

DELIBERATION
du conseil d'administration de l'Université de Bourgogne
Séance du 3 juin 2021

Délibération n° 2021 – 03/06/2021 – 1

Verbatim du conseil d'administration du 8 avril 2021

- 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 : 19 Membres représentés : 8 Total : 27	Refus de vote : 1 Abstention(s) : 0 Suffrages exprimés : 26 Pour : 26 Contre : 0
---	---

Le conseil d'administration, après en avoir délibéré, **approuve le verbatim du conseil d'administration du 8 avril 2021.**

Dijon, le 3 juin 2021

Le Président de l'Université de Bourgogne,



Vincent THOMAS

P.J. : Verbatim du Conseil d'administration du 8 avril 2021

Délibération transmise au recteur de la région académique Bourgogne-Franche-Comté
Chancelier de l'Université de Bourgogne

Délibération publiée sur le site internet de l'établissement

Verbatim du Conseil d'Administration du 8 avril 2021

Collège A - Professeurs et personnels assimilés

➤ Membres présents ou représentés

Monsieur Alexandre COCHET (présent jusqu'à 12h40),
Madame Alexandra LAURENT,
Monsieur Luis LE MOYNE,
Madame Lucy MOSER-JAUSLIN,
Monsieur Vincent THOMAS.

Membre absent

Madame Patricia FAUQUE.

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

➤ Membres présents ou représentés

Monsieur Lionel CROGNIER,
Madame Stéphanie DAUPHIN-BENOIST (présente jusqu'à 12h15 puis procuration à Madame Alexandra LAURENT),
Madame Marie-Geneviève GERRER (procuration à Monsieur Lionel CROGNIER),
Madame Elsa LANG-RIPERT,
Madame Emmanuelle PUCÉAT.

Membre absent

Madame Peggy CÉNAC.

Collège des personnels BIATSS

➤ Membres présents ou représentés

Madame Tania CARNET (présente jusqu'à 12h),
Monsieur Guy-Daniel LIGAN,
Monsieur Jean-Emmanuel ROLLIN,
Madame Christine TOURNAY-DUPONT.

Membres absents

Monsieur Cédric CLERC,
Monsieur David COUSSON.

Collège des usagers

➤ Membres présents ou représentés

Madame Ambre ADAMIAK,
Madame Louise BOUCHÉ,
Monsieur Anton MARQUES RODRIGUES (procuration à Madame Louise BOUCHÉ),
Monsieur Arthur SABATIER (présent jusqu'à 13h).

Membres absents

Madame Gwladys BOUILLIN,
Monsieur Alexandre TISSIER.

Personnalités extérieures

➤ Membres présents ou représentés

Madame Nadiège BAILLE (procuration à Madame Emmanuelle PUCÉAT),
Monsieur Éric CHENAL (présent jusqu'à 10h15 puis procuration, à Madame Elsa LANG-RIPERT),
Madame Maude CLAVEQUIN (suppléée par Madame Francine CHOPARD jusqu'à 11h10),
Monsieur Denis HAMEAU (présent jusqu'à 10h),
Madame Nathalie MUNIER-JOLAIN (présente jusqu'à 12h30),
Madame Pascale PONSE-WILHELM (procuration à Monsieur Vincent THOMAS).

Membres absents

Monsieur Arnaud DEROUSSIAUX,
Monsieur Yang SONG.

Personnes présentes à titre consultatif

Monsieur Alain HELLEU, Directeur général des services,
Madame Muriel LECULLIER, Agent comptable,
Monsieur Julien MARLOT, représentant de Monsieur le Recteur de la région académique Bourgogne Franche-Comté, Chancelier de l'université de Bourgogne,

Invités

Madame Émilie BARTHET, Directrice du pôle documentation,
Monsieur Dominique DELMAS, Conseiller spécial du président de l'université,
Monsieur Cédric DEMONCEAUX, Vice-président délégué à la formation tout au long de la vie, à l'alternance et à l'apprentissage,
Madame Karen FIORENTINO, Vice-présidente de la Commission de la formation et de la vie universitaire,
Monsieur Cyril GOMET, Directeur de cabinet du président de l'université,
Monsieur Fabrice HERVÉ, Vice-président délégué aux finances, au budget et aux investissements,
Monsieur Philippe PERROT, Vice-président délégué au patrimoine et à la stratégie des sites territoriaux,
Madame Édith SALES-WUILLEMIN, Vice-présidente déléguée à la qualité de vie au travail,
Monsieur Pierre-Étienne THEPENIER, Directeur des Ressources humaines,
Monsieur Stéphane TIZIO, Vice-président délégué aux ressources humaines et à l'action sociale,
Monsieur Grégory WEGMANN, Vice-président délégué à la politique européenne et internationale.

