vais vous présenter que les éléments clés de cette réforme et les changements de l'offre de formation associés. La présentation était très complète. Alors jusqu'à présent, la formation de sage-femme était constituée de deux cycles. Un 1^{er} cycle pour le diplôme de formation générale en sciences maïeutiques composé de trois ans et un 2^e cycle pour la formation approfondie en sciences maïeutiques, composé de deux ans aboutissant à un diplôme d'État de sage-femme. La réforme qui date de juillet 2024 propose d'ajouter un 3^e cycle d'un an et de ce fait, les étudiants qui commencent cette année, qui sont en deuxième année en Ma2 auront leur diplôme en 2028-2029. Donc, si on suit le fait qu'on va avoir deux types de formation qui vont vivre en parallèle, l'année 2027-2028 sera une année blanche. En 2028, il n'y aura aucune sage-femme qui sera diplômée. Cette réforme est consécutive à l'arrêté du 3 juillet 2024 avec, on vient de le voir, la création d'un 3^e cycle. Également va avoir pour conséquence, en 2027, toutes les études de sages-femmes sur le territoire français vont être organisées au sein des UFR de santé. Actuellement, c'est une dizaine de formations sur 32 dont Dijon fait partie. Et puis ce diplôme d'État de docteur en maïeutique est basé sur un socle fondamental de culture générale

médicale qui comprend également six domaines, le domaine prénatal, le domaine pernatal relatif à l'accouchement, le domaine postnatal, le domaine gynécologique, le domaine de recherche et le domaine générique qui correspond au fait d'agir en professionnel de santé. Donc l'ajout d'un 3^e cycle, mais également une restructuration de l'offre de formation en compétences avec 17 compétences qui vont prendre naissance au sein de 14 UE. Et ces UE sont elles-mêmes constituées d'éléments constitutifs, donc on va parler d'EC UE, éléments constitutifs des unités d'enseignement. Pour cette réforme, la formation va devoir répondre à cinq principes, le principe de non-exhaustivité, c'est-à-dire l'acquisition de concepts clés, la participation active des étudiants sous forme de TD, d'exposés, la multidisciplinarité pour préparer les étudiants à la collaboration interprofessionnelle, la personnalisation du parcours de formation dès le 1^{er} cycle avec une attention particulière accordée au bien-être étudiant. Les étudiants sont soumis au règlement intérieur et au principe de laïcité et dans cette réforme, un accent est mis sur la formation des maîtres de stage et notamment la désignation des maîtres de stage qui vont travailler en collaboration avec le département universitaire de maïeutique pour pouvoir répondre et évaluer les compétences lors des stages par un carnet de compétences, également la réalisation de portfolio, la validation des stages qui se fera par la direction du département universitaire de maïeutique et la possibilité de faire ces stages à l'étranger. La validation des connaissances se fera de façon semestrielle, de manière combinée et le diplôme de formation générale n'excédera pas plus de cinq inscriptions. Encore dans l'esprit de la réforme, c'est le fait d'augmenter la pratique avec des apprentissages cliniques, avec un nombre d'heures intangibles de 1260 h pour les niveaux Ma 2 et Ma 3 ou un ECTS sera relatif à 30 h de stage donc ainsi les étudiants en Ma 2 à Ma 3 auront 260 h de pratique, à la fois des stages mais également des travaux pratiques et des analyses de la pratique. Il y aura ainsi 42 semaines d'apprentissage clinique, 34 semaines de stage et 8 semaines d'apprentissage, on a parlé de TP, de retour réflexif. Et de ce fait, vous voyez cette réorganisation qui fait que tout ce qui est relatif à la pratique se voit augmenter en volume horaire, se voit également augmenter en ECTS.

Voilà les propositions qui ont été faites par l'équipe qui a travaillé d'arrache-pied sur ce dossier. Et cette réingénierie de l'offre de formation de sages-femmes a obtenu un avis favorable à l'unanimité de la CFVU.

M. Tizio.- Y a-t-il des remarques, des questions ?
On peut poursuivre.

- **Offre de formation 2024-2025**

Validation des fiches formation

Mme Michel.- Le point suivant concerne l'offre de formation, cette partie fait écho à la présentation qu'on avait eu ensemble au mois de juillet. Je vous avais présenté les différentes fiches formation qui étaient conformes aux attentes sur Ametys. Depuis, les équipes pédagogiques des formations restantes ont travaillé pour pouvoir vous présenter ce travail aujourd'hui. Les fiches formation sont disponibles sur le site de l'université. Et l'architecture que vous connaissez qui est présente sur Ametys est conforme aux fiches DA04 qui sont remontées des composantes dans le cadre de la nouvelle accréditation. La première vague a été validée par le CA le 9 juillet. Sont concernés notamment l'Institut d'administration des

entreprises, l'Institut national supérieur du professorat et de l'éducation, l'Institut universitaire de la Vigne et du vin, l'IUT Dijon-Auxerre-Nevers, l'IUT de Chalon, l'UFR Langues et communication, l'UFR Lettres et philosophie, l'UFR Sciences humaines. Aujourd'hui, il vous est proposé de valider les fiches formation de l'ISAT, de l'IUT Le Creusot, de Polytech, de l'UFR Sciences de santé, de l'UFR STAPS, de l'UFR SVTE, de l'UFR Droit, sciences économique et politique, de l'UFR Sciences et techniques. A ce lot général des fiches formation de chacune des composantes qui répondent maintenant aux exigences de cette saisie Ametys, nous créons un catalogue qui va être un catalogue à temps zéro qui, dans les années futures, va évoluer selon les modifications que vous souhaitez apporter.

Je vous propose également d'ajouter des modifications qui ont été opérées par l'INSPE dans le master Sciences de l'éducation et de la formation. Ce sont des fiches formation qu'on a validées au mois de juillet, ce sont des modifications d'ordre mineur avec l'ajout de 24h TD, alors ce n'est pas quelque chose de complémentaire, c'est un élément qui avait été omis d'être saisi lors de la composition des dossiers. Il y a également des modifications mineures d'évaluation de contrôle des connaissances où du contrôle terminal est proposé à la place du contrôle continu, au niveau du master, des parcours Pilotage et évaluation dans les systèmes éducatifs, Expertise et recherche en sociologie et économie d'éducation, Conseiller, consultant, responsable de formation.

Cette première partie concernant l'offre de formation a obtenu un avis favorable à l'unanimité de la CFVU.

M. Tizio.- Des questions, des remarques ?

Modification des modalités de contrôle des connaissances pour les formations hors accréditation

Mme Michel.- Nous venons de fixer le catalogue des formations qui ont été accréditées par le ministère, maintenant je vais vous proposer des modifications qui sont mineures, qui sont à la marge et qui concernent des formations hors accréditation. Alors ces éléments concernent notamment le magistère en droit des affaires dirigé par Monsieur Hamelin et Madame Chatain. Ce magistère est un diplôme universitaire qui repose sur la 3^e année de licence en droit privé, sur l'obtention également du master 1 et du master 2 du parcours affaires et pour valider ce magistère, l'étudiant doit avoir la moyenne générale à des enseignements qui sont propres au DU. Les modifications de fiches filières concernent ici notamment la licence en droit, option droit privé avec notamment une modification du volume d'heures dans l'enseignement intitulé régime général de l'obligation et également des modifications au niveau de l'enseignement économie des marchés financiers. Comme on l'a dit tout à l'heure, l'étudiant doit suivre le master parcours affaires et choisir notamment les enseignements relatifs au commerce, distribution, consommation, droit fiscal, banque, patrimoine, assurance. La 3^e année de magistère, l'étudiant suit le parcours de 2^e année de master et un enseignement particulier concernant l'animation d'un réseau professionnel pour favoriser justement l'insertion professionnelle.

Je vais enchaîner avec toujours des modifications d'offre de formation qui sont mineures, qui concernent la préparation au concours interne, catégorie A et B de la fonction publique d'État, fonction publique territoriale, fonction publique hospitalière et concours d'entrée des instituts régionaux d'administration. Les responsables de

formation sont Monsieur Jouan et Mme Cassard-Valembos. Les modifications concernent le changement de nom d'une matière de connaissance administrative en droit public et le fait de détailler le contenu de formation en indiquant le volume horaire. Par exemple, pour le droit public, la précision concerne les fondamentaux du droit constitutionnel, les fondamentaux du droit de la fonction publique, fondamentaux du droit administratif, fondamentaux des finances publiques, fondamentaux de l'Union européenne. Il en est de même pour les enseignements qui sont relatifs à la méthodologie des épreuves des concours administratifs donc ce sont les mêmes types de modifications qui sont apportées de l'ordre du détail, donc notre administrative, note de synthèse, note administrative approfondie, la RAEP et l'entretien oral. Il y a également des modifications de volume d'heures, une diminution de 3h au niveau de l'enseignement droit public et de l'enseignement méthodologique des épreuves des concours pour créer un nouveau cours intitulé fondamentaux du management dans la fonction publique. L'offre de formation hors accréditation, a reçu un avis favorable à l'unanimité de la CFVU.

- **Double diplomation Polytech – Sciences et techniques**

Mme Michel.- Et si vous me le permettez, j'enchaîne avec le dernier point qui correspond à une convention de coopération entre Polytech Dijon et l'UFR Sciences et techniques et la présentation en commission de la pédagogie et à la CFVU a été faite par Luc Imhoff, qui est directeur de l'UFR Sciences et techniques. Cette convention offre la possibilité aux élèves ingénieurs de Polytech, inscrits en 3^e année des spécialités matériaux, informatique et électronique, de suivre la 2^e année d'un des masters de l'UFR Sciences et techniques et 5 parcours sont proposés s'inscrivant dans 3 mentions, la mention chimie, la mention physique et la mention informatique. Donc les étudiants vont s'acquitter des droits réguliers à Polytech et avoir des droits réduits pour leur double inscription annuelle à Sciences et techniques. Cette proposition s'inscrit dans un esprit d'ouverture de la formation, mais également de sensibiliser les étudiants à la recherche. Cette convention de coopération a obtenu un avis favorable à l'unanimité de la CFVU.

M. Tizio.- Y a-t-il des demandes particulières sur ce sujet ? S'il n'y en a pas, je vous propose de passer aux votes au pluriel parce qu'il y a plusieurs délibérations.

Première délibération, le conseil d'administration approuve les travaux de la CFVU du 11 septembre 2024 et plus précisément les travaux de la commission de la pédagogie du 3 septembre où ont été débattus la charte de l'étudiant artiste de haut niveau, le dispositif de prépro métiers de l'éducation et de la formation, création d'une unité transversale prépro MEF et la coopération qu'on vient d'aborder là, à l'instant, coopération Polytech-Sciences et techniques pour la double diplomation.

Voilà la première délibération que je vais soumettre à votre approbation. Qui refuse de prendre part au vote ? S'abstient ? Vote contre ?

22 voix pour (unanimité)

M. Tizio.- Je vous remercie.

La deuxième délibération, le conseil d'administration après en avoir délibéré, approuve le dossier d'accréditation du diplôme de formation générale en sciences maïeutiques dans le cadre de la réingénierie de la formation de sage-femme.

Qui refuse de prendre part au vote ? S'abstient ? Vote contre ?

22 voix pour (unanimité)

M. Tizio.- Je vous remercie.

Et enfin la troisième délibération, le conseil d'administration approuve la seconde partie de l'offre de formation des composantes pour 2024-2025, à savoir la validation des fiches formation et les modifications des modalités de contrôle des connaissances pour les formations hors accréditation.

Qui refuse de prendre part au vote ? S'abstient ? Vote contre ?

22 voix pour (unanimité)

M. Tizio.- je vous remercie. Et nous allons désormais passer aux travaux de la commission de la recherche. Nadine tu as la parole.

VII – Travaux de la commission de la recherche (CR) du 12 septembre 2024

1. Cartographie des spécialités de doctorat et HDR 2024-2029

Mme Millot.- Concernant ce point, ce qu'il faut rappeler peut-être, c'est que depuis l'arrêté du 11 avril 2024, l'université de Bourgogne est à nouveau habilitée à délivrer le diplôme de doctorat, à partir de l'année universitaire 2024-2025 pour une durée de cinq ans. Je dis à nouveau parce que vous savez que ces dernières années, c'était l'UFC qui diplômait. Donc cette co-accréditation permet de délivrer le diplôme à la fois de doctorat et l'HDR pour les six écoles doctorales. Vous avez eu le document, je ne vais pas tout vous relire. Vous avez les six écoles doctorales, vous avez les dix domaines scientifiques accrédités pour la période 2024-2029 et vous avez donc la liste des spécialités de doctorat et d'HDR. Ces listes ont été établies par les six écoles doctorales en étroite collaboration, échange, avec les laboratoires de recherche donc, cette liste de spécialités a été soumise au vote de la CR et a été approuvée à l'unanimité. Il y a eu la remarque de deux collègues où a priori il y a deux spécialités qui manqueraient ou qui ne seraient pas tout à fait opportunes, donc a été dit aux collègues de la CR de se rapprocher de leurs écoles doctorales. Ces corrections pourront être demandées au ministère. Si d'ailleurs vous-même avez noté des oublis ou des choses qui vous surprennent, n'hésitez pas à vous tourner vers l'école doctorale concernée au plus vite. Donc j'espère que c'est très marginal et peut-être les deux seules remarques que nous avons eues en CR. Je ne sais pas si vous avez des questions, des remarques par rapport à cette liste de spécialités, à la fois pour le doctorat et pour le HDR ?

M. Tizio.- Très bien, donc je vous propose de passer au vote sur la cartographie des spécialités de doctorat et HDR pour 2024-2029. Qui refuse de prendre part au vote ? S'abstient ? Vote contre ?

22 voix pour (unanimité)

M. Tizio.- Je vous remercie.

2. Demande de subvention

Mme Millot.- Le deuxième point soumis au vote de la CR concerne une demande de subvention pour un congrès qui s'appelle Auto-SHS, c'est une demande qui est portée par la MSH, le porteur est Hervé Marchal. Le titre, un peu plus développé, est *Un éveil tardif : les sciences sociales face à l'automobile*. C'est le premier d'une série de cinq colloques internationaux, le premier se tiendra à Dijon, à la MSH les 9 et 10 décembre 2024 et cette demande de subvention a été soumise à la région. La demande de subvention est à hauteur de 3 000€ pour un coût total du congrès de 8 500€. Cette demande de subvention a été approuvée à l'unanimité par la commission de la recherche.

Si vous avez des questions ou des remarques ?

M. Tizio.- Donc puisqu'il n'y en a pas, je vous propose d'adopter la demande de subvention déposée par la MSH auprès de la région. Qui refuse de prendre part au vote ? S'abstient ? Vote contre ?

22 voix pour (unanimité)

Point B : Points adoptés sans débat

VIII – Tarifs, subventions et dons – Catalogue des EUD et IUUV – Sorties d'inventaire – Conventions et contrats emportant versement de subvention ou engageant l'université de Bourgogne

M. Tizio.- Je vous remercie. Nous allons passer désormais au point B de nos travaux, à savoir les points qui sont adoptés sans débat, sauf évidemment si l'un ou l'une d'entre vous souhaitait un débat sur un point particulier, évidemment, nous l'instruirons. Il s'agit dans un premier temps des tarifs, subventions et dons, du catalogue des éditions universitaires de Dijon et de l'IUVV, l'inventaire des contrats emportant versement de subvention ou engageant l'université de Bourgogne.

Y a-t-il des demandes sur ces dossiers ? S'il n'y en a pas, je vous propose de passer au vote bloqué en approuvant les tarifs, subventions et dons, le catalogue général des EUD, le catalogue de l'IUVV, les sorties d'inventaire, les contrats et conventions emportant versement de subvention ou engageant l'université de Bourgogne. Qui refuse de prendre part au vote ? S'abstient ? Vote contre ?

22 voix pour (unanimité)

IX – Compte rendu des contrats et conventions hors subvention

M. Tizio.- Je vous remercie. Et enfin le point suivant, il s'agit du compte rendu des conventions hors subvention, il n'y a pas de vote mais simplement une prise d'actes. Donc à moins que vous ayez des questions particulières sur ces conventions hors subvention, nous admettons que **le conseil d'administration prend acte du compte rendu des contrats et des conventions hors subvention.**

Point C : Questions diverses

M. Tizio.- Enfin, pour terminer ce conseil d'administration nous avons un point C qui concerne les questions diverses. A ma connaissance, je parle sous le contrôle de Jean-Marc Bourgeon, nous n'en avons pas reçues par écrit, y en a-t-il par hasard que vous souhaiteriez nous poser, sachant que bien entendu étant donné que on ne les a pas reçues à l'avance, si on peut on y répond, sinon nous demanderons un délai d'instruction. Donc je constate qu'il n'y a pas de questions diverses et je vais laisser la parole au Président pour clôturer notre séance, merci à tous.

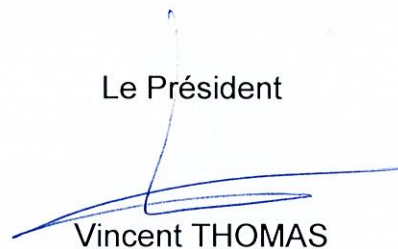
Le Président.- Je vais être très bref. Merci beaucoup à vous toutes et à vous tous pour tout le travail réalisé en amont de tous les actes qui ont été soumis à délibération. Je vous souhaite une bonne fin de journée et à bientôt pour un prochain CA, le mois prochain.

Merci, au revoir.

- : - : - : - : - : - : - : -

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 18h.

Le Président



Vincent THOMAS

Verbatim du conseil d'administration du 15 octobre 2024

Collège A - Professeurs et personnels assimilés

Membres présents ou représentés

Monsieur Bruno DOMENICHINI,
Monsieur Luc IMHOFF,
Madame Emmanuelle PUCÉAT,
Monsieur Vincent THOMAS,
Monsieur Stéphane TIZIO.

Membre absent

Madame Marie-Claude BRINDISI.

Collège B - Autres enseignants-chercheurs, enseignants et personnels assimilés

Membres présents ou représentés

Monsieur Paul ALIBERT,
Monsieur Laurent BRACHAIS,
Madame Peggy CÉNAC (présente jusqu'à 16h35 puis procuration à Monsieur Oumar SOW),
Monsieur Lionel CROGNIER,
Madame Elsa LANG-RIPERT (procuration à Monsieur Lionel CROGNIER),
Madame Christelle SERÉE-CHAUSSINAND (procuration à Monsieur Laurent BRACHAIS).