Pour la gestion du conseil d'administration : Pôle des affaires juridiques et institutionnelles (PAJI) Messieurs Jean-Marc Bourgeon, Ameer Aïchi, Madame Annie Favier.

Ordre du jour :

I) Informations du Président	1
<u>Point A</u> : Points soumis à discussion.....	10
II) Approbation du verbatim du Conseil d'Administration du 26 janvier 2021.....	10
III) Questions statutaires.....	11
1. Statuts des sites territoriaux	11
- Statuts du site universitaire de Chalon-sur-Saône.....	19
- Statuts du site universitaire de Mâcon	19
- Statuts du site universitaire d'Auxerre.....	20
- Statuts du site universitaire de Nevers.....	20
2. Statuts du FSDIE.....	21
- Statuts du site universitaire du Creusot	21
2. Statuts du FSDIE.....	21
3. Statuts de la commission culture.....	23
4. Charte relative aux associations étudiantes.....	23
5. Statuts de l'université de Bourgogne.....	25
IV) Questions relatives aux Ressources Humaines (CT du 2 mars 2021).....	29
1. Création du Learning Centre au sein du Pôle documentation	29
2. Plan d'action pour l'égalité professionnelle femmes-hommes	34
3. Schéma directeur du handicap.....	46
V) Travaux de la Commission de la Formation et de la Vie Universitaire (CFVU) du 16 mars 2021.....	53
1. Aménagement des modalités concernant les stages en raison de la crise sanitaire	53
- Allongement de l'année universitaire au 31/12/2021 pour les stages diplômants	53
- Principe des modalités alternatives aux stages	53
2. Présentation de la cellule bien-être	55
3. Scénarios alternatifs sur l'adaptation des modalités de contrôle de connaissances au second semestre :	59
- UFR Sciences et techniques	60
- UFR DSEP	60
- IUVV	61
- IAE.....	61
4. Travaux de La Commission Vie Étudiante (CVE) du 24 février 2021	62
5. Travaux du FSDIE du 3 mars 2021	63
6. Travaux de la commission de la pédagogie du 23 février 2021.....	64
- processus de sélection PASS / LAS (60 ECTS) pour l'accès en deuxième année des études de médecine, pharmacie, odontologie, maïeutique en kinésithérapie	64
- Diplômes d'Université et formations courtes de l'UMDPC Santé	65
- Demande de modification de fiches filières année 2020/2021	66
- Demande de modification de fiches filières rentrée 2021	67
7. Projets internationaux.....	67
8. Certification en langue anglaise	68
VI) Travaux de la Commission de la Recherche (CR) du 23 mars 2021	69
- Demandes de subventions FEDER	69
- Demandes de subventions Région.....	69
<u>Point B</u> : Points adoptés sans débat.....	70
VII) Questions financières.....	70
- Demandes d'admission en non-valeur et une demande de remise gracieuse.....	70
VIII) Tarifs, subventions et dons – Catalogue des ouvrages des EUD - Sorties d'inventaire - Conventions et contrats emportant versement de subvention ou engageant l'université de Bourgogne	71
IX) Compte-rendu des conventions hors subvention	72
<u>Point C</u> : Questions diverses	72

VERBATIM
DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
DE L'UNIVERSITE DE BOURGOGNE
(SEANCE DU 8 AVRIL 2021)

*(La séance est ouverte à 9 h 00 sous la présidence de Monsieur Vincent Thomas,
Président de l'Université de Bourgogne)*

-:-:-:-:-

Le Président.- Bonjour à toutes et à tous et bienvenue dans ce conseil d'administration du 8 avril 2021 avec quelques informations qui concernent essentiellement la situation Covid mais pas seulement. Un point sur l'approbation du verbatim, des questions statutaires, des questions relatives aux ressources humaines.

Également les travaux de la commission de la CVFU, les travaux de la commission de la recherche et puis des points à adopter sans débat, relatifs aux questions financières, tarifs, subventions et dons et compte-rendu des conventions hors subvention.

Un troisième point, un grand C – on va dire – consacré aux questions diverses.

Mme Pucéat.- Je vais demander à tout le monde de répondre présent juste pour avoir une trace.

Le Président.- Alors, vous avez bien entendu ce qu'Emmanuelle Pucéat vient de dire. Est-ce que vous pouvez peut-être simplement indiquer présent dans le fil de discussion auquel vous devez avoir accès dans cette équipe Teams ?

Mme Pucéat.- C'est pour vérifier que tout le monde a bien accès au fil de discussion.

Le Président.- Oui. Et si jamais cela ne fonctionne pas, que l'on soit en mesure de rectifier techniquement.

Apparemment c'est bon pour tout le monde.