Collège des personnels BIATSS

Membres présents ou représentés

Monsieur Cédric CLERC,
Monsieur Éric DAUBIGNEY (procuration à Monsieur Paul ALIBERT),
Madame Michaële HERBST,
Monsieur Guy-Daniel LIGAN,
Monsieur Oumar SOW.

Membre absent

Madame Virginie KILANI

Collège des usagers

Membres présents ou représentés

Madame Tahani BAUDOUX (présente jusqu'à 16h30),
Madame Louise MOREL,
Monsieur Antoine SABATIER,
Monsieur Maxence ROULLIAT (présent jusqu'à 15h30 puis procuration à Monsieur Antoine SABATIER).

Membres absents

Madame Lia GODINHO,
Madame Thaïs MASSON.

Personnalités extérieures

Membres présents ou représentés

Madame Xavière CASTANO (présente jusqu'à 16h35),
Monsieur Arnaud DEROUSSIAUX (présent jusqu'à 16h20 puis procuration à Madame Michaële HERBST),
Monsieur Denis HAMEAU (procuration à Madame Emmanuelle PUCÉAT),
Madame Laurence KLEIN (procuration à Monsieur Luc IMHOFF),
Monsieur Brice LÉTHIER (procuration à Monsieur Vincent THOMAS),
Monsieur Freddy SERVEAUX (procuration à Monsieur Stéphane TIZIO).

Membre excusé

Madame Francine CHOPARD.

Membre absent

Madame Marylin VANTARD.

Personnes présentes à titre consultatif

Madame Valérie BORDE, Directrice du pôle finances,
Madame Laurence BRONNER, Directrice générale des services adjointe,
Monsieur Gracian DIDIER, Représentant de Madame la Rectrice de la région académique Bourgogne-Franche-Comté,
Chancelière de l'université de Bourgogne,
Monsieur Alain HELLEU, Directeur général des services,
Madame Muriel LECULLIER, Agent comptable,
Monsieur Emmanuel RANC, Directeur général des services adjoint.

Invités

Monsieur Cyril GOMET, Directeur de cabinet du Président de l'université,
Monsieur Éric HUSSON, Directeur par intérim du pôle documentation,
Madame Valérie LORENTZ, Directrice du pôle des ressources humaines,
Madame Carine MICHEL, Vice-présidente de la commission de la formation et de la vie universitaire,
Madame Nadine MILLOT, Vice-présidente de la commission de la recherche,
Monsieur Philippe PERROT, Vice-président délégué au patrimoine et à la stratégie des sites territoriaux,
Madame Édith SALÈS-WUILLEMIN, Vice-présidente déléguée à la qualité de vie au travail.

Ordre du jour :

I - Informations du Président	1
<u>Point A</u> : Points soumis à discussion.....	5
II – Questions financières	5
1. Demandes d'admissions en non-valeur	6
2. Demandes de remises gracieuses	6
III - Questions relatives aux ressources humaines (CSA du 7 octobre 2024).....	6
1. Plan d'action Qualité de vie au travail	7
2. Plan de formation des personnels pour l'année 2025.....	19
3. RIFSEEP : mise à jour de la cotation des postes BIATSS – Rentrée 2024	21
4. Revalorisation indemnitaire des personnels BIATSS de catégorie A	23
5. Dispositif indemnitaire pour les personnels BIATSS au titre de l'année 2024.....	27
6. Mise à jour de la cartographie NBI - Rentrée 2024.....	28
IV – Travaux de la commission de la formation et de la vie universitaire (CFVU) du 4 octobre 2024	29
Travaux de la commission de la pédagogie du 16 septembre 2024	
1. PASS-LAS : remédiation en L2.....	29
2. Processus de sélection PASS-LAS.....	30
3. Offre de formation – Créations et modifications de diplômes universitaires (DU).....	31
Modification de l'offre de formation pour :	
- UMDPCS : création de 5 DU et modification du DU Intelligence artificielle en santé	
- IUVV : modification des modalités de contrôle des connaissances du DU Vin culture et œnotourisme	
V - Travaux de la Commission de la recherche (CR) du 2 octobre 2024.....	33
1. Présentation du projet de création de la Fédération du numérique de l'université de Bourgogne	33
2. Conditions d'exercice du droit de suffrage des personnels des établissements publics scientifiques et technologiques ou de tout autre établissement public de recherche ou reconnu d'utilité publique, affectés au sein de structures de recherche dont l'université de Bourgogne assure la cotutelle avec lesdits établissements	35
<u>Point B</u> : Points adoptés sans débat.....	36
VI - Tarifs, subventions et dons - Catalogue général des EUD - Conventions et contrats emportant versement de subvention ou engageant l'université de Bourgogne	36
VII - Compte rendu des conventions hors subvention.....	36
<u>Point C</u> : Questions diverses	36

VERBATIM

DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITE DE BOURGOGNE (SEANCE DU 15 OCTOBRE 2024)

*(La séance est ouverte à 14 h sous la présidence de Monsieur Vincent Thomas,
Président de l'université de Bourgogne)*

-:-:-:-:-

Le Président.- Bonjour à vous toutes et à vous tous. Je voudrais ouvrir ce CA en saluant l'excellence de l'accueil du doyen de l'UFR Sciences et techniques dans cette superbe salle. Vraiment, c'est impressionnant, non seulement elle a une esthétique propre mais en plus, et ça c'est le privilège de ceux qui sont à la chaire, nous voyons la nature derrière vous et j'en discutais à l'instant avec Luc Imhoff, d'ici on ne voit pas du tout que c'est une friche, mais effectivement il va falloir sans doute mettre un petit coup de tondeuse et paysager un peu tout ça pour permettre à cette salle d'être dans un écrin de verdure tout à fait sympathique. En tout cas, c'est vraiment une salle magnifique.

I - Informations du Président

Le Président.- Notre dernière rencontre avait eu lieu le 30 septembre dernier. Depuis lors, les rentrées solennelles sur tous les campus sont terminées. La dernière était au Creusot, comme pour les autres réunions c'était une séquence assez intéressante avec des échanges sur place avec les personnels, avec les étudiants, avec les responsables du site. Neuf vice-présidents s'étaient déplacés au Creusot. Et puis, l'après-midi, ça a été l'occasion aussi d'inaugurer le centre technopolitain « Hub & Go » dans lequel ImViA est installé, mais également Polytech Dijon de l'université de Bourgogne, le CMQ ITIP s'est installé également. C'est un très beau lieu, très agréable, très esthétique et qui est largement dédié à la formation et à l'innovation, il y a le CMQ et également les laboratoires qui sont présents. C'est vraiment une belle structure. Pour ceux qui connaissent un peu, c'est une structure qui a été aménagée dans un ancien lycée et il y a une extension qui a été réalisée en parallèle à la façade et intégrée à la façade arrière et, vraiment, l'architecture évidemment teintée d'une influence industrielle est tout à fait réussie.

Autre point d'information, la semaine de l'OIV est partie, ça a commencé samedi soir par l'inauguration de l'hôtel Bouchu d'Esterno. Ça a été l'occasion d'entendre pas mal de discours dans lesquels l'université de Bourgogne a été nommée à plusieurs reprises dont la ministre Genevard, la nouvelle ministre de l'Agriculture qui, dans toutes ses prises de parole nous a semblé très en appui de l'OIV, de son installation à Dijon et tout à fait sur la même ligne de ce point de vue-là que son prédécesseur, Marc Fesneau, qui était là hier d'ailleurs lors du lancement du congrès de l'OIV à l'auditorium. Parmi les prises de parole, je tiens à souligner une prise de parole de la présidente de région qui a souligné la qualité du dossier de l'OIV et qui également s'est autorisée de dire tout le soutien que la région apportait à

la vigne et au vin, citant également la chaire Unesco qui est la seule chaire au monde qui porte sur la culture et la tradition vitivinicole, et j'ai été un petit peu interpellé par les mots de la présidente de région, puisque quelques jours avant, on était samedi soir et j'ai reçu, je crois vendredi matin ou jeudi matin, le courrier qui répondait à mon courrier, courrier qui, le mien, s'étonnait du retrait pur et simple des 25 000€ de subvention de la région à la chaire Unesco Culture et tradition vitivinicole. Malheureusement, je n'ai pas pu l'interpeller sur ce point-là mais je vais répondre à son courrier qui confirmait le retrait des 25 000€ pour lui demander, si elle prétend publiquement soutenir la vigne et le vin et notamment la recherche dans ce domaine, pourquoi est-ce que la région retire son soutien à la seule chaire Unesco au monde dédiée à cette question ? Je regrette que aujourd'hui Laëtitia Martinez ne soit pas présente, mais je lui en parlerai demain parce que je dois la croiser demain et je lui dirai évidemment, directement, ce que je viens de dire aujourd'hui publiquement.

Ce congrès est un congrès assez rare dans l'histoire de l'OIV, de l'Organisation internationale de la vigne et du vin, c'est le troisième congrès en 100 ans qui a lieu cette année pour les 100 ans de l'OIV. Il y a plus de 37 États représentés, il y avait 37 ministres de l'Agriculture qui étaient présents le week-end dernier. Ça a été vraiment un événement majeur. Et puis ça a été aussi l'occasion, dimanche après-midi, d'inaugurer un clos viticole qui s'appelle Pau Roca, qui a été baptisé du nom du directeur général de l'OIV qui est décédé en décembre 2023 et qui a été l'artisan de la venue et du transfert du siège social de l'OIV de Paris à Dijon avec le président Luigi Moio qui est le président de l'OIV, qui était présent évidemment dimanche après-midi et toute cette semaine d'ailleurs. Donc, ça a été un moment très humain, très émouvant, en hommage à Pau Roca sans lequel, eh bien, l'OIV ne serait probablement pas à Dijon aujourd'hui et Dijon ne serait pas la capitale du monde du vin aujourd'hui sans Pau Roca. Donc pour moi, aussi une manière de lui rendre hommage dans le cadre de notre réunion. Les actes se poursuivent toute la semaine. Hier, il y a eu le lancement du congrès à l'auditorium. L'auditorium était quasiment plein, donc je pense qu'il y avait entre 900 et 1000 personnes environ qui assistaient à l'ouverture de ce congrès, ce qui est tout à fait impressionnant sachant que tout le monde n'était pas encore là, tous ceux qui interviennent au cours de la semaine n'étaient pas présents. Donc un bel événement majeur qui permet, on va dire, d'avoir un focus sur Dijon et sur l'université qui a été à nouveau citée hier lors des discours d'ouverture et l'Institut universitaire de la vigne et du vin et la chaire Unesco également.

Autre information, autre actualité, mardi dernier, avec Emmanuelle Pucéat, nous nous sommes rendus au CNESER pour présenter le projet de décret de création de l'EPE université Bourgogne Europe, cette présentation s'est faite à deux voix, on a eu un certain nombre de questions qui n'étaient finalement pas très étonnantes au regard du contexte qui est le nôtre et au regard d'un certain nombre de positions d'organismes professionnels qui ont affiché dans leurs questions leur positionnement national sur la question. Il y a eu trois projets de décrets de création d'EPE à l'ordre du jour du CNESER de mardi dernier et les trois ont donné lieu à un vote négatif par le CNESER qui, je crois, a toujours voté contre la création d'EPE sauf peut-être Nice m'a-t-on dit mais j'avoue que c'est une information de seconde main, je n'ai pas vérifié. On a eu donc 11 voix pour, 21 voix contre et une abstention. C'est un avis qui est consultatif, ce n'est pas un avis qui lie le ministère. Sinon il n'y aurait eu qu'un seul EPE créé en France. On attend maintenant la signature du décret de création de l'EPE, ça devrait intervenir dans les semaines à venir. Est-ce qu'il y a d'autres choses à dire, Emmanuelle, qu'est-ce que tu en penses ? Non. Ça a

été aussi le moment pour passer quelques messages sur le portage des budgets des PIA auprès du ministère, des représentants du ministère et auprès des organisations syndicales et puis également la question de la ventilation des postes de la COMUE entre les deux établissements publics expérimentaux, si toutefois il y a un jour deux établissements publics expérimentaux. Mais ça, ce n'est pas notre affaire.

Voilà à peu près les informations.

Oui, Paul ?

M. Alibert.- Trois projets avaient été évalués, le nôtre a eu 21 voix contre, est-ce qu'on peut savoir ce qu'ils ont reproché, quels étaient les points saillants des remarques ?

Le Président.- Le premier, c'était la CFDT qui nous a reproché l'absence de caractère démocratique de la sortie de la COMUE et puis je n'ai pas rappelé effectivement qu'il y avait un jugement de tribunal administratif qui avait annulé la délibération initiale. Donc j'ai rappelé que le caractère démocratique, il résultait de quoi ? J'en avais parlé au CA, à la CFVU, à la CR, j'en ai parlé en conférence des directeurs de composante et de laboratoire, dans toutes les réunions publiques dans lesquelles la question avait été abordée, que le recours avait été introduit quelques mois avant les dernières élections du mois de janvier, que cette question avait été évidemment débattue démocratiquement au cours de la campagne électorale, que dans mon programme il était indiqué que, effectivement, on sortait de la COMUE et qu'on était en voie de création d'un EPE et que les élections - pour être plus démocratique qu'une élection au suffrage universel - avaient confirmé les choix stratégiques que j'avais proposés à la communauté. Ça, c'était le premier point. J'ai précisé aussi que le jugement du tribunal administratif annulant la délibération était fondé sur un vice de forme, pas sur une question de fond. Et que cette délibération avait été réitérée postérieurement à ma réélection, par le conseil d'administration, par 27 voix contre 3. Ce que j'ai dit au CNESER, c'est qu'en réalité la première délibération, elle avait été prise, je crois, à 21 voix contre 1 et là on était à 27 contre 3, enfin la proportion était finalement sensiblement équivalente et que je crois qu'il ne faut pas insulter les membres du conseil d'administration en les prenant pour des gens qu'on peut manipuler comme ça, dénués de conscience et de leurs actes, de leur délibération et de leur position. Ensuite, il y a eu un moment assez drôle parce que des questions nous ont été posées mais qui n'étaient pas sur notre projet, qui étaient sur le projet d'après, donc je pense que sur la tenue des tablettes, la personne qui a posé ces questions... On ne comprenait plus, parler de quotas de promotion, etc., des choses qui ne sont pas du tout dans notre projet. Donc là, je crois que ça a détendu tout le monde.

Et puis on a eu des questions de la part des étudiants sur la répartition des communs, enfin de la communauté au sein de la COMUE, c'est-à-dire les budgets, les PIA, les postes. Et ça a été aussi une occasion de redire publiquement ce que je vous ai dit tout à l'heure, c'est-à-dire attention au portage des PIA, j'ai donné l'exemple d'HARMI sans le citer directement, mais imaginons que les chercheurs de notre université ou de l'IAD ou de l'INRAE aient besoin pour commander une ramette de papier, de passer le bon de commande à l'UFC, je pense que ça posera rapidement des problèmes. Et si on se fonde uniquement sur des conventions de reversement annuelles parce qu'elles ne peuvent être qu'annuelles en raison de l'annualité des budgets, il va falloir que ces conventions de reversement soient effectives au 1^{er} janvier de chaque année, sinon ce sera autant de retard dans

l'engagement des projets ou dans la poursuite des projets, qui risque de se produire. Donc j'ai bien attiré l'attention du CNESER sur ces questions-là, également des représentants du ministère qui présidaient cette réunion.

Emmanuelle ?

Mme Pucéat.- Après il y avait des questions sur le conseil d'orientation stratégique, sur le conseil des chefs d'établissement, l'articulation avec le CA mais c'était déjà assez clair dans les statuts en fait.

Le Président.- Il y avait une insertion sur le COS, sur le conseil d'orientation stratégique qui disait que on retirait au CA, à la CFVU et à la CR le pouvoir de décision pour le confier à 4 à 8 personnes désignées dans le COS. Mais absolument pas, le COS c'est un œil extérieur sur nos activités, ce n'est certainement pas un organe de décision et d'ailleurs il est prévu de le réunir, je crois, une fois par an et il est composé de scientifiques et éventuellement de représentants du monde extérieur qui sont là vraiment pour apporter un avis sur ce que nous faisons, c'est tout. Mais ils n'ont absolument aucun pouvoir, aucune prérogative sur les domaines qui sont ceux des instances que je viens de citer.

Mme Pucéat.- Mais je ne sais pas si ce n'est pas par la même personne qui s'était trompée de statuts.

Le Président.- C'est possible. Donc un certain nombre de questions assez techniques. On a eu une explication de vote de la part des représentants de la CGT qui nous ont dit que finalement on faisait un EPE par mode et puis qu'on n'avait aucun projet. Je leur ai dit « écoutez, tout ce qu'on vient de vous présenter c'est le projet et l'habillage qu'on a fait, c'est un habillage qui correspond finalement à... On déroge très peu au code de l'éducation, vraiment très peu, sinon pour élargir les collèges électoraux, pour renforcer la démocratie universitaire ». C'est ce qu'on a répondu et que vraiment on ne comprenait pas cette assertion, mais c'était juste une assertion. La personne a pris la parole 45 secondes, mais je l'ai interprété comme étant plus une explication de vote de principe, qu'autre chose.

Mme Pucéat.- Et puis il y a eu aussi des remarques, globalement, pour reconnaître effectivement le maintien du pourcentage des personnels et usagers dans le CA.

Le Président.- Ça a été reconnu quand même par les représentants syndicaux qui étaient présents au CNESER. On a bien montré qu'il y avait toujours 74% au CA et puis encore plus à la CFVU, à la CR, de représentants de la communauté et on n'a pas bouleversé les équilibres, les collèges passent de 6 à 7 pour tout le monde. Et puis on nous a reproché « le CSA a voté contre », en fait notre CSA a voté contre 5 voix et pour 4 voix. J'ai rappelé quand même que, oui, mais les 5 voix s'expliquaient pour partie par, justement, le relais d'une position nationale sur le principe même de créer un EPE, mais que souvent les mêmes personnes avaient été associées dans le cadre de groupes de travail pour construire justement notre EPE de telle sorte que notre EPE garde un caractère démocratique, y compris dans sa construction.

Je pense que je réponds à peu près à tes questions, c'était des questions très précises, parfois plus générales, ça a été de cet ordre-là. Mais ça a duré peu de

temps, on a présenté pendant 10 minutes, 1/4 d'heure et après on a eu 1/4 d'heure de questions et on a répondu en 10 minutes, puis après ça a été mis au vote.

Oui, Lionel ?

M. Crognier.- Il me semble avoir lu que Besançon ça avait été rejeté par le CNESER, c'est ça ?

Le Président.- Alors non, ce n'est pas rejeté, en fait le dossier a été retiré de l'ordre du jour. Il devait passer avant nous et, effectivement, il a été retiré. Le ministère m'a appelé à 13h15, on se préparait avec Emmanuelle Pucéat, on était au point, pour nous dire qu'on allait passer finalement à 14h00 et pas à 14h30, ça n'a pas changé notre programme. Sur les raisons, je crois, ça m'a été confirmé après mais c'est une information de seconde main, il semblerait que le conseil d'administration de l'UFC n'ait pas adopté les statuts de l'EPE de Besançon à la majorité requise. C'est-à-dire qu'ils n'ont pas réussi à obtenir une majorité absolue, ce qui est nécessaire quand on change les statuts d'une université. Ils avaient une majorité relative mais pas absolue, donc il leur manquait une voix.

M. Crognier.- Le ministère a dissocié les deux dossiers ?

Le Président.- Sinon ils nous auraient retiré aussi de l'ordre du jour, mais là j'aurais protesté parce que 3/4 d'heure avant la réunion, je trouve que ça aurait été un peu désagréable, il ne faut pas exagérer, mais non, ça n'a même pas été envisagé. En revanche, j'ai eu le sentiment que l'effet produit sur les membres du ministère de cette affaire-là était plutôt négatif, en disant « c'est un peu curieux ». Ce qu'on nous a expliqué au ministère, c'est que il y a une autre réunion du CNESER prévue au 12 novembre et il faut que l'EPE de Besançon soit prêt pour le 12 novembre sinon il n'y aura pas d'EPE à Besançon. Je vous rappelle que certains disaient que nous on n'aurait jamais d'EPE.

Enfin, peu importe, on est au conseil d'administration de l'université de Bourgogne, pas celui d'UFC. Donc oui, c'était un peu étrange comme situation.

Je ne sais pas s'il y a d'autres questions ? Non. Voilà pour l'actualité. On va pouvoir rentrer dans l'ordre du jour de notre conseil d'administration. Stéphane, je vais te passer la parole, Monsieur le Vice-président du conseil d'administration, avec en principe l'approbation du verbatim.

Point A : Points soumis à discussion

II – Questions financières

M. Tizio.- Merci Président. Bonjour à toutes et tous. Alors effectivement, contrairement à ce que allait vous annoncer le président, il n'y a pas pour cette séance d'approbation du PV de la séance dernière, parce que on est un peu juste en termes de délais. Je suis seulement en train de relire le verbatim. Donc ce sera pour la prochaine fois. En revanche, on peut démarrer les points A, c'est-à-dire les points soumis à discussion de notre conseil d'administration avec, premièrement, les questions financières. Des questions financières qui se divisent en deux délibérations, une première délibération concernant les demandes d'admission en non-valeur et la seconde sur des demandes de remise gracieuse. Est-ce que Muriel

vous voulez présenter rapidement ces deux dossiers qui, je crois, ne posent pas de problème a priori ? Je vous donne la parole.

1. Demandes d'admissions en non-valeur

2. Demandes de remises gracieuses

Mme Lecullier- Bonjour à tous. A priori il n'y a pas de problème sur ces dossiers effectivement. Je demande donc l'admission en non-valeur de 11 dossiers d'un côté, 6 de l'autre, donc 17 au total. Une partie concerne des vieux trop-perçus de salaire suite à des indemnités journalières. C'était avant qu'on mette en place la subrogation des indemnités journalières. Il n'y a pas des montants très importants, donc 6 dossiers de trop perçu et 11 dossiers divers, des frais de formation, abonnements, chèques sans provision pour des sommes pas très importantes donc pour un total de 8 857,99€ et puis un dossier de remise gracieuse, c'est aussi un trop perçu suite à des indemnités journalières avant la subrogation, c'est un dossier ancien. C'est une personne qui est en grande difficulté et on propose une remise gracieuse partielle sous réserve d'inversement du solde par petites échéances donc la remise gracieuse proposée est de 2 108,92€ et il restera à charge 1 500€ à payer avec un échéancier sur ce dossier. Si vous avez des questions ?

M. Tizio.- Merci Muriel. Est-ce qu'il y a des questions particulières sur ces dossiers de remise gracieuse et d'admission en non-valeur ? Réglementairement, nous devons passer deux délibérations. Donc si vous voulez bien on va faire un vote global pour les deux. Je vais vous lire les deux délibérations et nous nous prononcerons de manière bloquée. À moins que vous souhaitez avoir un vote séparé. Bien entendu, c'est à votre entière discrétion. Je vous propose un vote bloqué. Je vous lis les deux délibérations.

La première délibération, le conseil d'administration, après en avoir délibéré, approuve les admissions en non-valeur pour un montant de 8 857,99€ et seconde délibération, le conseil d'administration, après en avoir délibéré, approuve les demandes de remise gracieuse pour un montant de 2 108,92€. Qui refuse de prendre part au vote ? S'abstient ? Vote contre ?

26 voix pour (unanimité)

M. Tizio.- Je vous remercie.

III - Questions relatives aux ressources humaines (CSA du 7 octobre 2024)

M. Tizio.- Deuxième série de points à l'ordre du jour dans la partie A, ce sont les questions relatives aux ressources humaines, et plus précisément des questions qui ont été débattues lors du CSA du 7 octobre 2024. Avec un premier point concernant le plan d'action Qualité de vie au travail, le second sur le plan de formation des personnels et puis les points 3-4-5 et 6 concernent des opérations sur l'indemnitaire des personnels BIATSS.

Édith, je t'invite à présenter le plan d'action Qualité de vie au travail qui concerne ce premier point abordé au dernier CSA..

1. Plan d'action Qualité de vie au travail

Mme Salès-Wuillemin.- Bonjour à toutes et tous. Je suis donc amenée à vous parler du plan d'action Qualité de vie au travail qui est en construction depuis le moment où j'ai été en position d'être vice-présidente déléguée à la Qualité de vie au travail. Ce plan d'action vous a été donné en annexe du document que vous avez reçu et je vais vous présenter un peu la manière dont on a procédé pour le mettre en place et les sept mesures qu'on vous propose de voter. Pour ce qui concerne ce plan d'action Qualité de vie au travail, ça a démarré par un certain nombre d'éléments qui sont venus agrémenter le schéma directeur. Pour ce qui concerne ces éléments, il y a eu un certain nombre de personnes qui ont porté ce programme. Tout d'abord, évidemment, la vice-présidente déléguée à la Qualité de vie au travail. Ensuite, un service d'appui qui est venu étayer la démarche. Le service hygiène et sécurité a été transformé en service prévention, sécurité et qualité de vie au travail, ce qui nous a permis de pouvoir déployer un certain nombre d'actions que je vais vous décrire sous la forme de lignes de prévention primaire, secondaire et tertiaire.

Pour ce qui concerne ces fameuses lignes, on a envisagé une première ligne, ça a été notre première action d'ailleurs de prévention tertiaire, c'est-à-dire on a commencé à accompagner les agents et notamment en reliant la cellule d'écoute, mais également d'autres actions qui étaient déjà menées. On a créé le dispositif signalement de harcèlement et également des dispositifs de médiation. En deuxième ligne, il s'agit de détecter, repérer, pouvoir repérer des situations de difficultés et donc c'est ce qu'on appelle la prévention secondaire. Et là, l'enquête trouve tout son intérêt puisque l'enquête QVT a pour objectif justement de faire une cartographie, on va appeler ça tout simplement un thermomètre de la qualité de vie au travail au sein de l'université de Bourgogne. Et puis ensuite, en troisième ligne, il y a tous les dispositifs qu'on voit apparaître et qui parfois paraissent un peu, je dirais, sous la forme de journée de réflexion, journée d'étude, là où on peut tout simplement dialoguer autour de la qualité de vie au travail sans être sur des situations critiques. Notamment, c'est l'occasion d'en parler, le 25 novembre, nous faisons la journée sur les violences sexuelles et sexistes, malheureusement, on n'a pas pu faire octobre rose, mais je suis en rose.

Troisième chose que je voulais voir avec vous, c'était les détails de l'enquête. Comment on a mené cette enquête ? Elle a été menée en 2022 et on a pu recueillir 1282 réponses ce qui nous a permis de toucher grosso modo la moitié du personnel, même si 982 réponses étaient exploitables, ça vient du fait qu'on n'a gardé que les réponses qui étaient remplies complètement. Vous avez ensuite un tableau qui présente les pourcentages de réponse, les proportions de réponse compte tenu des statuts. Alors on voit que les personnels BIATSS ont répondu plus que les enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs. Mais globalement, le taux de réponse de la deuxième catégorie était suffisant. Les femmes ont répondu plus que les hommes, mais ça c'est habituel, dans les enquêtes, généralement les femmes répondent plus et on a un taux de personnel titulaire et contractuel équivalent. Je vous laisse découvrir les catégories de personnel, les composantes et les statuts concernés. Qu'a-t-on évalué dans cette enquête ? Page 3 de votre document. On a évalué trois choses, la qualité de vie au travail, le stress et ce qu'on appelle l'anxiété, dépression. Ça permet de pouvoir avoir un thermomètre assez précis. Qualité de vie au travail, on est parti sur une échelle validée, c'est l'avantage de ce genre d'outils, quand ce sont les échelles validées, on peut tout simplement généraliser ensuite les résultats à d'autres diagnostics et vous allez voir que

d'ailleurs ça nous a donné un point de comparaison. Cette échelle permet d'analyser la qualité de vie au travail à travers six dimensions, c'est-à-dire six caractéristiques de l'emploi, par exemple, l'aménagement du temps de travail, l'environnement physique de travail, le lien entre la vie professionnelle et la vie personnelle, les relations avec les collègues de travail, le soutien de la hiérarchie, le sentiment de reconnaissance et l'évolution dans le travail. Et ça a été mesuré, c'est ça l'intérêt de cette échelle, trois fois, une première fois où on mesure le vécu, comment les personnels perçoivent leur qualité de vie au travail, ensuite, les attentes c'est-à-dire quel est leur idéal en quelque sorte de qualité de vie au travail et l'écart entre les deux qui va nous permettre de mesurer la satisfaction par rapport aux conditions, puisque la satisfaction que j'ai sur mes conditions de travail dépend de mon point de référence. C'est ça le principe de cette échelle. L'échelle de stress est également une échelle validée. C'est la PSS qui est une échelle qu'on utilise assez fréquemment et qui nous permet là aussi des bases de comparaison avec d'autres diagnostics. Et enfin, nous avons une échelle de bien-être général et une échelle d'anxiété dépression. Alors normalement on ne met pas forcément le bien-être général et l'anxiété dépression dans ce genre de diagnostic, mais là on voulait quand même avoir une cartographie complète. Les résultats de cette enquête montrent qu'effectivement la qualité de vie au travail, on peut la mesurer grâce à un score de qualité de vie au travail perçue. Et l'avantage de cette échelle, c'est que on peut avoir, en quelque sorte, ce qu'on appelle à l'hôpital une échelle visuelle analogique, eh bien ici, c'est une échelle visuelle analogique de la qualité de vie au travail. Donc en gros, on est à plus de 3,58 et 3,87 bien sûr, ça veut dire qu'on a une bonne qualité de vie au travail.

Les résultats maintenant. En fait, on a mesuré le perçu, l'attendu et l'écart. Vous allez voir que ce schéma page 5 est assez vite résumé. En gros, la question est de savoir là où l'écart est le plus élevé, quelle est la situation, quelles sont les dimensions pour lesquelles l'écart est le plus élevé, c'est-à-dire finalement à la fois les attentes sont élevées et le ressenti est faible, donc c'est là qu'on a la meilleure marge de progression. Eh bien, c'est sur trois dimensions, les tâches et l'aménagement du temps de travail, le sentiment de reconnaissance de la hiérarchie et enfin l'évolution dans le travail. Donc on a créé des groupes de travail qui ont eu pour objectif de réfléchir à des mesures qu'on pourrait prendre sur ces trois dimensions, avec des propositions concrètes. Deuxième chose, pour ce qui concerne le stress, le bien-être, l'anxiété, la dépression, eh bien, là aussi, je vais vous résumer assez rapidement le schéma, on s'aperçoit que on n'est pas au-delà du niveau préoccupant en ce qui concerne le stress, l'anxiété, la dépression et on a un taux de bien-être qui est tout à fait acceptable et correct. Vous allez me dire, c'est une cartographie globale. La question est de regarder peut-être dans des lieux bien particuliers, c'est ce qu'on fait. C'est-à-dire que quand, par exemple, on est alerté, eh bien on va aller regarder ce qui se passe sur ce site particulier, sur ce lieu particulier, pour voir si on avait peut-être quelque chose qui était alertant. A ce stade-là, on ne le fait pas parce que dès qu'on commence à égrainer, on est à des seuils tellement fins que on n'a pas forcément de résultats statistiques significatifs. Mais par contre, ça peut être signifiant pour nous de se dire que là il y a des taux peut-être plus élevés de stress.

Les groupes de travail, comment on a fonctionné ? puisque l'idée c'est de fonctionner de manière participative, c'est-à-dire de créer des groupes de travail. Ils étaient tous ouverts. On a fait une annonce globale, y participait qui le souhaitait et on a fait quatre séances que je vous ai indiquées, à partir de janvier 2023 jusque

février 2023. Ils ont été menés à la fois par moi et par le service PS-QVT. La parole était libre et la question était tout simplement de déterminer comment on pouvait décliner ces trois dimensions pour améliorer la qualité de vie au travail. Ces propositions ont été reprises et on arrive à sept propositions différentes.

La première série de propositions porte, comme vous l'avez compris, sur la question des tâches et de l'aménagement du temps de travail.

La première proposition concerne la communication, en gros, sur le fonctionnement de l'université, c'est qui fait quoi ? C'est parfois un peu compliqué quand on arrive dans une organisation de cette taille-là de savoir où s'adresser, que faire ? Donc on a envisagé, les étudiants ont déjà un livret de ce type-là, de faire un livret pour les personnels avec un système de QR code. C'est un peu moderne, mais le système de QR code, l'avantage c'est que, de fait, on a le livret, on a l'item et la personne va flasher le QR code pour avoir plus d'informations. Parce que justement, on s'y perd un peu parfois dans l'intranet pour savoir où est l'information qui peut nous intéresser.

La deuxième proposition, c'était de revoir l'organisation des formations nécessaires à la prise de poste. Alors là, ce sera à titre expérimental dans un premier temps, ce serait de travailler ce qu'on appelle le tuilage parce que il y a un coût derrière. Le tuilage, c'est que malheureusement les personnels arrivent au moment du grand rush de la rentrée et c'est parfois bien compliqué de pouvoir à la fois assumer les missions et en même temps faire la rentrée, donc ce serait de décaler un peu cette rentrée, mais ça veut dire double coût. Troisième proposition, élargir le groupe des personnels "volants", au CHU on les appelle les "volants" ou les "roulants". En fait c'est des personnels qui vont venir à l'appui quand il y a un pic d'activité. Donc il y a déjà un poste et demi qui est dédié à cela et la question serait de pouvoir avoir, sur volontariat, des personnes qui, à un moment donné, donneraient de leur temps, bien évidemment avec accord du directeur ou du responsable de service, mais avec l'idée que ce sont des personnes qui sont souvent en intérêt pour pouvoir faire d'autres missions. Donc ça, c'était une proposition du groupe de travail qui a été faite et qui a retenu notre attention.

Troisième proposition, amélioration de l'évolution dans le travail. L'évolution dans le travail, ça veut dire que, d'ailleurs on l'avait vu sur l'enquête sur l'égalité femme-homme, il y a parfois certains personnels qui ont du mal à pouvoir évoluer dans leur mission. Donc une des propositions qui a été faite, c'était de faciliter l'accès à l'habilitation à diriger les recherches, l'HDR. Gratuité des frais d'inscription, pour certains laboratoires, ils sont pris en charge par le laboratoire et puis pour d'autres cela n'est pas. Donc la question était de savoir comment ces frais d'inscription pouvaient être pris en charge au niveau de l'établissement. Et puis, là aussi, avec une proposition de décharge de service de la part des groupes de travail, alors ça, ça va être aussi, pour l'instant, à titre très expérimental et en tout cas à réfléchir parce qu'il y a un coût énorme derrière cela. Également, toujours dans la même mesure, de permettre au personnel université de Bourgogne d'accéder gratuitement aux formations qui sont délivrées par l'université de Bourgogne et par les enseignants-chercheurs de l'université de Bourgogne, et aussi les personnels BIATSS bien évidemment de l'université. Donc là, l'idée serait pour un lot de formation pilote de pouvoir leur permettre d'y accéder quand cela est possible, notamment quand il y a des cours qui sont réalisés sur des temps plus étendus sur la journée, le soir ou les samedis. Aussi, améliorer la communication sur les possibilités d'évolution professionnelle et enfin accorder des crédits temps pour faire des

validations d'acquis de l'expérience ou accéder plus facilement au bilan d'étape professionnel.

Ensuite, des propositions pour développer le soutien et le sentiment de reconnaissance au travail avec plusieurs propositions. Ici, la proposition 6 et 7, comme ajouter des questions sur les volontés d'évolution professionnelle ou de mobilité professionnelle sur la question des entretiens professionnels, peut-être affiner, parce qu'il y a déjà un cadre réglementaire. L'entretien professionnel suit le cadre réglementaire mais peut-être ajouter des éléments pour pouvoir bien déterminer où en est la personne de son évolution professionnelle et qu'est-ce qu'on pourrait lui proposer ou en tout cas comment on peut l'accompagner au niveau du directeur ou du responsable de service. Là aussi peut-être, à un moment, alors c'est une proposition plus lointaine, réfléchir sur les fiches de poste parce que il y a aujourd'hui un écart entre ce que fait la personne et ce que contient la fiche de poste et donc là peut-être à retravailler.