I) Informations du Président

Le Président.- Petit point Covid donc concernant notre communauté. Au cours des sept derniers jours, nous avons recensé 25 cas positifs, peu de personnels, je crois qu'il y en a deux, un ou deux personnels au cours de ces sept derniers jours, recensés positifs, donc plutôt une bonne nouvelle s'agissant de notre population.

Pas de cas grave à ma connaissance, sous réserve évidemment des informations qui me sont remontées puisqu'elles sont couvertes par le secret médical.

Nous avons, au cours des trois dernières semaines, eu quatre clusters mais qui se sont soldés par des mises à distance pendant 15 jours. Tous les étudiants étaient revenus au cours de la semaine dernière, mais, vous le savez, depuis mardi, si les cours peuvent continuer à se dérouler en présentiel selon les modalités antérieures, il n'y a pas d'examen en présentiel, hors cette semaine, la semaine du 6, 7, 8, 9 étant une première semaine d'examen pour beaucoup de composantes.

Sur les tests, plusieurs campagnes de tests massifs ont été diligentées à l'occasion de l'émergence de certains clusters. A la RIE (Résidence Internationale Etudiante) – je ne me souviens plus si j'en avais parlé lors du dernier CA, donc je vais aller assez vite, il y avait un groupe de huit étudiants qui s'était révélé...

« *Ce chiffre comprend-il les personnels des organismes partenaires ?* »
Alors, oui, pardon. Une question de Jean-Emmanuel Rollin. Vous pensez à l'INSERN, CNRS, INRAE ?

M. Rollin.- Tout à fait.

Le Président.- Normalement, oui, parce qu'on les recense tous. Mais attention, à condition qu'ils soient au moins rattachés d'une manière ou d'une autre à l'établissement. C'est-à-dire que des personnels, par exemple, purement INRAE qui travaillent à l'INRAE mais pas en lien avec nous et qui ne nous sont pas rattachés, on ne les comptabilise pas.

Mais globalement, si vous voulez, en fait c'est une tendance... Je ne vais pas commenter des chiffres, je ne suis pas spécialiste de la santé publique, mais c'est une tendance qui est plutôt baissière depuis le mois de janvier. C'est-à-dire qu'on était d'abord sur un plateau un peu haut et puis petit à petit, cela s'est tassé. Et là on est plutôt sur un plateau bas.

Pour la Côte-d'Or, ce n'est pas si étonnant que cela parce que même si les indicateurs remontent partout dans la région, la Côte-d'Or remonte moins que les autres. Et la Côte-d'Or, cette fois-ci, sur cette troisième vague – je crois qu'on peut l'appeler comme cela – est moins impactée que lors de la seconde vague.

En revanche, la Nièvre, le Doubs sont particulièrement touchés avec des taux d'incidence beaucoup plus élevés qu'en Côte-d'Or.

Donc, cela nous indique un ordre de grandeur, je le répète ce n'est pas une statistique fiable, je crois que vous l'avez dit Monsieur Rollin, c'est sur une base déclarative. Mais il n'empêche qu'on a quand même une idée de l'évolution de la pandémie dans notre population et un ordre de grandeur. A défaut d'une réelle précision scientifique, cela permet quand même de suivre les choses.

Donc, en tout cas pour le moment, pas d'alarmisme, en tout cas chez nous, et pourvu que cela dure.

Concernant les tests, on a été en mesure de réaliser des tests massifs à la RIE, la résidence internationale étudiante, où il y avait huit étudiants qui s'étaient regroupés très clairement, qui sont devenus positifs et du coup, comme il y a à peu près 350 résidents à la RIE, on a réalisé, sur deux jours, une campagne de tests massifs et sur ces deux jours, grâce à l'aide de l'ARS et de la Croix Rouge mais aussi d'un laboratoire d'analyse médicale de la ville, on a pu réaliser 316 tests.

Au total sur les 316 personnes testées, plus les huit qui étaient positives, on est arrivé à 13 cas positifs dans la résidence ; un chiffre somme toute moins angoissant qu'au départ de cette opération en tout cas.

Et à J+7, c'est-à-dire sept jours après, il y a à nouveau eu à la résidence internationale étudiante une campagne de tests qui a permis de tester, je crois, environ 115 personnes, je ne sais plus si c'est 114 ou 116, mais on est sur ces chiffres-là. Et aucun positif sur ces 115 étudiants testés.

On est évidemment vigilant en permanence. Cette vigilance ne baisse pas. Et ce qu'il y a de bien c'est que l'ARS et la Croix Rouge ont vraiment été d'excellents partenaires, nous ont aidés.

En parallèle, le DGS a élaboré un plan de recrutement de médiateurs, qui sont des personnes chargées tantôt de faire simplement de l'information au public qu'on souhaite tester, par exemple qu'on souhaite encourager à participer à un test collectif, tantôt, s'ils reçoivent la formation pour et qu'ils sont agréés pour cela, réaliser aussi les tests. Donc, là – je parle sous le contrôle d'Alain Helleu qui est présent dans la salle – on a sollicité des personnels SST, c'est-à-dire qui sont secouristes du travail, sur la base du volontariat. Et puis on a sollicité également des étudiants, plutôt dans les domaines médicaux évidemment et, de mémoire, nous avons eu une trentaine de personnels agréés SST qui se sont portés volontaires, c'est cela ? Et sur les étudiants c'est une quinzaine, c'est cela ?

M. Helleu.- Oui. Une quinzaine. Et on va former neuf étudiants et on forme 12 SST.

Le Président.- D'accord. Donc on a une quinzaine d'étudiants, on va en former neuf à être médiateurs et une douzaine de personnels SST. Voilà.

Donc, on part là-dessus.

Honnêtement, pour le moment, malgré les deux campagnes de tests, donc à la RIE, et il y en a une autre à laquelle nous avons collaboré avec le CROUS au pavillon Buffon, parce qu'il y avait une alerte – deux étudiants du pavillon Buffon qui étaient positifs. Donc on a mené une campagne de tests aussi, qui ne s'est pas révélée plus importante que cela, en tout cas les cas positifs n'étaient pas plus importants que cela.

Il y a eu également une résidence à Mansart qui a donné lieu à un test collectif.

A chaque fois, on a pu faire face sans difficulté avec l'ARS, avec les services du CROUS, avec la Croix Rouge. Donc pas de souci pour le moment.

On reste évidemment mobilisé. On réalise ce protocole de tests collectifs en interne pour y faire face dans une mesure encore plus importante si nécessaire. Mais pour le moment, pas de difficulté.

Puis, je pense que le confinement qui vient d'être décrété va diminuer encore le besoin de réaliser des tests collectifs massifs – à mon avis.

Il y a toujours possibilité évidemment de se faire tester au SSU à titre individuel, il n'y a pas de difficulté. Le SSU peut en réaliser une quinzaine par jour. Pour le moment, ils sont...

M. Helleu.- On en a fait 15 la semaine dernière.

Le Président.- Ils en ont fait 15 sur la semaine dernière. Donc là non plus, on n'est pas débordé, tant mieux évidemment.

Pour continuer sur la Covid, après les tests, la vaccination.

Nous avons reçu de quoi vacciner 80 personnes dans un premier temps. Ce chiffre est passé à 250 personnes au total.

Alors, simplement les choses ont un peu évolué parce que, vous avez vu l'actualité, il semblerait que les jeunes soient exposés à un risque de thrombose plus important que les moins jeunes. Donc, les jeunes, ce sont ceux qui ont moins de 55 ans – merci pour eux, j'en fais partie. Et les moins jeunes, ce sont ceux qui ont plus de 55 ans. Alors qu'au début les instructions gouvernementales étaient de vacciner et de prioriser les plus de 50 ans pour l'AstraZeneca parce que c'est ce vaccin-là dont nous avons reçu les doses, c'est passé aux plus de 55 ans.

On s'interroge sur le sort des 50-55 ans qui ont reçu une première dose et qui doivent normalement recevoir une dose 8 à 12 semaines plus tard. On est en attente d'une réponse définitive.

Autre information évidemment liée à la Covid, c'est le reconfinement. Donc, vous avez vu mercredi, il y a 8 jours, le Président de la République a décidé de reconfiner la France entière selon des modalités adaptées.

Cette fois-ci, les universités ont échappé au sort des établissements secondaires et primaires. Tant mieux pour les cours, néanmoins il y a tout de même une dérogation à ce principe de maintien de l'activité en présentiel selon les modalités habituelles, c'est-à-dire 20 %, c'est que les examens ne peuvent pas se faire en présentiel.

Alors, comme je vous l'indiquais il y a quelques instants, cette semaine, c'est la semaine du début des examens pour beaucoup de composantes. Si bien que soit ces examens en présentiel doivent être transformés en examens à distance mais, vous le savez, lorsqu'il y a une modification des modalités d'examens, il faut respecter un délai de 15 jours entre l'information des étudiants et la tenue de l'épreuve. Donc cela signifie *grosso modo* que tous les examens en présentiel sont reportés de 15 jours, autrement dit après les vacances de Pâques, d'avril. Et l'autre possibilité, c'est maintenir l'examen en présentiel mais le reporter après le 2 mai, date de fin du confinement. À supposer que le confinement cesse bien le 2 mai à minuit, ce qui n'est pas acquis, on n'en sait rien. Même si on peut avoir bon espoir lorsqu'on sait que normalement la campagne de vaccination va véritablement prendre son envol dans les jours à venir.