Et puis enfin, pour compléter, ce qui a été proposé, c'est de renforcer la formation et l'accompagnement de l'encadrement, notamment autour du management. Alors c'est fait déjà, ça n'est pas obligatoire pour les anciens, c'est obligatoire pour les nouveaux encadrants. Ce serait de le rendre obligatoire à terme pour tout le monde. Et puis aussi peut-être, mettre en place, ce qu'on a déjà fait, mais peut-être de manière plus formelle, un suivi en quelque sorte des encadrants pour voir où ils en sont de leur projet de service et de leur posture de manager. Pas en évaluant bien sûr, mais voir un peu comment, en retour d'expérience, ils ont pu bénéficier de la formation.

Je vous ai mis ensuite le calendrier, les jalons, vous avez vu que ce calendrier est déjà faux puisque on a déjà mis en place des petites choses, mais il est un petit peu en retard, donc l'idée serait d'aller jusqu'à 2025 mais peut-être même 2026 pour les dernières mesures, mais en tout cas, on espère bien qu'à l'horizon 2025, nous aurons déployé, au moins à titre pilote, la plupart des propositions. La prochaine enquête à l'université de Bourgogne est prévue pour 2025 pour voir déjà les premiers effets.

M. Tizio.- Y a-t-il des demandes de précision, des questions suite à cette présentation très claire ?

M. Clerc.- Cédric Clerc pour le SNTPTES. Merci à Édith pour cette présentation puis pour tout le travail qui a été engagé. C'était dans les projets et les annonces du président de s'engager sur une démarche QVT et, avec des gens spécialistes c'est toujours plus simple, je pense. Nous, on avait plusieurs points à la lecture de ces documents à apporter et là, dans les propositions qui sont faites, on a la question de la formation de l'encadrement qui arrive en dernier et je ne sais pas comment ça se positionne, ça semble optionnel à la lecture du document, et après j'ai entendu que c'était obligatoire pour les nouveaux. Et nous on insiste, je crois qu'on l'a déjà dit, sur le caractère obligatoire pour tous parce que dans nos métiers, quels qu'ils soient, on se forme en continu, tout évolue. Et si on veut mener une politique cohérente en matière de QVT notamment, ou de management, au sein de l'université, il nous paraît essentiel que tous les encadrants, à différents niveaux, bien sûr, soient sur les mêmes positions, sur les mêmes bases. Il y a beaucoup à apprendre, je pense, en termes de management pour chacun. D'autant plus que ce n'est pas forcément quelque chose qui est naturel de manager, même si on a de très fortes compétences techniques dans quelques domaines que ce soit. C'est aussi

peut-être faire des petites capsules vidéo. Vous parliez de QR code, de choses comme ça, pour suivre d'autres formations, on sait que la formation à distance, mais aussi ce type de capsules avec un support, comme on peut voir des MOOCs un peu sur différents domaines. Il y a des choses très intéressantes à faire et qui permettent quand même l'acquisition d'un certain nombre de compétences, même si elles ne sont pas validées, mais c'est important. Nous, ça, ça nous paraît être une des mesures prioritaires, la formation de l'encadrement. Parce que un mauvais encadrement, ce n'est pas forcément volontaire ou fait sciemment parce que chacun a les pressions qu'il a aussi dans son poste, ça dégrade la qualité de vie au travail de l'ensemble d'un service, alors que le dialogue, on est aussi sur ces positions-là, ça permet souvent d'apaiser un certain nombre de choses. Ensuite, il y a tout un tas de propositions qui sont intéressantes. Sur les évolutions de carrière, on est preneur d'être invités à ces groupes de travail parce que je pense qu'on a aussi une expérience sur les possibilités qui sont offertes au personnel, notamment titulaire, parce que malheureusement on a de plus en plus de contractuels et pour eux, la situation est plus complexe. Mais on est prêts à s'investir là-dessus. Et il y a un point aussi qu'on veut aborder, c'est la GPEC qu'on ne voit pas dans ce rapport. Mais je pense que c'est peut-être dans l'esprit de chacun, on en parle. Je commence à avoir un peu d'expérience dans ce CA. Je crois que ça fait une quinzaine d'années qu'on parle de GPEC à l'université. On ne voit rien venir. Alors j'ai souvent entendu dire qu'il y avait des choses qui démarraient, qui étaient mises en place. Aujourd'hui on ne sait pas où ça en est. Si on peut avoir de l'information là-dessus et sur ce qui est prévu pour initier ou compléter ce qui est déjà engagé.

Mme Salès-Wuillemin.- Merci pour ces remarques. C'est vrai que sur la formation des managers, elle a déjà démarré donc elle est mise effectivement en bout mais c'est pour la phase 2 qu'elle est mise en bout. C'est-à-dire qu'en fait on l'a rendue obligatoire pour tous les nouveaux. L'idée est, petit à petit, que les responsables, les encadrants puissent en bénéficier, même ceux qui sont plus anciens dans la fonction. Et la formation de niveau 2, ce serait, après cette formation, de pouvoir faire du retour d'expérience, échanger sur des pratiques managériales, sur ce qu'ils ont pu vivre. Et donc ça, par contre, on ne l'a pas encore fait, c'est pour ça que c'est plutôt à la fin et parce qu'on était plutôt en train d'absorber, déjà, le flux de ceux qui sont déjà en position et qui n'ont pas suivi la formation. Pour ce qui concerne les évolutions de carrière, avec plaisir de faire des groupes de travail vous incluant, aucun problème et effectivement ce sont des choses très importantes parce que à partir du moment où on a un accompagnement sur l'évolution de carrière en termes de projets, c'est mieux pour tous. Sur la GPEC, l'analyse des fiches de poste et des entretiens pro devrait être un soubassement pour la GPEC. Alors il y a sans doute d'autres actions qui ne relèvent pas de ma délégation et je laisserai parler qui de droit. Mais pour ce qui relève de ma délégation, c'est une carte, un point d'entrée. En gros, il faut cartographier les métiers et les compétences, c'est ça la GPEC pour pouvoir anticiper sur l'avenir. Alors pourquoi ça n'a pas été fait ? Parce que c'est un énorme chantier. C'est vraiment un énorme chantier. On a énormément de métiers différents à l'université de Bourgogne et c'est ça qui rend les choses très complexes. Ce n'est pas une mauvaise volonté, mais plutôt l'ampleur du chantier.

M. Tizio.- Je rebondis sur ce que vient de dire Édith. Ce qu'elle dit est très vrai. La GPEC est engagée dans le sens où on a commencé un travail de cartographie des emplois et pour le moment, évidemment, ça avance, enfin ça

n'avance certainement pas assez vite à votre goût, pas assez vite au mien non plus, mais c'est un gros boulot et d'autant que, derrière la même fonction peut se cacher des sous-métiers ou des sous-compétences donc les choses doivent être faites assez finement, mais on a déjà commencé il y a un ou deux ans, alors je parle sous le contrôle de Valérie, sur la fonction scolarité, il y a un travail qui est en cours, quasiment en train d'être terminé sur la fonction finances et communication. Donc on y va petit bout par petit bout mais, effectivement, je rejoins complètement vos préoccupations, la GPEC c'est quelque chose d'extrêmement important et on doit accélérer le mouvement. Surtout que, moi je mets ça en parallèle avec tout un ensemble d'opérations, par exemple de repyramidage, qui nécessitent là aussi, une vue un petit peu métier sur ces opérations-là qui nous permettrait d'avoir une véritable stratégie de gestion des compétences à plus long terme. Parce que ce qui nous manque très clairement, c'est une perspective de long terme pour pouvoir justement adapter nos métiers, nos compétences, la manière dont on va traiter les choses et je dirais que c'est d'autant plus intéressant que, par exemple, pour l'organisation des dialogues d'objectifs et de moyens, avoir une vision à long terme pourrait aussi nous aider grandement dans les dialogues qu'on a avec les services et composantes. Donc je suis entièrement d'accord. Le travail a commencé ça fait 2-3 ans me semble-t-il, je peux peut-être me tromper sur quelques mois mais c'est 2-3 ans. À partir du moment où on aura une cartographie, on va pouvoir commencer véritablement à investiguer de manière beaucoup plus précise sur les compétences qui se cachent derrière les grandes fonctions. Parce que quand on dit la fonction scolarité, derrière il y a quand même d'autres choses, la fonction finances ça regroupe aussi pas mal d'autres sous-compétences, et puis la communication. On aura sans doute un travail à faire aussi sur la recherche par exemple, qui à mon avis va être encore un petit peu plus compliqué parce que les métiers dans la recherche, je parle des métiers techniques, je ne parle pas des enseignants, enseignants-chercheurs, les métiers techniques sont aussi très divers, ils peuvent aller de la gestion d'un laboratoire jusqu'à de l'instrumentation scientifique. Donc c'est des choses qui ne sont pas forcément évidentes à saisir. Donc le travail a commencé, il se poursuit et bien entendu on vous sollicitera, notamment les organisations professionnelles, pour y mettre votre patte, bien entendu.

Oui, Cédric ?

M. Clerc.- J'avais aussi deux points qui nous ont été signalés et que des collègues tenaient à ce que ce soit dit. Le dispositif harcèlement, tout ce qui a été mis en place, il y a des collègues qui l'ont contacté et nous disent qu'ils sont en manque de retour. Alors on pourra peut-être en discuter, ce n'est pas le lieu, mais ils tenaient à ce que ce soit dit parce que visiblement, il y a quand même une perte de confiance dans le dispositif qui avait été initié, de la part de certains collègues.

Mme Salès-Wuillemin.- Ah oui ? Alors ça c'est étonnant. Peut-être on en reparlera de façon plus précise, mais je vous dis comment il fonctionne.

Le dispositif signalement harcèlement, c'est donc le guichet unique, une adresse mail et au bout c'est la psychologue du travail et moi et quand il y a besoin, quand il y a une urgence, c'est elle qui donne un rendez-vous donc elle le fait vraiment très rapidement. Et quand elle a vu la personne et que la personne est d'accord et qu'il faut enclencher quelque chose, à ce moment-là je peux prendre la main des fois et donc il peut y avoir parfois un trou entre sa réponse et le rendez-vous effectif, ça peut arriver, et parfois entre l'acceptation du rendez-vous avec moi

et le rendez-vous effectif, ça je ne le nie pas mais sinon pour le reste on est dans les trois jours.

M. Clerc.- L'autre point, c'était sur la communication interne, sur tout ce qui est la lettre au personnel, tout ça est bien identifié, il y a pas mal d'informations. Par contre sur les consignes, je prends toujours l'exemple de la canicule, des fois ça arrive une fois que l'orage est passé. Il y a des adaptations d'horaires possibles sur les périodes de canicule, en fait le temps que l'information redescende jusque dans les services, laboratoires, l'orage est passé, on est tous rafraîchis, sauf que certains n'ont pas pu bénéficier de mesures bienveillantes qui avaient été décidées. Donc je ne sais pas si, techniquement, en termes de communication, il n'y a pas moyen de s'adresser pour certains sujets directement à l'ensemble des personnels avec un message visible, quelque chose qui attire un peu l'œil. Il y avait la fermeture du service de santé cette semaine, c'est un mail qui n'est pas forcément visible quand on sait tout ce qu'on peut recevoir dans une journée. Voilà, les points peut-être d'amélioration et aussi peut-être dans les composantes, s'assurer qu'il y ait bien des réunions, un peu d'assemblée générale, régulières, pour faire le point sur les projets de l'établissement. Je pense que c'est bien que tout le monde soit informé plutôt que enfermé dans son labo, son service, d'avoir une vision globale d'université, rappelée régulièrement.

Mme Salès-Wuillemin.- Oui, je vous rejoins, c'est sûr que c'est une grosse difficulté parce qu'on est une grosse structure. Plus la structure est grande, moins les communications sont fluides. C'est presque une évidence. Donc après il faut qu'on trouve des médias et les médias, comme c'est le mail, la grosse difficulté c'est l'avalanche de mails. Donc on va essayer d'y réfléchir. En tout cas sur la question de la communication, c'était par un bout qu'on la prenait, autour de où trouver l'information, mais aussi comment communiquer l'information, ça peut être ajouté.

M. Domenichini.- J'ai quelques remarques et des questions qui vont être probablement très naïves, Donc je m'en excuse par avance. La première question, c'est à propos d'une catégorie de personnel un peu particulière, alors peut-être qu'elle est contenue dans enseignants-chercheurs, ce sont les doctorants, ils sont contenus dans enseignants-chercheurs ?

Mme Salès-Wuillemin.- Ça dépend. Ils sont personnels BIATSS quand ils sont financés sur des contrats IGE par exemple. Ils peuvent être dans les enseignants quand ils font des cours. Et quand ils sont doctorants, ils ne sont pas personnels de l'université de Bourgogne s'ils ne sont ni enseignants, ni contractuels. Les doctorants, du point de vue administratif, ils relèvent de catégories différentes.

M. Domenichini.- J'entends bien, parce que en fait, moi j'ai été contacté par beaucoup de doctorants ces derniers temps qui sont vraiment dans des profondes détresses. Et c'est quelque chose que je ne ressentais pas, ou alors je passais totalement à côté. Et notamment, j'ai surtout été contacté par des doctorants qui ne sont pas de mon laboratoire. Et là, je pense qu'il y a un point particulier à travailler. On m'a signalé des laboratoires où il y avait environ un étudiant sur deux qui ne finissait pas son doctorat. Pour moi, c'est dramatique. C'est un point particulier sur les doctorants, est-ce que quelque chose est prévu spécifiquement pour eux ?

Mme Salès-Wuillemin.- Ça dépend de quelle situation ils relèvent. Déjà, toutes les situations où ils sont en prise avec un personnel d'université de Bourgogne remontent au dispositif harcèlement, si ça relève du harcèlement. C'est un gros canal le dispositif harcèlement. Beaucoup passent par le dispositif harcèlement sans se dire que c'était forcément du harcèlement, mais ils veulent déjà avoir un contact et signaler et ils disent « ce n'est pas forcément du harcèlement mais je préfère vous le dire ». Et donc ils viennent vers nous parce que ça les met en prise avec un personnel université de Bourgogne. Là, c'est dans le cadre de la thèse ce que vous dites, donc forcément je pense que c'est plutôt cette situation, ça peut être, peu importe, un personnel, ça peut être un autre enseignant, un chercheur.

M. Domenichini.- Ce qui est compliqué c'est que souvent ce ne sont pas des choses précises, c'est des environnements donc, pour eux, dans leur tête, ce n'est pas du harcèlement parce qu'il n'y a pas une personne qui les harcèle, comme on voit à la télévision. Donc, ils ne se sentent pas harcelés, mais ils sont profondément déprimés dans leur travail et ils ont le sentiment qu'ils sont à part parce que ils ne sont ni enseignants-chercheurs et ils sont plus étudiants, donc ils ont le sentiment d'être dans un no man's land où ils sont oubliés.

Mme Salès-Wuillemin.- Alors ils relèvent du dispositif dont je vous parle parce que, à partir du moment où ça met en prise avec un personnel université de Bourgogne, peu importe leur statut à eux, c'est le personnel en question qui est personnel université de Bourgogne. Donc pour nous ça relève de ce dispositif.

M. Domenichini.- Donc je peux leur conseiller d'aller sur ce dispositif harcèlement, même si ce n'est pas un harcèlement qui est véritablement caractérisé ?

Mme Salès-Wuillemin.- Tout à fait. Alors on a des situations comme ça où ils se posent des questions, mais il faut un interlocuteur.

M. Domenichini.- Parce que justement c'est une de mes remarques, une de mes questions. Alors, c'est très bien, je pense que ce qu'il faut retenir de mon intervention, globalement, c'est bien qu'il y ait quelque chose, il y a quelque chose qui avance, donc ça c'est très positif. Après, il y a 20% des hommes qui ont répondu et 40% de femmes, c'est-à-dire qu'il y a 80% des hommes et 60% des femmes qui n'ont pas répondu. Comment on peut savoir si ces gens-là se sont pas en profonde détresse ? Et donc, le mécanisme, le thermomètre, ne fonctionne plus.

Mme Salès-Wuillemin.- Oui, je vois ce que vous voulez dire, ce n'est pas comme ça que ça se calcule, mais c'est effectivement l'idée, quelles sont les motivations à répondre comparativement à ceux qui ne répondent pas ? Quelles sont leurs motivations ? On avait donné garantie sur l'anonymat et d'ailleurs, évidemment, on est incapable de dire qui a répondu, qui n'a pas répondu. On connaît juste les caractéristiques des personnes qui ont répondu, mais on ne sait pas qui en particulier. On ne sait pas si vous avez répondu ou un autre a répondu, on a juste comme ça une cartographie. Alors c'est dans toutes les enquêtes, on se pose des questions, pourquoi les gens répondent, pourquoi les gens ne répondent pas ? Mais on se dit que ce biais peut être en quelque sorte noyé par le nombre de réponses. Et aussi parce qu'on a doublé avec, alors on l'a appelé comme ça, le QVT tour. On s'est

un petit peu déplacés dans les différentes composantes pour bien avoir des éléments qualitatifs et qui nous alertaient et qui libéraient la parole autrement. Alors je ne dis pas qu'on a fait le tour des questions mais ce n'est pas forcément les mêmes qui répondent à une enquête et ceux qui viennent lors de ces réunions. Donc je ne dis pas qu'on a capté tout le monde, ça c'est un peu la limite du dispositif, je suis d'accord. Mais on essaie.

M. Domenichini.- J'ai une dernière question, enfin c'est plus une remarque, et là, c'est plus une critique. Mais c'est une critique du système, ce n'est pas une critique spécifiquement de votre vice-présidence. C'est des choses que je vis dans mon laboratoire, quand il y a harcèlement, effectivement il y a signalement, il y a correction, mais la correction est toujours la même, je résume, on prend la personne harcelée et on la met ailleurs. Et le « Problème » il reste où il est et donc la même chose se reproduit une fois, deux fois, trois fois. Qu'est-ce qu'on fait ? Est-ce que on reste sur cette solution de déplacer les gens ? C'est-à-dire on essaie de diluer le problème ou est-ce que vraiment, à un moment donné, on prend les choses en main et on s'attaque à la racine du problème ?