Donc, cela bouleverse beaucoup, beaucoup de calendriers d'examens dans les composantes. On s'est réunis hier avec les directeurs de composantes pour en parler. Pour certaines composantes, c'est difficile – très clairement – parce qu'il y avait toute une organisation qui avait été réalisée en lien avec Renaud Aubert notamment, un calendrier des examens qui était très serré, qui faisait que les composantes se succédaient dans les amphis qui étaient réservés selon le principe de 20 % d'occupation des places pour les examens. Donc vraiment tout le travail a été fait et, là, c'est à refaire et même à décaler, même si on maintient à distance et cela soulève de réelles difficultés d'organisation.

Et puis, il faut bien le dire aussi, je crois qu'il faut dire les choses, il y un ras le bol des collègues et d'autant plus qu'il y a, dans ce qui a été annoncé, des choses qui ne paraissent pas très rationnelles, en tout cas très cohérentes.

Ainsi, par exemple, on peut continuer à faire cours avec les 20 % en présentiel, avec des salles dont la jauge est limitée à 50 % de la capacité nominale de chaque salle, mais on ne peut pas réaliser des examens en présentiel dans les mêmes conditions. En revanche, on peut continuer à faire les examens de contrôle continu, les épreuves de contrôle continu dans un format TD ou TP.

Et puis, autre dérogation, la dérogation concerne les études de santé dans leur totalité, qu'il s'agisse de concours ou des examens. Et là, alors on ne peut pas en vouloir évidemment à nos collègues de santé de pouvoir réaliser leurs examens en présentiel. En revanche, on peut s'interroger tout de même sur le traitement qui est opéré entre finalement les étudiants de médecine et de santé en général et puis les autres étudiants. Apparemment les étudiants en médecine seraient davantage prioritaires que les autres étudiants dans leur formation et dans la qualité des diplômes délivrés. C'est très, très mal reçu dans bon nombre de composantes, bien que les gens aient bien compris que ce n'est pas en accusant les collègues et les étudiants de santé évidemment qu'on fera le juste procès de cette décision, c'est bien en s'interrogeant sur ce qui préside à ce type de décision et à l'incohérence qu'elle incarne tout simplement. On ne comprend pas. On ne comprend pas cette défiance à l'égard des autres.

On retrouve un peu le même état d'esprit qui a présidé à la fermeture des universités tandis qu'on maintenait ouvertes les classes préparatoires et les BTS parce que c'était dans les lycées alors qu'on aurait pu parfaitement maintenir les TD qui se déroulent exactement comme des classes préparatoires, classes normales, etc. donc, dans nos universités. Il y a une incohérence qui ne nous paraît pas juste et qui n'apaise pas un climat déjà tendu par les efforts redoublés depuis un an par toute notre communauté et je sais que c'est très partagé dans les autres universités françaises.

Deux autres points.

Une discussion a eu lieu à la commission juridique de la CPU et à la CPU, sur le CLES ou plutôt sur la certification en langue de nos étudiants de licence.

Vous vous souvenez que l'État a passé un marché public avec une entreprise qui a pour métier de délivrer des certifications internationales de niveau en anglais à des étudiants.

Cela a soulevé une contestation, ici, chez nous. Cela a soulevé une contestation ailleurs également dans les autres universités. Et la CPU s'est interrogée à la fois sur l'obligation de recourir à un prestataire extérieur et sur l'obligation de recourir aux prestataires extérieurs sélectionnés par l'État.

Le Président de Paris II est un spécialiste du droit des marchés publics et il a fait une note à la CPU indiquant qu'en raison de l'autonomie des universités, l'État ne peut pas imposer aux universités les prestataires extérieurs auxquels elles recourent, et les universités sont à même de réaliser leur propre procédure de sélection de prestataires extérieurs après mise en concurrence, si nécessaire, et dans le respect bien sûr du code des marchés publics.

Donc cela signifie concrètement que nous ne devrions pas être obligés de faire appel à l'entreprise qui a été sélectionnée par l'État.

Ça, c'est le premier point.

Le deuxième point concerne, et là c'est une autre analyse qui est en train d'être menée, on s'interroge à la commission juridique – j'ai posé la question – de savoir si, d'un point de vue juridique, le texte qui impose de recourir à un prestataire extérieur n'est pas non plus contestable. C'est-à-dire qu'à partir du moment où on reconnaît l'autonomie aux universités pour mettre en œuvre les modalités pédagogiques permettant de remplir les obligations mises à notre charge par l'État qui sont par exemple de respecter l'obligation de faire passer une certification en langue anglaise reconnue d'un point de vue international, est-ce qu'on ne peut pas le faire en interne sans recourir à un prestataire extérieur ? Je fais partie de ceux qui pensent que oui, mais c'est plus une intuition qu'une analyse juridique parce que je

n'ai pas relu tous les textes. Mais si on se fie aux principes je ne vois pas ce qui s'y opposerait. Et nous sommes donc en train de travailler là-dessus.

En revanche, si nous parvenons à défendre le dossier, il faut bien évidemment que nous soyons en mesure de mobiliser des collègues linguistes, par exemple, pour participer au CLES et le CLES pourrait parfaitement, dans cette perspective, devenir le certificat demandé par l'État et que les étudiants de licence pourraient valider au titre de leur diplôme de licence.

Et très sincèrement – pour ma part – je m'en féliciterais si cela était possible.

Dernier point qui concerne le réajustement budgétaire.

Vous savez que l'équipe de gouvernance se bat pour demander un rééquilibrage budgétaire, un rééquilibrage de la subvention pour charges de service public au profit de la masse salariale.

Nous sommes épaulés – je peux le dire – par le rectorat qui a pu échanger – et j'étais témoin de cet échange – avec la DGSIP. Le rectorat – et je tiens à remercier Monsieur le recteur Chanet très, très sincèrement et très chaleureusement – a parfaitement relayé notre situation et l'analyse que nous faisons de notre situation de manière vraiment très claire, concise mais très claire et très encourageante – je trouve – parce que nous sommes entendus, nous sommes compris, je crois, vraiment.

La réponse de la DGSIP montre que les services de la DGSIP ont parfaitement conscience de la situation dans laquelle nous sommes. Seulement voilà, l'enveloppe qui a été décidée par l'État pour cette action de réajustement budgétaire des universités, parce que nous ne sommes pas la seule université à être dans cette situation, est de 18 millions d'euros pour l'ensemble des universités, là où les besoins sont évalués à peu près à un demi-milliard d'euros.

Autrement dit, bien que tous les services qui nous concernent, ce sont nos services de tutelle, il faut bien le dire, ont compris notre situation, la nôtre et celle d'autres universités, on n'est pas les seuls à être dans cette situation. Les moyens mis à la disposition de ces services, que ce soit les services du rectorat ou les services du ministère, sont insuffisants pour répondre à notre demande.

Il y aura un geste, cela nous a été réitéré, un geste budgétaire au titre de la notification pour 2021, qui devrait arriver au mois de juin, donc inutile de vous dire qu'à la moitié de l'année on saura enfin combien on a d'argent pour faire l'année 2021, ce qui est quand même quelque chose de tout à fait surprenant. Mais très clairement, l'espoir d'un réajustement sérieux – quand je dis sérieux, pour moi, c'était une compensation soignée du GVT sur les trois ou quatre années à venir – cet espoir-là n'existe plus. Convaincu par l'effectivité de notre démarche à défaut de son efficacité, je crois qu'il faut continuer de se battre et je crois qu'il faut porter le propos plus haut, la revendication plus haute. Et je pense également qu'il faut agir en lien avec d'autres universités qui sont dans la même situation que nous parce que l'enveloppe est réduite – 18 millions, cela ne suffit pas, très clairement. Mais il existe d'autres enveloppes qui sont débloquées pour d'autres actions qui elles-mêmes ne rencontrent pas de succès parce que les appels à projet, les appels à manifestation d'intérêt se succèdent et les équipes finissent par ne plus avoir suffisamment de temps ni d'énergie pour y répondre en permanence. A tel point parfois qu'on reçoit de tel ou tel ministère un message qui dit « *tiens, votre université n'a pas répondu à tel appel à projet, etc.* ». Mais oui, parce que les gens n'en peuvent plus. Il y a une situation Covid, il y a des appels à projet, il y a des appels à manifestation d'intérêt, etc. Les gens y répondent et puis ils ne peuvent pas passer leur année à ne faire que cela.

Et donc je crois qu'il va être nécessaire de porter un propos qui consiste à dire que peut-être d'autres moyens de fonctionner peuvent être non seulement plus justes mais plus efficaces et notamment un travail sur le réajustement, le rééquilibrage des budgets de nombreuses universités en France.

Alors, je sais qu'il y a des choses qui ont défilé. Comme je vous parle, je n'ai pas pu lire.

Plusieurs réponses.

Louise Bouché dit « *c'est aussi mal reçu de la part des étudiants en santé* ». J'imagine que c'est ce traitement en fait discriminatoire qui repose sur une différenciation qui n'a manifestement pas de fondement légitime. Bon. « *C'est aussi mal reçu des étudiants en santé qui ne comprennent pas pourquoi eux doivent venir en présentiel à plus de 200, passer les partiels et donc risquer d'être contaminés* ».