Mme Salès-Wuillemin.- Alors, on ne dilue pas, on met en sécurité.

M. Domenichini.- C'est vrai. C'est sûr que pour les personnes qui ont été harcelées, on les voit renaître, ça il n'y a pas de problème. Après, elle sera remplacée par quelqu'un cette personne, le problème n'est absolument pas réglé et il y a des problèmes comme ça, j'en ai connu plusieurs ou on m'en a rapporté plusieurs qui durent depuis 10 ans. Qu'est-ce qu'on fait, qu'est-ce qu'on peut faire ?

Mme Salès-Wuillemin.- Oui, si on met le sujet dans le même bain, même si c'est un autre sujet, ça peut être évidemment la même conséquence si le bain n'est pas... Alors j'allais dire, oui sur le constat, et maintenant comment on fait pour le faire ? C'est-à-dire que, effectivement, il faudrait un accompagnement au plus près de la composante concernée. Et c'est vrai qu'on a encore du travail à faire, ça je suis d'accord, ça demande du temps, des moyens. Et donc là je vous rejoins, ce serait idéal de pouvoir le faire. On a fait des progrès mais on n'est pas encore à l'idéal.

M. Domenichini.- Parce que je pense vraiment que les composantes sont en attente d'une aide pour gérer eux-mêmes les problèmes différemment. C'est-à-dire que je ne remets pas en cause la bonne volonté des responsables de composante, je pense qu'ils sont en attente d'une aide pour agir autrement.

Mme Salès-Wuillemin.- C'est ça. Alors c'était l'idée de la formation d'encadrement. Mais il n'y a pas que ça, on est encore loin, mais on fait, on essaie de faire.

Le Président.- Peut-être des éléments de réponse sur ce que tu dis, Bruno. Sur la souffrance des doctorants, d'abord, faire un doctorat, c'est dur, c'est difficile et il y a de toute façon, une part de souffrance inhérente à l'exercice. Il faut faire preuve de volonté sur trois, quatre, cinq ans, ça dépend des disciplines. C'est une remise en question permanente et psychologiquement, c'est dur. L'abandon de thésards, c'est un signal et il faut le tenir comme étant un signal, mais il est multifactoriel. Moi, j'ai été témoin d'abandon de thèses pour diverses raisons, des étudiants qui n'arrivent

pas à passer certains caps et qui s'enfoncent petit à petit parce qu'ils n'arrivent pas à trouver la bonne réponse à la difficulté de l'exercice. J'ai aussi vu un certain nombre de fois dans ma carrière, des étudiants qui abandonnaient leur thèse parce qu'ils avaient trouvé un emploi et que un tien vaut mieux que deux tu l'auras et il est préférable d'intégrer, pour les juristes, la magistrature en cours de thèse plutôt que de courir après une thèse qui n'aboutira pas nécessairement à un poste d'enseignant-chercheur. Il peut y avoir la relation entre le ou la directrice de thèse et l'étudiant. Et ça, c'est une relation extrêmement privilégiée qui peut être féconde, qui peut être extrêmement toxique aussi. Donc en fait, je pense que la question de l'abandon de thèse, c'est vraiment une question qui apporte une réponse multiple. Je pense qu'il n'y a pas une cause et qu'il y a plusieurs causes parfois de souffrance ou tout simplement, sans souffrance, d'abandon de la thèse, maintenant ça ne veut pas dire qu'il ne faut pas le traiter, ce n'est pas ce que je suis en train de dire.

M. Domenichini.- Ce que ce que je veux dire, c'est que il y a une souffrance globale mais il y a des endroits particuliers où on atteint des taux de 50% d'abandon de thèse. Ce que je veux dire, nous, on est habitué, tout ce que vous avez dit est parfaitement juste, on l'observe dans notre laboratoire, mais on n'a jamais atteint 50 % d'abandon de thèse.

Le Président.- Après, je ne sais pas où ça se trouve exactement, là on n'a pas le retour exact.

M. Domenichini.- Il faudrait creuser. J'ai été contacté par des doctorants et doctorantes. Donc je leur ai dit que j'en parlerai, j'en parle.

Le Président.- Si il y a des foyers particuliers dans notre établissement, de souffrance, il faut qu'on enquête. Ensuite, sur le rôle des directeurs de labo, des doyens et des directeurs de composante, si, ils sont quand même des échelons tout à fait légitimes pour intervenir dans ce genre de situation. Et ils peuvent aussi compter sur notre appui. Mais je vais témoigner d'une chose, récemment j'ai reçu un mail d'un directeur de composante qui me dit « voilà ce qui s'est passé dans un amphi avec une étudiante, je trouve que ce n'est pas normal, Vincent, il faut que tu fasses quelque chose ». Ça n'avait rien à voir avec les doctorants. C'est-à-dire que ça j'y suis confronté, j'ai le mail dans ma boîte. Donc attention, moi je suis prêt à impulser des choses plus directives, on va dire, à l'égard de ceux de nos collègues qui ont une relation avec des doctorants ou avec des étudiants d'ailleurs, d'une manière générale, qui n'est pas normale. Et de toute façon, la rénovation de la procédure lutte contre le harcèlement et les VSS s'inscrit quand même dans cette volonté. Mais ce n'est pas moi tout seul, je veux dire, on est une communauté, on vit dans un ensemble de 35 000 étudiants, 3 000 personnels, les choses se savent, ça bruisse dans les couloirs, ça bruisse partout, ça va dans le bureau du doyen. Quand j'étais doyen, à de très nombreuses reprises, j'ai été confronté à ce genre de discussion, à ce genre de problème. Eh bien, ce n'est pas compliqué, il faut prendre le taureau par les cornes et puis échanger avec le collègue qui fait l'objet peut-être d'une plainte de la part d'un étudiant, pour au moins rentrer dans une discussion contradictoire, qui consiste à dire « écoute, voilà, moi c'est ce qui me remonte, ça ne me semble pas tout à fait normal, qu'est-ce que tu en penses ? On peut en discuter ». Parfois ça suffit d'ailleurs pour calmer tout le monde. Je pense que ni un directeur de laboratoire, ni un directeur de composante ne peut se réfugier derrière la

gouvernance de l'établissement pour régler des difficultés qui relèvent précisément de son autorité, du périmètre de son action pour lequel il ou elle est totalement légitime, c'est-à-dire qu'un doyen, ce n'est pas nécessairement un supérieur hiérarchique ou un directeur de labo, ce n'est pas un supérieur hiérarchique au sens universitaire du terme, mais n'empêche que il a autorité pour, à un moment ou à un autre, intervenir et on peut le faire de manière tout à fait courtoise et dans l'esprit d'améliorer les choses et puis de calmer, d'aplanir les difficultés pour que chacun reparte la tête haute parce qu'il y a rien de pire que de coincer quelqu'un et de l'humilier, que ce soit un étudiant ou un enseignant, et avec cet état d'esprit qui consiste à dire on va résoudre les problèmes. Maintenant, si on met en place des procédures spécifiques, c'est aussi pour répondre à ces questions-là lorsqu'elles ne sont pas résolues à l'échelon où, soit elles devraient, soit elles pourraient être résolues. Donc, il y a notre part, il faut la prendre et je ne me défile pas en disant ça mais y a aussi un ensemble, un collectif qui est là avec des strates d'intervention, je ne parle pas de hiérarchie parce que moi je ne suis pas hiérarchie mais des strates d'intervention avec des périmètres d'intervention. Il faut aussi que chacun joue sa partition et ça j'ai eu l'occasion de l'écrire au doyen qui m'avait envoyé le mail en disant « tu as ta part de responsabilité, tu es directeur d'une composante et en tant que directeur de la composante, il te revient au moins d'entamer cette démarche. Si ça se passe mal, nous on peut venir en appui, mais au moins que le collègue concerné ou la collègue concernée soit convoquée, même gentiment pour lui dire, là tu as dépassé les bornes, tu ne peux pas t'exprimer comme ça, et tu ne peux pas te comporter de la sorte vis-à-vis d'un doctorant », vis-à-vis de quiconque et même d'un collègue d'ailleurs, parce que je ne fais pas de différence entre les individus. Moi j'entends, on essaye d'apporter des choses, on est de toute façon en appui d'initiatives qui viendraient de la part de doyens ou directeurs de labo, on le fera toujours, mais il faut aussi que chaque échelon joue sa part, sa part de jeu, pas tout. On est une collectivité, on travaille sous le contrôle des uns et des autres dans des principes de respect humain, mais en même temps de détermination à ne pas laisser ces situations se développer parce ce n'est pas normal, tout simplement, et que c'est de la souffrance. Voilà, c'est un peu l'état d'esprit.

Lionel ?

M. Crognier.- Je partage évidemment ce que tu dis, Vincent, le temps de l'échange, de la convocation d'un collègue, la remontée des informations aussi, c'est du rôle de la composante, je suis d'accord. Ce que j'ai trouvé difficile après 10 ans de travail dans ce secteur, c'est quand même le temps de la décision. C'est beaucoup plus difficile et c'est aussi ce que tu dis, Édith. Et aujourd'hui, je pense qu'il n'y a plus de tergiversations possibles. Ce que vous mettez en place c'est aussi dans l'air du temps, et il faut aussi prendre des décisions et forcément, c'est un échange, un partenariat, un dialogue avec l'université et les structures que vous mettez en place. Qu'il y ait des entretiens qui se fassent dans les composantes, que vous alliez dans les composantes pour sentir la température, c'est aussi essentiel. Prendre des décisions, c'est extrêmement difficile et, certainement, à ton niveau, Vincent, ce n'est pas toujours de gaieté de cœur, mais c'est une obligation aussi, c'est une obligation.

Le Président.- Eh bien, c'est ce que j'allais te dire, c'est une obligation. C'est-à-dire que moi j'ai été confronté à des situations où sur la base d'éléments d'enquête qui avait été menée de manière absolument remarquable, je peux vous le garantir parce que dans des conditions très difficiles humainement, par Édith Salès-

Wuillemin et Alain Helleu, je peux vous assurer quand vous lisez les rapports... Mais moi, la seule question que je me pose c'est « si je n'agis pas, quelles en sont les conséquences ? ». Et je ne parle pas des conséquences qui me concernent, c'est-à-dire que quand on exerce une fonction, on est tenu par des obligations et y compris de prendre des décisions qui ne sont pas agréables. Et, prendre des décisions qui ne sont pas agréables, à l'égard d'un ou deux individus dans l'établissement, rassurent aussi les autres collègues qui participent de notre communauté parce que il faut aussi envoyer un signal qui est de dire que là où on a identifié une situation anormale, oui, on est en capacité d'agir et, oui, on le fait. Et j'ai suspendu des collègues, j'ai poursuivi des collègues devant la section disciplinaire sur la base des rapports qui m'ont été faits. Évidemment, ce qui me remonte c'est les cas les plus graves, finalement c'est peut-être les plus faciles pour moi, parce qu'il n'y a pas d'hésitation, quand les faits sont d'une gravité extrême, je n'hésite pas un instant, qui que ce soit, c'est une évidence. Là où c'est plus difficile, c'est quand les faits sont moins graves mais qu'on sent qu'une personne, un collègue ou un étudiant, parce que ça arrive, mais un collègue qui a autorité sur une classe, sur un amphi, etc., se comporte de manière anormale. Mais, en même temps, le rôle du doyen ou du directeur de labo dans une relation de recherche, c'est d'intervenir pour alerter. Et quand on intervient assez tôt dans les faits qui se produisent, souvent, ça suffit, parce que le fait même qu'il y ait un échelon institutionnel qui intervienne dans une relation prof/étudiant par exemple, eh bien le prof, oui peut-être qu'il va bougonner, peut-être que ça ne va pas être facile de lui dire, mais en général ça calme la situation. En tout cas, moi je l'ai constaté quand j'étais doyen ou que j'étais responsable de diplôme et que il y avait un des intervenants du diplôme qui avait un comportement qui n'était pas admissible. Et à un moment, dire les choses et les dire sans pathos, sans être accusateur, ça produit quand même des effets positifs. Et en tout cas, à partir du moment où on a une responsabilité, où que l'on soit, eh bien la responsabilité, c'est un pouvoir de décision mais c'est aussi une obligation de décider, une obligation de dire les choses. Et ça, ça fait partie du lot. C'est pour ça que je préfère le terme "être aux responsabilités" plutôt que "être au pouvoir". Parce que dans notre système démocratique, on est plus aux responsabilités qu'au pouvoir, me semble-t-il.

Peggy ?

Mme Cénac.- Merci pour la présentation et pour vos propositions. En complément de plusieurs interventions précédentes et de ce que vous avez dit lors de la présentation, sur l'évolution de carrière est-ce que vous avez ajouté une dimension genrée ? Je pense en particulier pour l'incitation au passage d'HDR comme on le constate malheureusement tous les ans dans le bilan social avec ce plafond de verre. Donc je pense que sur l'évolution du travail et la qualité de vie au travail, la différence de perception qu'il y a, il y a aussi sans doute à creuser du côté du genre et voir comment on pourrait améliorer les choses sur les carrières des femmes.

Mme Salès-Wuillemin.- C'est tout à fait une bonne remarque, merci. Alors là je présentais le plan d'action Qualité de vie au travail, mais on a présenté le plan d'action Égalité femme-homme en 2021 et il était déjà question de l'évolution dans l'emploi et l'écart de salaire. Donc il y a eu des choses déjà mises en place et il y en a d'autres qui sont en cours, justement pour lutter contre le plafond de verre et autre escalator de verre et plancher glissant qu'on connaît bien dans la question de

l'évolution des femmes dans l'emploi. Par exemple, le CRCT après un congé maternité, il y a des choses comme ça qui ont été mises en place, qui relèvent de cette politique d'établissement et il y en a d'autres qui vont également être faites mais avec le focus. Sur les comités de sélection, il y a eu des décisions fortes qui ont été prises ici, que à dossier égal, on choisira une femme plutôt qu'un homme. Donc vous voyez des décisions qui ont été prises, qui marquent bien la question du genre.

Mme Cénac.- Dans la question, il y a à la fois effectivement l'écart de grade, d'évolution dans la carrière, mais il n'y a pas que le salaire, on sait que une grosse partie de la différence s'exprime aussi en nombre d'heures complémentaires et en prime de responsabilité. Et donc, est-ce qu'il y a des pistes de réflexion dans cette direction ?

Mme Salès-Wuillemin.- On ne les a pas encore envisagées. Il faudrait y réfléchir. Là on a envisagé surtout des questions qui étaient peut-être une première façon de prendre le problème et je pense que il y a encore beaucoup à faire. Le plan a été voté en 2021, on a déjà fait certaines choses, j'invite au dialogue pour améliorer les choses.

M. Tizio.- Y a-t-il d'autres interventions, demandes de précisions ? S'il n'y en a pas, je vous propose d'approuver le plan d'action Qualité de vie au travail. Qui refuse de prendre part au vote ? S'abstient ? Vote contre ?

26 voix pour (unanimité)

M. Tizio.- Je vous remercie. Et je remercie Édith pour sa présentation très claire.

Je vais conserver la parole pour l'ensemble des points qui concernent les ressources humaines, qui ont été présentés au CSA du 7 octobre dernier, donc le point suivant concerne le plan de formation des personnels pour l'année 2025, qui fait d'ailleurs un peu le pont avec ce qu'on vient de voir avec Édith Salès-Wuillemin.

2. Plan de formation des personnels pour l'année 2025

M. Tizio.- Le plan de formation, vous avez reçu les documents qui étaient soumis à votre attention, un bilan de la formation et les perspectives, c'est-à-dire le plan de formation pour l'année 2025. Comme à l'accoutumée, je vais le présenter en quelques mots pour être peut-être plus réceptif à vos remarques et à vos questions. Comme chaque année, ce plan de formation comporte deux volets qui ne sont pas mutuellement exclusifs puisque le premier volet concerne le volet du service de développement des ressources humaines qui est ouvert à tous les personnels, et puis un volet plutôt CIPE qui lui est plutôt, je dis plutôt parce que il n'y a pas d'exclusivité totale, mais qui est plutôt réservé au personnel enseignant. Quand je dis personnel enseignant, c'est dans toute leur diversité, enseignants, enseignants-chercheurs bien entendu. Pour ce qui concerne ce plan de formation, on reste quand même dans la continuité de ce qui existait précédemment avec quelques innovations, comme tous les ans.

Pour le volet service de développement des ressources humaines, on a une continuité qui nous est quelque part dictée par la réglementation. Nous avons des formations réglementaires à divers risques notamment, les formations de sécurité

santé au travail, par exemple à la radioprotection, l'utilisation de tel ou tel instrument ou produit potentiellement dangereux, tout ça c'est évidemment dans la réglementation, nous nous y conformons. Et d'ailleurs, on tente et je crois avec succès, de rattraper un retard qui avait été pris les années pré COVID. Donc y a un effort particulier qui est fait sur ces formations réglementaires de santé et de sécurité au travail, et on devrait a priori pouvoir absorber, si j'ose dire, l'ensemble des personnels qui doivent réglementairement être formés à ces divers titres. Par ailleurs, on a toujours des formations aux concours administratifs pour les personnels, des formations qui d'ailleurs fonctionnent plutôt bien, de l'avis des formés mais aussi en prenant un peu plus de hauteur, quand on voit la réussite aux concours de nos collègues dans la maison, on peut quand même se féliciter de la qualité des formations qui sont dispensées à cet égard, que d'ailleurs eux-mêmes reconnaissent, je n'y voyais aucune autosatisfaction, c'est simplement un fait. D'ailleurs, j'en profite pour dire que dans les nouveautés, alors ce ne sont pas vraiment des nouveautés, mais en tout cas dans les nouveautés de ce plan de formation 2025, il s'agit de doubler les sessions de formation aux concours. Parce que on s'aperçoit que leur succès dépasse leur capacité en réalité et que pour dimensionner correctement ce type de formation, il va falloir réaliser un effort particulier en ce sens. On a aussi toujours, évidemment, des formations sur les applications métiers, par exemple SAGHE, SIFAC, etc., tout ce qui est applications métiers particulières qui sont évidemment continuées année après année. Les formations dont Édith a parlé, les formations à l'encadrement, au management, des formations qui sont désormais obligatoires pour les nouveaux entrants et on incite quand même assez fortement les plus anciens à y participer, même si parfois c'est un petit peu plus difficile. En tout cas on avance sur ces questions managériales dont Cédric a rappelé tout à l'heure l'importance. La nouveauté, véritablement, dans le plan de formation du SDRH concerne plutôt le déploiement de formations à l'appui des différents schémas directeurs, que ce soit du handicap, que ce soit du plan d'action QVT, vous voyez les exemples dans la liste qui vous a été adressée, du développement durable et de la responsabilité sociétale de l'établissement. Donc finalement le plan de formation s'accorde avec les différentes options stratégiques qui sont prises en matière de déploiement des différents schémas directeurs et plans d'action que nous vous avons présentés précédemment. Je ne vais pas plus loin sur le volet SDRH.