Alors, j'espère qu'ils ne risquent pas d'être contaminés, Louise. Je le pense parce que les collègues font extrêmement attention. C'était déjà la même angoisse au premier semestre et finalement on n'a eu aucun retour de contamination parce que les gestes barrières ont été parfaitement mis en œuvre par les équipes et respectés par les étudiants. Et cela, on y veillera bien évidemment.

Francine Chopard : « *il semble que le vaccin AstraZeneca reste recommandé, aucun cas de décès n'a pu être relié à cette vaccination. Les effets secondaires de thromboses restent très rares. Aujourd'hui, les conséquences mortelles de la Covid en hausse vont dans le sens d'une accélération de la vaccination avec ce vaccin* ».

Je vous entends parfaitement, seulement le discours médiatique permanent est excessivement anxiogène sur l'AstraZeneca. Une fois de plus, l'effet loupe du traitement médiatique produit des effets délétères dans la mesure où... Enfin on entend aussi, ici et là, on lit dans presse qu'il y a eu 30 cas de thromboses pour plusieurs millions de personnes vaccinées. Et l'OMS elle-même a l'air de dire que... Le bilan en termes de santé publique est plus que positif. Oui. Et moi, je me ferai vacciner à l'AstraZeneca si je peux. Voilà. Je vous le dis très clairement, mais enfin bon, cela intéresse peu de monde.

Denis Hameau a levé la main. Allez-y.

M. Hameau.- Oui. Bonjour à toutes et à tous.

Je vous ai rejoint avec un peu de retard compte tenu de gestion de crise, je vais devoir vous laisser à 10h00 parce qu'on a – comme vous – beaucoup de choses à voir avec nos différents partenaires qui sont les partenaires de la mobilité ou les partenaires de gestion d'un certain nombre de grandes fonctions dans la ville.

Quelques remarques. Est-ce que vous avez fait un point sur le jury de l'ISITE ? Je sais qu'il a eu lieu, donc...

Le Président.- Pas encore. J'allais y venir.

M. Hameau.- D'accord. Je vais patienter.
Simplement quelques remarques rapides.

Je pense que les incohérences que soulignait le président de l'université sont souvent liées à une centralisation excessive et à un manque de concertation avec les instances locales. Qu'on prenne la question du marché, pourquoi pas un marché qui permet de... D'une certaine manière, on le fait dans les collectivités, on a souvent des marchés cadres qui nous permettent d'avoir plusieurs prestataires qu'on a plutôt sélectionnés avec un cahier des charges qui souvent a été élaboré avec

l'ensemble des bénéficiaires potentiels et à partir de là on a un panel de possibilités. Donc dans ce cas-là on n'est pas sur un marché imposé d'en-haut, qui déboule comme cela et qui en effet remet en cause l'autonomie de l'université.

Donc cela, c'est simplement à la fois inacceptable sur le principe et ensuite sur la méthode. Enfin, c'est quand même invraisemblable que ce gouvernement n'apprenne pas.

Ils sont toujours dans la même méthode qui est descendante et cela ne marche pas. Quand ils auront compris, ce sera trop tard, il y aura des élections.

La deuxième chose que je voulais souligner c'est notre soutien vis-à-vis de la démarche de l'université parce qu'en effet la question de la masse salariale est centrale. On ne peut pas avoir un mode de fonctionnement comme cela où finalement l'université de Bourgogne est handicapée en permanence, par ce sujet-là comme d'autres. Donc, c'est vrai que c'est un sujet à porter collectivement – à mon sens – avec d'autres universités. Mais là aussi ce sont des choix politiques. Quand il manque 500 millions pour que les universités fonctionnent correctement, à l'échelle du pays c'est beaucoup et pas grand-chose, mais c'est aussi des choix politiques.

Le Président.- Absolument.

M. Hameau.- Donc, il y a un moment où, quand on est dans cette crise et qu'on voit tout ce qui se passe, on devrait remettre les choses à plat et on devrait, à un moment, avoir une stratégie un peu plus élaborée. Sachant que l'enseignement supérieur, les grandes écoles, fondamentalement c'est l'avenir de notre pays.

Donc, moi, franchement je suis... Pas en colère parce que j'ai dépassé ce stade mais de plus en plus – pas critique – mais je trouve que ce gouvernement n'apprend rien. Ça, cela me pose un problème.

Et enfin, pour terminer, juste vous donner une ou deux infos.

À Dijon Métropole, on est en train de travailler sur le livre blanc autour de la question de l'intelligence artificielle, du contrat social. Donc, il y a un livre blanc international qui est en train de s'élaborer, qui est en cours avec Montréal et Helsinki notamment.

Nous allons être partenaires de ce livre blanc et ce travail sera présenté au mois de mai, je vais faire une réunion ESR donc évidemment l'université est la bienvenue.