Sur le volet CIPE, le centre d'innovation pédagogique et d'évaluation, ici aussi on a une continuité qui est d'ailleurs peut-être un peu plus marquée que pour le SDRH puisque, comme traditionnellement, les formations du CIPE à l'année n s'inspire des réactions des formés à l'année n-1, c'est-à-dire qu'il peut y avoir des demandes qui émergent lors des formations d'une année donnée et ces demandes, lorsqu'elles sont suffisamment nombreuses, donnent lieu l'année suivante à des ateliers de formation, plus précisément assis sur les thématiques qui ont été pointées. La formation au CIPE fonctionne suivant trois grandes modalités. Le gros de la troupe, si j'ose dire, ce sont des ateliers thématiques. Donc, sur une thématique particulière concernant la pédagogie, un intervenant vient rencontrer des stagiaires, ou ces formations peuvent aussi, dans certains cas, s'opérer à distance sur les sites délocalisés, il y a diverses modalités qui sont retracées pour la plupart dans le document et ça, je dirais que c'est vraiment le gros de la troupe des formations du CIPE. À côté de ces ateliers thématiques, on a aussi quelque chose d'assez intéressant que sont les communautés de pratique où là, les enseignants, enseignants-chercheurs peuvent partager entre eux leurs expériences

pédagogiques, leurs innovations, essayer de voir comment ça fonctionne et pourquoi pas les développer tout un chacun dans sa propre pratique pédagogique. Et puis enfin, troisième modalité, ce sont les journées de la pédagogie, qui sont désormais mises, comme dirait Édith, en routine, c'est-à-dire que chaque année, il y a des journées de la pédagogie qui concernent cette année l'approche compétences.

Voilà ce que je peux vous dire de manière très synthétique de ce plan de formation. J'ajouterai que lorsqu'il a été présenté par le SDRH et le CIPE au comité social d'administration, il a reçu un avis favorable à l'unanimité.

Y a-t-il des demandes de précisions, des questions sur ce plan de formation ? S'il n'y en a pas, je vous propose de l'adopter. Le conseil d'administration approuve le plan de formation des personnels pour l'année 2025. Qui refuse de prendre part au vote ? S'abstient ? Vote contre ?

26 voix pour (unanimité)

M. Tizio.- Je vous remercie.

3. RIFSEEP : mise à jour de la cotation des postes BIATSS – Rentrée 2024

M. Tizio.- Je vais garder la parole pour le point suivant de notre ordre du jour qui concerne le RIFSEEP et plus précisément la mise à jour de la cotation des postes BIATSS pour la rentrée 2024. Donc évidemment, nous sommes au mois d'octobre donc tout ce que je vais vous raconter là aura un effet rétroactif au 1^{er} septembre, bien entendu. Pour ce qui concerne la mise à jour de la cotation des postes, c'est un dossier qui est désormais traditionnel et qui a fait l'objet d'un groupe de travail avec les organisations représentatives le 25 septembre dernier et qui a été présenté au CSA le 7 octobre. Ce dossier de la mise à jour de la cotation des postes regroupe deux grandes opérations. Première opération, il s'agit de coter de nouveaux postes de titulaires. Pourquoi nouveaux postes ? Ils peuvent être d'abord mis au concours suite à la campagne d'emploi, création de poste tout simplement. Et puis, et c'est plus courant peut-être, hélas d'ailleurs, pas pour les collègues, mais ces nouveaux postes sont liés aux opérations de gestion du personnel BIATSS, par exemple l'accueil de collègues qui ont réussi des concours, les opérations de repyramidage, des promotions par la voie des listes d'aptitude, des tableaux d'avancement, enfin l'ensemble de ces opérations de gestion qui font que les collègues arrivent sur un poste qui, ou n'existait pas, ou était occupé par un personnel contractuel qui ne relève pas du RIFSEEP. Et donc il s'agit de coter, c'est-à-dire de classer les postes dans des groupes de fonctions qui sont afférentes à des niveaux de prime. Et ce classement dans les groupes de fonctions, sauf exception qui sont relativement rares et qui peuvent tout à fait s'expliquer, les nouveaux postes sont cotés l'année de leur mise en œuvre, en pied dans les groupes de fonctions qui correspondent à l'entrée de corps. Et, à partir de ce moment-là, ils peuvent avec l'évolution des missions, attestée par l'entretien professionnel au bout de la première année de fonction, ils pourront évoluer dans d'autres groupes de fonctions, selon évidemment l'étendue des missions qui seront confiées au collègue qui occupe ce poste. J'insiste bien, il ne s'agit pas ici de coter les collègues, mais bien les postes qui sont occupés. J'insiste sur cette question-là. Donc première opération, cotation des nouveaux postes et puis, justement, deuxième opération, modification de la cotation de postes existants. En l'occurrence, par exemple, peuvent rentrer dans ce type d'opération des postes qui avaient été cotés en entrée de corps l'année dernière

par exemple et qui, suite à l'évolution des missions et aux entretiens professionnels afférents, font l'objet d'une demande des services de modification de groupe de fonctions et donc on recote les postes dans de nouveaux groupes de fonctions. Et donc ces deux opérations aboutissent in fine à la mise à jour qui vous est proposée dans le document que vous avez et qui regroupe les révisions de la cotation des postes et la cotation des nouveaux postes. Comme vous pouvez le constater, il y a pas mal de nouveaux postes qui sont cotés et ça c'est plutôt une bonne nouvelle, qui dit nouveau poste, dit nouveau poste de titulaire, notamment. C'est lié assez souvent à la réussite aux concours de nos collègues et aux opérations de gestion plutôt favorables à l'évolution de carrière de nos collègues BIATSS. J'ajouterai pour terminer que ces opérations de mise à jour de cotation des postes pour la rentrée 2024, évidemment, sont rétroactives au 1^{er} septembre et elles ont reçu un avis favorable du CSA par 6 voix pour et 4 abstentions.

Je peux répondre aux questions éventuelles sur cette mise à jour de la cotation des postes.

M. Clerc.- C'est quelque chose que je n'ai pas bien saisi peut-être, les 35 postes en cotation c'est des nouveaux postes avec un nouveau périmètre pour chacun de ces 35 postes ? Il n'y a pas de concours qui font suite à un départ en retraite et un nouveau collègue qui est arrivé sur un poste qui était déjà coté ?

M. Tizio.- Si, c'est dedans.

M. Clerc.- Et donc on tient compte de comment était coté le poste avant leur arrivée ou pas ?

M. Tizio.- Non, non, ils sont en entrée de corps à chaque fois.

M. Clerc.- Je n'avais pas ce paramètre-là mais il y a des postes quand même qui demandent des responsabilités ou une technicité particulière, et j'entends que de fait, le poste en lui-même est déclassé, s'il était classé 1 et que parce qu'un collègue remplace sur ce poste, il est rétrogradé en groupe 3, le poste.

M. Tizio.- Ça peut arriver, mais c'est provisoire. En général, ça se passe la première année. Après, évidemment, les niveaux de cotation sont remis en fonction du poste.

Mme Lorentz.- J'espère avoir bien compris, mais je rappelle que par exemple, à la suite de la réussite d'un concours, c'est un changement de corps, mais même si le collègue passe par exemple du groupe 1 au groupe 3, je rappelle que le montant d'IFSE sera de toute façon plus important, même en entrée de corps.

M. Clerc.- Si c'est des collègues qui étaient déjà fonctionnaires ou qui étaient contractuels et qui ont le concours, mais si, par exemple, le poste est pourvu par mutation, dans les mutations, si on regarde sur "Place de l'emploi public", qui est l'ancienne bourse des emplois publics, là où sont publiées les offres, généralement il y a quand même des indications sur le montant de l'IFSE puisque l'IFSE est maintenant généralisée quasiment à l'ensemble des corps de la fonction publique, et c'est aussi un élément d'attractivité que d'afficher ça. Donc là, comment est-ce qu'on

affiche ces postes ? Est-ce qu'on dit, « vous serez en pied de groupe IFSE parce que vous venez d'arriver même si vous avez une expérience forte. » ?

Mme Lorentz.- Sur "Choisir le service public", c'est une obligation, on indique le groupe d'IFSE et dans le cadre du recrutement de titulaires, il y a des échanges qui sont effectivement engagés avec la personne qui candidate sur le poste. Mais on publie et on affiche cette information.

M. Clerc.- On va quand même voter favorablement parce que on n'avait pas visiblement bien compris quelques éléments de la présentation lors du CSA, mais on demande à ce qu'on puisse en rediscuter parce que on ne va pas peut-être perdre plus de temps mais il nous semble qu'il y a des notions avec lesquelles on n'est pas forcément d'accord.

M. Tizio.- Très bien, d'autres prises de parole ? S'il n'y en a pas d'autres, je vous propose de voter cette mise à jour de la cartographie des postes BIATSS pour la rentrée 2024. Qui refuse de prendre part au vote ? S'abstient ? 2. Vote contre ?

24 voix pour, 2 abstentions

M. Tizio.- Je vous remercie.

4. Revalorisation indemnitaire des personnels BIATSS de catégorie A

M. Tizio.- Le point suivant concerne la revalorisation indemnitaire des personnels BIATSS de catégorie A au 1^{er} janvier 2024. Ici encore, le document qui a été porté à votre connaissance regroupe deux opérations. Première opération qui concerne l'achèvement du processus de convergence indemnitaire entre les différentes filières des personnels BIATSS, à savoir les filières ITRF, AENES, bibliothèque, des services sociaux et de santé, qui a été engagé il y a désormais trois ans, peut-être même un peu plus longtemps. C'est-à-dire que nous étions parvenus à la convergence indemnitaire des personnels de catégorie C c'est-à-dire que quelle que soit la filière du ou de la collègue, il avait le même niveau de prime au même niveau de fonction, de métier. L'année suivante, nous sommes parvenus à la même convergence pour les personnels de catégorie B et aujourd'hui, on vous propose donc d'aboutir à la convergence, cette fois pour les personnels de catégorie A, c'est-à-dire, quelle que soit la filière, au même groupe de fonctions, correspond finalement le même niveau d'IFSE, c'est-à-dire d'indemnité. Ça, c'est la première opération. Alors évidemment, ça se traduit par des revalorisations plus ou moins importantes selon les filières, je pense à une filière qui avait été un petit peu la grande oubliée, qui était les personnels des services sociaux, qui n'avaient pas été vraiment revalorisés depuis un certain nombre d'années et qui, avec les effets de convergence, arrivent à un niveau désormais d'IFSE tout à fait correct, compte tenu de ce groupe de fonctions et de cette filière très particulière. Donc ça, c'est la première opération. Deuxième opération, il s'agit d'une revalorisation très légère, trop légère, allons-nous dire, des niveaux d'IFSE, mais cette fois de l'ensemble des personnels de catégorie A, puisque il nous a été délégué par l'État, une petite miette à distribuer à l'ensemble de nos collègues de catégorie A, de mémoire on est sur un montant de 63 000 euros à répartir sur l'ensemble des collègues de catégorie A, ça fait une revalorisation annuelle qui tourne autour de 210€ chargés. Ceci étant, on l'a

répercutée bien entendu, et donc ça aboutit finalement aux différents tableaux que vous avez dans vos documents, qui regroupent, pour l'ensemble des filières, les montants d'IFSE qui sont déclinés en montant annuel et en montant mensuel, puisque comme vous le savez, l'IFSE est versée mensuellement et non plus annuellement. Dernier élément avant de vous laisser la parole, cette revalorisation et ces opérations de convergence seront tenus avec un effet rétroactif au 1^{er} janvier de cette année et le CSA s'est prononcé favorablement par 9 voix pour et une abstention.

Peggy.

Mme Cénac.- J'ai une question concernant plus spécifiquement les informaticiens, parce que si j'ai bien suivi, là ils n'obtiennent pas la même revalorisation que les autres personnels, leur IFSE compose à la fois de l'ancienne prime recherche et de l'ancienne prime info, qu'on ne revalorise pas la prime info, soit, mais pour la partie recherche pourquoi elle n'est pas revalorisée comme tous les autres personnels ?

M. Tizio.- Tu peux me donner un exemple chiffré parce que pour moi elle est revalorisée des 200 et quelques euros.

M. Sow.- Dans le premier tableau, pour les ASI par exemple, sur la première ligne, pour l'ensemble des collègues, ça passe de 500€ à 637€, c'est-à-dire plus de 130€ et par exemple, pour le programmeur ça passe de 772 à 790 soit moins de 20€. Donc il y a quand même un delta entre un 130€ et un 20€.

M. Tizio.- Oui, alors ça s'explique tout simplement parce qu'on aligne les niveaux d'IFSE sur l'IFSE le plus favorable qui est celui de l'AENES. Je ne me trompe pas Valérie ? Je parle sous ton contrôle. Donc, les assistants ingénieurs seront revalorisés au même niveau que les attachés du groupe correspondant et donc à un montant, que je n'ai pas calculé, auquel on va ajouter donc les 210€ chargés divisés par 12. En fait, ce qui induit un petit peu en erreur c'est qu'on parle de choses qui ne sont pas comparables en réalité, à savoir que les programmeurs donc c'est l'ITRF, sont alignés sur le même régime indemnitaire que les attachés.

M. Sow.- Alors j'entends bien, mais là, la comparaison elle n'est pas entre les ITRF et l'AENES, c'est au sein des ITRF, il y a plusieurs BAP et la BAT E va toucher moins de 20€ et toutes les autres BAP vont toucher plus de 130€, c'est ça dont on parle.

M. Tizio.- Oui parce que la BAP E n'est pas concernée par la convergence indemnitaire puisque la PFI excède de très loin le niveau d'IFSE qui était le plus favorable hors PFI, de l'AENES. Comme on ne touche pas à la PFI, qui n'existe plus donc on ne peut pas la revaloriser, l'effet de revalorisation ne joue que sur la partie hors PFI. Et si, évidemment, les programmeurs, donc les ASI ça correspond au groupe 1, donc on a une revalorisation qui doit être normalement de la même nature que les autres groupes. Ce qui brouille le message, ici, c'est la PFI qui elle, en revanche, est gelée.

M. Sow.- Que vous n'augmentiez pas la prime informatique, c'est une chose, mais pour autant, les informaticiens devraient toucher la même revalorisation sur la partie recherche, comme tous les autres, comme dans toutes les autres BAP.

M. Tizio.- Vous étiez intervenu dans la même optique, je n'arrive pas à comprendre votre question en fait.

M. Sow.- La RIFSEEP, elle comprend une partie de l'ancienne prime informatique et ce qu'on appelait aussi la prime de recherche.

Mme Lorentz.- Tout à fait, qui par ailleurs n'existe plus et effectivement, nous avons maintenu, je prends l'ASI, entre un groupe 1 normal et un programmeur et un analyste, nous avons gardé effectivement ces différentiels qui sont relativement conséquents quand même quand on regarde les chiffres et il faut quand même rappeler que la PFI n'existe plus, mais nous avons toutefois gardé ces différentiels entre un groupe 1 normal et par exemple un programmeur et un analyste. C'est en deux temps, d'abord la convergence indemnitaire et ensuite une revalorisation par rapport à la délégation de la dotation faite par le ministère à l'attention de tous les corps et tous les groupes, c'est ça un petit peu qui induit en confusion. Mais je tiens à le préciser, effectivement la PFI n'a plus de sens en tant que telle, mais ces différences dans le cadre des groupes de fonctions sont toutefois maintenues entre un groupe 1 normal, par exemple un programmeur ou un analyste en ce qui concerne les assistants ingénieurs. Donc deux temps, d'abord convergence indemnitaire qui par exemple concerne ASI groupe 1 et après, second temps, revalorisation de la dotation allouée par l'État à l'attention de tous les corps et de tous les groupes.

M. Tizio.- Je peux réexpliquer autrement, je viens de refaire le calcul sur le même exemple que tu donnais tout à l'heure, Oumar, sur le programmeur groupe 1 ASI, je reste sur ce cas-là, le différentiel d'IFSE entre l'avant et l'après, tout compris, c'est bien les 210€ dont je parlais pour la revalorisation globale de l'ensemble des personnels de catégorie A. En revanche, pour les ASI, on va dire hors informatique, les BAP hors BAP E, si on fait la différence ça fait 7600 - 6000, là il y a un delta qui est beaucoup plus important, c'est vrai, et ce delta s'explique par la comparaison avec le groupe identique des attachés qui avait jusque-là un IFSE plus favorable. Donc en fait, effectivement, les BAP E n'étant pas concernées par la convergence puisque bénéficiant d'un niveau d'IFSE déjà bien supérieur au plus favorable...

M. Sow.- Qui décide de ça ?

M. Tizio.- Le groupe de travail décide de ça.

M. Sow.- C'est vous qui estimez que les informaticiens, étant donné qu'ils touchent une prime, donc ce n'est pas la peine qu'ils soient augmentés, c'est ça en fait, vous avez fait ce choix-là ?

M. Tizio.- Ils ne sont augmentés que de la part de revalorisation qui nous est...

M. Sow.- 17€, c'est le choix que vous avez fait ?

M. Tizio.- C'est le choix que nous avons fait, oui.

M. Sow.- A partir du moment où on touche une prime, être augmenté, ce n'est pas trop, entendable c'est ça ?

M. Tizio.- Si, mais exactement de la même manière que les autres. Là, on est exactement dans le même cas, par exemple, des attachés groupe 1, puisque les attachés groupe 1 bénéficiant déjà de l'IFSE le plus favorable n'ont pas été revalorisés, ils ne sont revalorisés que des 210€ annuels, eux aussi. Puisqu'ils bénéficiaient initialement d'un niveau d'IFSE qui était déjà le plus favorable. En fait on aligne sur le plus favorable, alors évidemment on ne peut pas aligner sur... Si on voulait vraiment aligner sur le plus favorable, il faudrait qu'on aligne sur les informaticiens. Et là, inutile de vous dire que vu les différences d'IFSE entre informaticiens BAP E et autres BAP, ce n'est absolument pas tenable. Donc oui, c'est un choix que j'assume complètement. Je comprends mieux la question que vous avez posée la dernière fois. Y a-t-il d'autres demandes de précisions ?

Cédric.

M. Clerc.- Le SNPTES est plutôt satisfait qu'on soit parvenu à cette convergence entre les différentes filières. Ça nous paraît une mesure juste. Malgré tout, on l'a peut-être dit 100 fois, mais les montants indemnitaires qui sont versés dans l'enseignement supérieur mais aussi à l'éducation nationale sont, par faute de moyens, je dirais peut-être vulgairement, mais à la ramasse par rapport à ce qui se pratique et ce qui est servi ailleurs, pas plus loin qu'au rectorat, pour les filières administratives les écarts sont importants. Donc nous, au niveau du SNPTES, on revendique maintenant une harmonisation et une convergence vers les taux ministériels les plus favorables. C'est une revendication qu'on porte au niveau national et qui va avec, bien sûr, une revendication sur les moyens donnés à l'enseignement supérieur et à la recherche qui sont de plus en plus exsangues et donc on appelle tout le monde à soutenir aussi cette revendication. Mais je suis convaincu qu'ici tout le monde la porte.

M. Tizio.- Autant vous dire que si il n'y avait pas cette action nationale, nous on ne peut pas s'aligner, c'est clair et net, on n'a pas les moyens de s'aligner, ne serait-ce que sur le niveau d'IFSE de nos amis du rectorat. Alors là, absolument impossible, surtout si on veut s'aligner entre filières. Si, comme on le souhaite, on conserve l'alignement, on ne peut évidemment pas s'aligner, sur nos propres ressources en tout cas, sur ces niveaux d'IFSE et encore, je pense que si on peut comparer, même en interministériel à mon avis, même les services déconcentrés de type rectorat sont aussi loin du plat pour saucer par rapport au ministère des Finances par exemple.

Si il n'y a pas d'autres remarques, autres commentaires, je vous propose d'adopter la délibération suivante, le conseil d'administration, après en avoir délibéré, approuve la revalorisation indemnitaire IFSE des personnels BIATSS de catégorie A au 1^{er} janvier 2024 pour les corps suivants :

- personnels ITRF : assistants ingénieurs, ingénieurs d'études, ingénieurs de recherche,
- personnels AENES : attachés d'administration de l'État,
- personnels des bibliothèques, bibliothécaires, conservateurs des bibliothèques,

- personnels Infirmiers,
- personnels de service social.

Qui refuse de prendre part au vote ? S'abstient. 2. Votre contre ?

24 voix pour, 2 abstentions

M. Tizio.- Je vous remercie.

5. Dispositif indemnitaire pour les personnels BIATSS au titre de l'année 2024

M. Tizio.- Le point suivant concerne également l'indemnitaire puisqu'il s'agit du dispositif indemnitaire de fin d'année pour les personnels BIATSS au titre de notre année 2024. Je ne vais pas être très long, le dispositif indemnitaire de fin d'année reconduit à l'identique le dispositif de fin d'année de l'année dernière pour les personnels BIATSS, c'est un dispositif qui permet à l'ensemble des personnels qu'ils soient titulaires comme contractuels, de bénéficier de ce qu'on appelait dans le temps la prime de Noël, mais qui est en réalité un complément indemnitaire annuel pour les personnels titulaires, CIA, et un versement indemnitaire exceptionnel pour les personnels contractuels, VIE. Les décisions d'attribution de ces CIA ou VIE, tout dépend du statut, mais les sommes, les seuils sont strictement les mêmes, reviennent au président sur proposition du directeur général des services, comme chaque année. L'avis du CSA pour ce dispositif s'est soldé par 4 votes pour et 5 abstentions. Ce dispositif est reconduit pour la quatrième année consécutive semble-t-il.

Y a-t-il des remarques ou des questions, des oppositions ?

Cédric ?

M. Clerc.- Il n'y aura pas d'opposition, on votera pour, comme on a voté au CSA. Par contre on refait la remarque sur l'intitulé des critères d'attribution parce que tous les ans, des collègues nous disent « comment, je ne me suis pas investi personnellement, je n'ai pas pris d'initiative, je ne touche pas 1 200€, comment ça se fait ? ». Même si le rectorat était tatillon à une époque sur l'intitulé des différents taux, je pense que on peut aisément retravailler ça, ça participera peut-être un petit peu de la QVT et du ressenti aussi des collègues lorsqu'ils prennent lecture de ces critères et qu'ils ne peuvent pas y émarger.

M. Tizio.- Je suis d'accord mais je pense que de toute manière, quels que soient les efforts de vocabulaire qu'on puisse faire, on aura toujours des insatisfactions. Mais cela dit, je suis ouvert à toute proposition d'amélioration sémantique du dispositif, il n'y a pas de problème.

Gracian ?

M. Didier.- Ce n'est pas le rectorat qui est tatillon par rapport au libellé parce que les libellés sont laissés à la totale discrétion de l'établissement. C'est que simplement, ce qui est important pour le complément indemnitaire c'est qu'il y ait une gradation dans les taux. C'est-à-dire, pour le dire simplement, on ne peut pas donner le même taux de complément indemnitaire puisqu'il est censé refléter, alors je n'aime pas trop le terme mais c'est le terme consacré, la manière de servir de l'agent. Donc effectivement, on ne peut pas avoir un taux unique. Après, en termes de libellé, pour

marquer cette gradation, il n'y a pas de de normes avérées, c'était important de le dire.

M. Tizio.- Vous avez raison Gracian, d'autant que, encore une fois, les libellés étaient complètement ressortis des travaux en groupe de travail avec les organisations, à l'époque. C'est surtout la gradation qui pose problème, davantage que le libellé, je pense.

M. Clerc.- Je me permets d'insister mais *implication dans des projets transversaux de l'établissement*, celui-ci à la limite. *Implication dans des missions à portée nationale*, n'importe quel collègue qui travaille dans un laboratoire sur des contrats de recherche, ce n'est même pas national, c'est souvent international. Donc vraiment, rien que ce libellé-là, en plus qui est celui du taux 7, le taux maximum, pose problème de compréhension, *engagement professionnel remarquable*, certains collègues se l'entendent dire tous les ans, voire toutes les semaines et pour autant n'accèdent pas à ce taux-là. Non, je le redis, le libellé des critères pose problème. Ensuite ça ne changera rien au nombre de personnes qui percevront tel ou tel taux, je suis d'accord et il y aura des mécontents. Mais je pense qu'on peut faire un léger effort de ce côté-là.

M. Tizio.- Pas de problème. Y a-t-il d'autres remarques ? Si il n'y en a pas, je vous propose de passer au vote. Le conseil d'administration approuve le dispositif indemnitaire des personnels BIATSS au titre de l'année 2024. Qui refuse de prendre part au vote ? S'abstient ? 3. Vote contre ?

23 voix pour, 3 abstentions

M. Tizio.- Je vous remercie.

6. Mise à jour de la cartographie NBI – Rentrée 2024

M. Tizio.- Le point suivant, il s'agit de la mise à jour de la cartographie de la nouvelle bonification indiciaire à la rentrée 2024. C'est un travail qui est mené traditionnellement en parallèle avec les opérations de cotation de postes, puisque dans l'esprit ça double, ces opérations de cotation de la NBI, la seule différence entre la cotation c'est-à-dire le groupe de fonctions IFSE et la NBI, c'est que la NBI c'est de l'indiciaire et ça ouvre droit à retraite tandis que, comme vous le savez, malheureusement, l'indemnitaire, ce n'est pas la cas ou tellement peu par le biais de la retraite additionnelle, que ça reste anecdotique. En tout cas, les travaux de mise à jour de cette cartographie ont été menés lors du groupe de travail et présentés au CSA dernier. En quoi ça consiste ? Tous les ans, les responsables de service nous font remonter les demandes de création ou d'évolution de NBI dans leur composante ou service respectif. Ces demandes sont examinées par la direction générale des services et sont ensuite débattues lors d'un groupe de travail et dans le tableau que vous avez, dans la colonne points, ce sont les demandes et dans décisions c'est la décision que nous proposons suite aux travaux du groupe de travail indemnitaire qui a eu lieu au mois de septembre dernier. Comme vous pouvez le voir, certaines demandes ont été refusées et d'autres acceptées et amendées éventuellement. Le CSA s'est prononcé par 6 voix pour et 3 abstentions. Y a-t-il des demandes de

précision ? Des commentaires ? S'il n'y en a pas, je vous propose de passer au vote. Je vous propose donc d'adopter la mise à jour de la cartographie de la nouvelle bonification indiciaire applicable à compter du 1^{er} septembre 2024 donc encore une fois avec un léger effet rétroactif à la rentrée. Qui refuse de prendre part au vote ? S'abstient ? 2. Vote contre ?

24 voix pour, 2 abstentions

M. Tizio.- Je vous remercie.

Nous allons passer maintenant à la série de points suivants qui concernent les travaux de la CFVU du 4 octobre 2024, donc j'invite Carine Michel, vice-présidente de la CFVU à nous rejoindre pour vous présenter ces différents points.

IV – Travaux de la commission de la formation et de la vie universitaire (CFVU) du 4 octobre 2024

Travaux de la commission de la pédagogie du 16 septembre 2024

Mme Michel.- Bonjour à toutes, bonjour à tous, nous allons maintenant nous intéresser aux travaux de la CFVU du 4 octobre présentant les travaux de la commission de la pédagogie du 16 septembre. A l'ordre du jour, trois points, la remédiation de PASS en L2, le processus de sélection PASS-LAS et l'offre de formation avec la présentation de la création de diplômes universitaires, de modification de diplômes universitaires et également de modalités de contrôle des connaissances. A l'ordre du jour qui vous avait été communiqué, il y avait un point intitulé projets internationaux qui en fait est une erreur. Nous abordons bien en commission de la pédagogie les projets internationaux qui sont présentés dans les conventions et qui font partie des documents qui vous sont transmis.

1. PASS-LAS : remédiation en L2

Mme Michel.- Concernant la remédiation en L2, cette présentation a été faite par Sandrine Rousseau qui est vice-présidente déléguée à la formation licence-master. Ce travail s'appuie sur la délibération du 4 juillet 2023 faisant état des travaux de la CFVU et de la commission de la pédagogie présentant l'accompagnement au niveau des composantes qui le demandent, de cours de remédiation pour les étudiants issus de PASS qui n'entrent pas en 2^e année de santé et qui poursuivent leurs études au niveau de la 2^e année de la mineure qu'ils avaient choisie en PASS. Jusqu'à présent, on avait un volume qui était relativement disparate selon les composantes qui en faisaient la demande, avec globalement un volume d'une trentaine d'heures en langues, en droit, en STAPS également pour la fourchette basse qui était la plus souvent utilisée, en philosophie 44 h et en sciences et techniques, 25 h en chimie, 25 h en physique. Donc, après concertation avec les différentes composantes, nous proposons de maintenir ce dispositif de remédiation pour aider les étudiants à réussir leur cursus dans la 2^e année qui correspondait en termes de thématique de discipline à la mineure qu'ils avaient choisie en PASS, et nous proposons 30 h d'accompagnement dans les cinq licences qui en ont fait la demande. Cette proposition a obtenu un avis favorable à l'unanimité de la CFVU.

2. Processus de sélection PASS-LAS

Mme Michel.- Concernant le processus de sélection PASS-LAS, le décret du 15 juillet 2024 propose une pondération, cette fois-ci au niveau national, du poids donné aux épreuves de 1^{er} ordre qui sont les épreuves écrites et aux épreuves de 2^e ordre qui sont les épreuves orales, de façon à uniformiser les pratiques sur l'ensemble du territoire national. Jusqu'à présent, pour les étudiants qui n'étaient pas directement admis en 2^e année des études de santé, qui devaient passer par les épreuves de 2nd groupe, les oraux, on avait une équivalence en termes de proportion, 50% pour les écrits, 50% pour les oraux. Maintenant, il est imposé aux universités d'avoir toutes la même proportion, donc 70% pour les écrits et 30% pour les oraux. Les épreuves restent inchangées avec une épreuve orale de situation complexe et une épreuve orale d'analyse et de raisonnement. L'UFR de Santé nous a également fait part des places ouvertes pour la rentrée 2025-2026 avec des ajustements, notamment un ajustement de 5 places en médecine où la situation est particulièrement en tension avec 2 places en plus en LAS 2 et 3 places supplémentaires en PASS. Pour la LAS 1, on a une diminution du contingent qui passe de 15% à 12,5% parce que en fait, le nombre de places n'était pas pourvu, les étudiants ayant des difficultés à rentrer dans ce cas dans les filières de santé. Mais par contre, une augmentation est proposée par ce système de vases communicants aux étudiants qui postulent, qui sont candidats aux passerelles et notamment les candidats étrangers. Donc au lieu d'avoir 5% on passe à 7,5%, les collègues de l'UFR de Santé le justifient par de très bons dossiers qui sont reçus et auxquels ils souhaiteraient pouvoir donner davantage de réponses positives. Donc ça, c'est un bilan qui nous a été communiqué, indiquant le reversement des places qui n'étaient pas pourvues, notamment en LAS 1 en direction du PASS. Les propositions faites par l'UFR de Santé ont reçu un avis favorable à l'unanimité de la CFVU.

M. Tizio.- Y a-t-il des demandes de précision sur les évolutions du dispositif PASS-LAS ? Puisque nous avons une délibération spécifique sur le PASS-LAS.

M. Crognier.- Est-ce que dans les composantes il y a moins de déception par rapport à ce dispositif ? Est-ce que peu à peu on a une régulation qui s'est faite ou alors on est encore dans un système qui ne donne pas vraiment satisfaction depuis les 4 ou 5 ans qu'il a été mis en place ? Par rapport aux échos que tu peux avoir des composantes.

Mme Michel.- Par rapport au retour qu'on peut avoir, ce système de passerelles qui permettent aux étudiants qui ne sont pas initialement en PASS, de réussir, les avis sont assez disparates, mais pour les étudiants, c'est une très bonne chose parce que les retours qu'on peut avoir sont positifs. Ça leur permet d'avoir accès aux études de santé en passant par d'autres formations. Peut-être que parfois ils ont besoin de ce temps de réflexion et on peut voir des étudiants qui en LAS 3 entrent dans ces différentes études de santé en ayant un projet qui va être plus mûri et qui va même être enrichi par le cursus qu'ils ont pu avoir précédemment. Donc des étudiants, un retour plutôt positif, oui.

M. Alibert.- En termes de succès pour ces étudiants, une fois qu'ils ont intégré, est-ce qu'ils ont le même succès que les étudiants qui ont fait PASS, est-ce qu'on a un recul là-dessus, déjà ?

Mme Michel.- On a posé la question, visiblement ce sont des étudiants qui sont en situation de réussite, mais je crois qu'on aura peut-être encore besoin un peu de temps pour pouvoir se prononcer sur cette question.

M. Tizio.- Y a-t-il d'autres questions concernant le dispositif PASS-LAS ? S'il n'y en a pas, je vous propose d'adopter la première délibération concernant les travaux de la CFVU qui concerne le dispositif PASS-LAS, processus de sélection et remédiation en L2 dont Carine vient de nous donner les éléments. Y a-t-il des refus de prendre part au vote ? Des abstentions ? Des votes contre ?

26 voix pour (unanimité)

M. Tizio.- Je vous remercie, Carine tu peux continuer.

3. Offre de formation – Créations et modifications de diplômes universitaires (DU) – Modification de l'offre de formation pour :

- UMDPCS : création de 5 DU et modification du DU Intelligence artificielle en santé
- IUVV : modification des modalités de contrôle des connaissances du DU Vin, culture et œnotourisme

Mme Michel.- Nous enchaînons et terminons avec l'offre de formation. La création de 5 diplômes universitaires par l'UMDPCS et la modification d'un DU Intelligence artificielle en santé, toujours par l'UMDPCS, et l'IUVV qui propose une modification de modalités de contrôle de connaissances.

L'UMDPCS, l'unité mixte de développement professionnel continue en santé propose la création de 5 diplômes et une modification de DU qui ont été validées par bien sûr le conseil d'UFR, tout ce qu'on vous présente, les travaux issus de la CP, de la CFVU sont validés en conseil d'UFR.

Pour vous donner quelques indications sur ces différents DU, de façon très rapide, le premier s'intitule Thérapeutiques non-médicamenteuses en addictologie. Les collègues partent du constat qu'il manque des enseignements structurants autour des interventions non-médicamenteuses en addictologie. Alors cela peut concerner par exemple la stimulation cérébrale non-invasive. Ça peut concerner également l'hypnose ou la méditation en pleine conscience ou l'intégration neuro-émotionnelle par les mouvements oculaires que vous connaissez sous le nom d'EMDR. Parmi les objectifs, il est proposé d'aider les collègues à comprendre la pertinence des techniques non-médicamenteuses dans les prises en soins addictologiques, de permettre une introduction dans l'ensemble des méthodes non-médicamenteuses, de mettre en pratique les éléments des méthodes non-médicamenteuses proposées dans un processus d'enseignement et de mise en situation progressifs. Sans lire tous les objectifs, simplement vous dire que le volume global proposé est de 78 h, réparties en 3 modules, que les frais pédagogiques sont de 1 500,00€, que le projet est porté par le professeur Trojak et le docteur Demina.

Le deuxième diplôme universitaire s'intitule Techniques microchirurgicales, donc il s'agit ici de microchirurgie qui correspond à une sur-spécialisation qui consiste à utiliser un microscope lors de pratiques chirurgicales. C'est un besoin qui est identifié pour se perfectionner et qui est proposé par exemple à des docteurs en médecine, à des docteurs en chirurgie dentaire, également à des vétérinaires et cela

leur permet en fait d'atteindre des objectifs de microchirurgie, comme par exemple connaître les différentes techniques de sutures vasculaires, avoir des notions en chirurgie expérimentale, être capable de réaliser une microdissection vasculaire et nerveuse. Le volume horaire est de 91 h avec des cours théoriques et des enseignements pratiques pour des droits pédagogiques de 1 500€, et de 500€ pour les étudiants internes en médecine. Et ce DU est porté par le professeur Cheynel, le responsable pédagogique est le docteur Guillier.

Un autre DU est également proposé, Pédagogie dans les professions de santé. Cette formation vise à apporter aux futurs enseignants dans le domaine de la santé des bases solides d'ordre pédagogique, par exemple le fait de connaître les spécificités pédagogiques des différents cursus de formation en métiers de santé, savoir évaluer son enseignement en s'adaptant aux spécialités des formations en sciences de santé. Ce DU est ouvert à tout professionnel dans les métiers de la santé. Il correspond à un volume horaire de 118 h réparties en 6 modules. Les droits d'inscription sont de 1 600€. Ce DU est porté par le professeur Devilliers, le responsable pédagogique est Patrick Guillier.

Deux autres DU proposés par l'UMDPCS. DU Numérique en santé donc depuis 2024, il y a l'obligation dans les formations d'avoir des éléments concernant le numérique en santé. Et par conséquent, pour les étudiants qui sortent de formation et n'ayant pas pu bénéficier de ces enseignements, mais également pour tous les professionnels de santé dont le besoin se fait sentir, ce DU est proposé. Par exemple, parmi les objectifs, on a, acquérir un socle de compétences en santé numérique, préparer la certification PIX+ ProSanté, intégrer le numérique en santé dans ses pratiques. Ce DU est ouvert aux professionnels de santé, aux enseignants-chercheurs, aux cadres et ingénieurs des industries du numérique pour la santé, pour un volume de 33 h réparties en 4 modules. Les frais pédagogiques sont de 900€ et de 500€ pour les internes et ce DU est porté par le professeur Callier, les co-responsables sont les docteurs Denis et Martin.

Dans la même logique, il y a un DU Numérique en santé avec un niveau de perfectionnement ou, par exemple, il est proposé dans les objectifs de connaître toujours les règles d'éthique et la réglementation, de se former à la télésurveillance, d'évaluer le bénéfice/risque d'une application avant de la prescrire. Ce DU est proposé au même public, cette fois-ci pour un volume horaire de 70 h réparties en 7 modules, ce sont toujours les mêmes responsables universitaires et les droits pédagogiques sont de 1 800€, toujours de 500€ pour les internes.

Pour le dernier diplôme, c'est un DU Intelligence artificielle en santé, qui est un diplôme qui existe déjà et auquel 2 modules sont ajoutés, notamment entreprendre en intelligence artificielle en santé et l'intelligence artificielle et vieillissement. L'objectif c'est de pouvoir utiliser l'IA dans le cadre d'un projet et dans les domaines de l'aide au diagnostic et de la prise de décision. Les droits pédagogiques sont passés de 1 600€ à 1 950€ avec toujours un tarif spécifique pour les internes de 500€. Les porteurs sont le professeur Callier et les co-responsables, les docteurs Callegarin et Sandel.

La CFVU a donné un avis favorable à la création de ces 5 DU proposés par l'UMDPCS et aux modifications, donc l'ajout de 2 modules pour le DU Intelligence artificielle en santé.

Je vais enchaîner avec les modifications de modalités de contrôle des connaissances du DU Vin, culture et œnotourisme. C'est un DU qui est enregistré au répertoire spécifique et qui a pour vocation à aider les étudiants, à les former à développer un projet œnotouristique, à élaborer une stratégie marketing globale au

service d'un projet œnotouristique et de promouvoir et faire évoluer le projet œnotouristique élaboré. Jusqu'à maintenant, il y avait deux formes de poursuivre ce DU, une forme en présentiel, deux jours par mois d'octobre à juin et une forme hybride avec des regroupements obligatoires en octobre, en février et en juin et également des cours sur la plateforme Moodle. Les modalités de contrôle des connaissances différaient selon la formule choisie. Ce qui est proposé, c'est de rendre homogène un CMCC, notamment en proposant une situation écrite d'1h30 portant sur les aspects techniques, viticulture, œnologie et dégustation et de proposer également pour tout le monde une mise en situation où les candidats travailleraient en petits groupes sur l'année, sur un projet œnotouristique et ensuite feraient une présentation orale auquel s'ajouterait la réalisation d'un flyer. Ces modifications de modalités de contrôle des connaissances ont obtenu un avis favorable à l'unanimité de la CFVU.

M. Tizio.- Merci Carine, on peut ouvrir le débat sur ces questions d'offre de formation. Y a-t-il des questions particulières sur les DU de l'UMDPCS ou la modification des MCC du diplôme de l'IUVV. S'il n'y en a pas, je vous propose de passer au vote. Vote sur les travaux de la commission de la pédagogie, sur l'offre de formation, créations et modifications de diplômes universitaires et modification de l'offre de formation pour d'une part, l'UMDPCS avec la création de 5 DU et la modification du DU Intelligence artificielle en santé. Et pour l'IUVV, modification des modalités de contrôle des connaissances du DU Vin, culture et œnotourisme, d'autre part. Qui refuse de prendre part au vote ? S'abstient ? Vote contre ?

25 voix pour (unanimité)

M. Tizio.- Je vous remercie et je remercie Carine Michel pour cette présentation. On va passer après les travaux de la CVFU, aux travaux de la commission de la recherche, j'invite donc Nadine Millot vice-présidente à la recherche et à la commission de la recherche à nous rejoindre pour présenter ces travaux, notamment deux points, présentation du projet de création de la Fédération du numérique d'une part, et conditions d'exercice du droit de suffrage des personnels des établissements au sein des structures de recherche dont l'université de Bourgogne assure la cotutelle. Nadine, tu as la parole.

V - Travaux de la commission de la recherche (CR) du 2 octobre 2024

1. Présentation du projet de création de la Fédération du numérique de l'université de Bourgogne

Mme Millot.- Merci Stéphane.

Concernant le projet de création de la Fédération des sciences du numérique de l'université de Bourgogne, vous avez reçu la proposition de statuts. La création de cette fédération résulte, au départ, d'une impulsion de la gouvernance précédente c'est-à-dire de mon prédécesseur pour stabiliser un peu le système, vous savez qu'il y a eu des mouvements d'équipes, il y a eu beaucoup de mouvements autour des laboratoires en sciences du numérique, c'était l'idée première, mais franchement, depuis plusieurs mois, ce sont les directeurs d'unité qui s'en sont emparés et qui sont extrêmement moteurs et motivés quant à la création de cette Fédération des sciences du numérique. Donc les laboratoires en question, dans un premier temps,

je dis bien dans un premier temps, parce que quand ils sont venus présenter ce projet à la commission de la recherche, il y avait trois petits points pour leur dire que ça pouvait éventuellement s'étendre dans l'avenir mais pour le moment, cette fédération regrouperait DRIVE, ImViA et LIB. Les trois DU sont venus présenter leur projet à la commission de la recherche et l'idée, venant de leur fait, c'est de cumuler leurs forces pour aller chercher de grands appels à projets. Je peux citer par exemple des réponses à des projets européens qui sont en cours, notamment aussi une participation collective de plusieurs chercheurs de ces trois laboratoires aux actions menées par l'Agence de programme portée par l'INRIA concernant notamment des jumeaux numériques. Ils ont obtenu collectivement l'organisation à Dijon, en juillet 2025, du plus gros congrès d'intelligence artificielle en France qui est PFIA. Et en fait ils ont commencé les actions, puisque au-delà donc de ces projets en cours ou succès déjà avérés, ils organisent déjà par exemple des journées scientifiques de leurs doctorants, en commun. Donc vous avez compris l'idée, cette fédération a une vocation vraiment purement scientifique, ça ne veut pas dire créer un nouveau laboratoire, ce ne sont pas des moyens nouveaux, il n'y a pas de nouvelles structures à évaluer à l'HCERES, c'est vraiment une fédération souple comme vous avez pu le constater de par les statuts, qui est vraiment là pour fédérer l'activité de recherche. Et puis, pour rendre ces laboratoires collectivement plus forts et créer de l'interdisciplinarité. Ce que je peux vous dire, c'est que, bien évidemment, ce projet de création de fédération a été soumis au conseil de ces trois laboratoires, a été largement approuvé et a reçu un avis favorable à l'unanimité de la commission de la recherche. Je ne sais pas si vous avez des questions par rapport à ces éléments de présentation et le projet de statuts qui vous a été fourni.

Oui, Bruno ?

M. Domenichini.- Peut-être une question naïve. ImViA et LIB sont essentiellement dans le numérique, DRIVE, ce n'est pas le cas.

Mme Millot.- Il y a quand même une partie de leurs compétences sur ce champ. C'est vrai que ça n'englobe peut-être pas forcément tout le monde, mais pour avoir participé à une journée commune qu'ils ont organisée, justement, ils se découvrent plein de points communs où le numérique peut même aller jusqu'à la science des matériaux, en lien. Donc d'autres chercheurs de DRIVE qui ne seraient pas de section CNU, si on parle peut-être dans le sens de ton intervention, qui relèvent des sciences du numérique trouvent un intérêt à cette association en allant justement chercher des compétences d'intérêt pour leurs thématiques, par exemple en sciences des composites ou en lien avec tout ce qui est, je ne retrouve plus le bon terme, j'allais dire déplacement du son, pardon je ne retrouve plus le bon terme scientifique mais qui concerne un des domaines de compétence fort, de DRIVE.

M. Domenichini.- Tu n'as pas senti de réticence de la part des non-informaticiens de DRIVE ?

Mme Millot.- Pas du tout. Cette journée commune à laquelle j'ai pu participer il y a quelques semaines, était à Nevers. Donc ça m'a vraiment permis de sentir peut-être là où pouvait être la plus grande crainte dans le sens de ta question, non il y a un vraiment un grand enthousiasme des laboratoires et c'est vrai que on aurait pu attendre peut-être, un autre laboratoire plutôt que DRIVE dans cette fédération. Tel que ça a été présenté, je vous l'ai dit, c'est une question qui leur a été posée, il y

a trois petits points, la porte est ouverte, je pense qu'il ne faut pas trop forcer les choses non plus. C'était une impulsion, comme je l'ai dit, de mon prédécesseur, ces trois laboratoires-là s'en sont très bien emparés. Ça répond à des besoins de ces chercheurs. Ça crée de la dynamique entre ces trois laboratoires. Je pense que même si on pouvait peut-être attendre un autre laboratoire, tous les chercheurs de ces laboratoires ne relèvent pas de CNU de sciences du numérique, pour autant ça crée une bonne dynamique.

M. Tizio.- Est ce qu'il y a d'autres demandes de précision, des questions ? S'il n'y en a pas, je vous propose d'adopter le projet de création de la Fédération des sciences du numérique de l'université de Bourgogne. Qui refuse de prendre part au vote ? S'abstient ? Vote contre ? 1 contre.

23 voix pour, 1 voix contre

M. Tizio.- Je vous remercie.

2. Conditions d'exercice du droit de suffrage des personnels des établissements publics scientifiques et technologiques ou de tout autre établissement public de recherche ou reconnu d'utilité publique, affectés au sein de structures de recherche dont l'université de Bourgogne assure la cotutelle avec lesdits établissements

Mme Millot.- Merci. J'enchaîne avec le deuxième point, je ne vous relis pas tout l'intitulé. Le périmètre des laboratoires a changé, vous avez la liste, ou le nom des laboratoires a changé, leur périmètre ou leur nom. Par exemple, CTM ne s'appelait pas CTM et maintenant résulte de la fusion de certains anciens laboratoires. Le CSGA n'a pas changé de nom mais a intégré Bio-peroxIL. BioSand a été créé et par exemple PAM n'était pas une UMR INRAE, elle l'est maintenant. Donc on a des personnels qui relèvent des ONR parce que c'est principalement d'eux dont il est question, que ce soit chercheurs ou personnels ingénieurs, techniques, administratifs qui, au moment des élections, et on en aura bientôt, savent peut-être un peu moins naturellement que les enseignants-chercheurs dans quelles composantes ils doivent voter. Donc un enseignant-chercheur, il sait de quelle composante il relève, IUT, UFR Sciences et techniques, langues, etc. C'est moins évident pour les collègues des ONR et c'est pour ça qu'il fallait remettre à jour ce tableau et c'est ce que vous avez de proposé. Là aussi, ce tableau a été soumis au vote de la commission de la recherche et adopté à l'unanimité. Est-ce que vous avez des questions, des demandes de précision ?

M. Tizio.- Puisque ce n'est pas le cas, je vous propose d'adopter la délibération suivante, le conseil d'administration, après en avoir délibéré, approuve les conditions d'exercice du droit de suffrage des personnels des établissements publics, scientifiques et technologiques ou de tout autre établissement public de recherche ou reconnu d'utilité publique, affectés au sein de structures de recherche dont l'université de Bourgogne assure la cotutelle avec lesdits établissements. Qui refuse de prendre part au vote ? S'abstient. Vote contre ?

24 voix pour (unanimité)

M. Tizio.- Je vous remercie et je remercie Nadine.

Point B : Points adoptés sans débat

VI - Tarifs, subventions et dons – Catalogue général des EUD - Conventions et contrats emportant versement de subvention ou engageant l'université de Bourgogne

M. Tizio.- Nous allons maintenant passer au point B, c'est-à-dire les points adoptés sans débat, sauf bien entendu si, sur la demande d'un administrateur, il y a un point particulier, au sein des divers tarifs etc, qui appelle selon vous un débat. Donc je vous propose, premier point, les tarifs, subventions et dons, le catalogue général des éditions universitaires de Dijon, les sorties d'inventaire, les conventions et contrats emportant versement de subvention ou engageant l'université de Bourgogne. Tout d'abord, souhaitez-vous des éclaircissements éventuels sur l'une ou l'autre de ces conventions, tarifs, etc. ? Si ce n'est pas le cas, je vous propose de les adopter en bloc.

Qui refuse de prendre part au vote ? S'abstient ? Vote contre ?

24 voix pour (unanimité)

VII – Compte rendu des conventions hors subvention

M. Tizio.- Je vous remercie.

Et enfin le dernier point, compte rendu des conventions hors subvention, il s'agit simplement d'une prise d'acte.

Le conseil d'administration prend acte du compte rendu des contrats et des conventions hors subvention.

Point C : Questions diverses

M. Tizio.- Dernier point, les questions diverses. À ma connaissance, nous n'en avons pas reçu par écrit, mais bien entendu et sous réserve que nous puissions les instruire, vous avez la parole.

Oui, Bruno ?

M. Domenichini.- C'est juste à propos de la panne de téléphone à Condorcet. Apparemment, ça dure et les collègues s'inquiètent, ils attendent une réparation. On leur a donné une réponse orale comme quoi on allait s'occuper d'eux et en fait ils attendent une réponse écrite, histoire que on ne les oublie pas.

M. Helleu.- Mais on n'oublie personne Je crois que Patrice Bolland était sur le site il n'y a pas longtemps, je crois, la semaine dernière. Donc c'est un dossier qu'on suit. Moi ce qui m'étonne, c'est qu'avec cinq informaticiens il y a une panne de téléphonie à Condorcet. J'ai pu m'exprimer au CSA sur ce point-là. Ce n'est pas la DNUM, c'est le pôle patrimoine qui s'occupe de la téléphonie. Bon, et donc votre demande ?

M. Domenichini.- C'est que les gens souhaitent qu'on s'assure qu'on pense à eux. Et ils ont bien reçu un message oral et ils auraient souhaité un message écrit comme quoi on s'occupe bien d'eux, comme ça si ce n'est pas le cas ils pourront dire « vous nous aviez promis que vous vous occupiez de nous ».

M. Helleu.- Alors on va leur envoyer un message écrit.

M. Domenichini.- Si c'est réparé en fin d'après-midi, il est clair que cette demande n'a pas de sens.

M. Helleu.- Bon, on va essayer de les appeler. Je vais en parler à Murielle Pierre pour lui dire de regarder ça.

M. Tizio.- Effectivement, c'est un dossier récurrent, les pannes de téléphone au Creusot. C'est quelque chose de récurrent.

M. Sabatier.- Vous avez parlé des élections prochaines. Est-ce que il y a des dates ou une période approximative connue ? Déjà, est ce que il y en aura ?

Le Président.- Oui, il y aura des élections. La date exacte, il y a une date prévisionnelle aux alentours de la mi-février mais on ne peut pas communiquer officiellement dessus puisque de toute façon pour le moment on n'a pas de décret de création de l'EPE. Je l'ai dit à plusieurs reprises que ça tournerait autour de cette date-là, partout où je suis interrogé. C'est la date la plus rapide après la création de l'EPE, et si je le dis c'est évidemment pour que les uns et les autres se préparent. On ne peut rien décider officiellement tant qu'il n'y a pas publication du décret. Donc pour l'instant, c'est une date prévisionnelle qui doit être encore confirmée. En fait, aujourd'hui, personne ne sait si cette date approximative de la mi-février pourra être respectée.

M. Tizio.- J'ajouterai que ce que vient de vous dire le Président, concerne les élections aux différents conseils centraux du futur EPE. Gardez quand même bien en mémoire qu'il y a des élections partielles dans la plupart des composantes les 3 et 4 décembre prochains. Là, évidemment, c'est des élections par composante, classiques, pour renouveler les éventuels collèges qui seraient incomplets. C'est un ajout. S'il n'y a pas d'autres questions diverses, Monsieur le Président...

Le Président.- En l'absence d'autres questions diverses, je vous remercie. Nous sommes allés assez vite aujourd'hui c'est plutôt mieux que lorsque ça dure trop longtemps. Merci à vous d'avoir participé aux différents débats. Je vous souhaite une bonne fin d'après-midi et à bientôt, dans un mois à peu près, le prochain CA.

Au revoir.

- : - : - : - : - : - : - : - : - : -

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 17 h 00

Le Président


Vincent Thomas