Et le 27 avril, j'aurai le plaisir d'accueillir en réunion ESR là aussi, une magnifique école qui est vraiment dans l'excellence, l'école Ferrandi pour leur permettre de rentrer dans l'écosystème de notre enseignement supérieur et de nos grandes écoles pour pouvoir bien arriver et pouvoir nouer des liens et des collaborations utiles. Voilà pour quelques infos.

Le Président.- Bien. Merci pour ces éléments.

Alors pour l'ISITE... Le jury international a rencontré un grand nombre d'équipes, je n'ai pas toute la liste, mais elles sont assez nombreuses, mardi après-midi et mercredi, donc hier après-midi.

Le sentiment global c'est que d'abord on a été collectivement bien préparé, enfin en tout cas préparé de manière très, très pertinente par Alain Dereux qui a l'habitude de porter l'ISITE, qui l'avait porté en 2016, en 2015/2016, et avec l'aide d'un cabinet de consultants tout à fait au fait.

Donc, on n'a pas mal travaillé. On s'est réuni effectivement. On a envisagé toutes les questions, la manière d'y répondre.

Et surtout, surtout on a montré une chose – je crois – c’est que les querelles anciennes sont derrière nous et que personne n’a l’envie, ni la volonté, ni même à la limite l’objectif de les reprendre à son compte, et je crois que nous l’avons montré.

On a montré qu’on a envie de travailler ensemble. On a montré que notre modèle confédéral satisfaisait tout le monde. C’est-à-dire qu’on crée une structure ensemble mais une structure dont la stratégie s’insère dans une politique décidée par les établissements, ensemble ; les établissements restant souverains dans leur circonscription, de sorte qu’on arrive à mailler le territoire qui est le nôtre et qui va de Nevers à Belfort et du Nord au Sud. Alors après, si je ne prends que la Bourgogne, les Francs-Comtois vont être jaloux mais ce n’est pas du tout le cas.

En tout cas on a montré notre cohérence. On a montré notre volonté de travailler ensemble et notre compréhension des enjeux de l’ISITE. C’est-à-dire qu’on sait très bien que si on gagne l’ISITE on pourra construire des choses ensemble. Si on perd l’ISITE, notre ambition d’université qui compte dans le paysage national et international dans un certain nombre de domaines, cette ambition ne sera plus possible et donc on se retrouvera finalement dans une sphère d’activité qui concerne éventuellement Bourgogne Franche Comté ou pourquoi pas nos villes ou nos départements ou je ne sais quoi, mais en tout cas il n’y aura plus d’ambition possible pour nos établissements. Et cela, je crois que tout le monde l’a vraiment compris et on l’a montré.

Donc, véritablement on a montré cela. Je crois qu’aucun des groupes constitués n’a de reproche à se faire dans les réponses qu’il a apportées, dans l’attitude qu’il a montrée, dans la volonté de porter quelque chose de commun et de partager les fruits des résultats qu’on peut obtenir ensemble sur un pied d’égalité, et dans le respect de l’existence des uns et des autres. Et cela, c’est fondamental, c’est vraiment quelque chose qu’on a tous porté ensemble et c’est pourquoi j’ai quand même bon espoir. On verra ce qu’en fait le jury international qui a pas mal insisté sur l’originalité de notre proposition de COMUE. On l’a défendue mais est-ce qu’on a convaincu ? On verra bien.

En tout cas, on a vraiment – je crois – défendu d’une même voix ce modèle que nous portons ensemble et cela, je crois que c’est déjà une victoire en soi. Maintenant la prochaine étape, c’est en juin où là, l’audition sera resserrée autour de quelques chefs d’établissement et on sera assez peu nombreux. Les statuts seront terminés, on est quasiment en train de les finaliser. Le travail avance bien.

Il faut continuer sur cette dynamique et dans la perspective évidemment d’avoir un ISITE maintenu et pérennisé parce que c’est plusieurs milliers de chercheurs, d’enseignants évidemment concernés aussi et pratiquement 70 000 étudiants à former, un tissu économique local à alimenter de ces étudiants bien formés, de nos recherches, des idées, du dynamisme du territoire, du dynamisme de nos établissements au service du territoire. C’est bien le sens de l’ISITE et c’est ce vers quoi nous tendons et ce que nous faisons déjà pas mal, il faut bien l’avouer.

D’ailleurs, petite information. Je ne sais pas si vous avez vu cela à propos du lien entre les universités et le territoire. Une étude très intéressante a été diligentée par l’université de Reims permettant d’apprécier ou de mesurer l’impact économique de l’implantation d’une université telle que celle de l’université de Reims sur la région Grand Est.

Et donc, dans une période où parfois on doute, certains peuvent douter que les universités soient des acteurs économiques – cela ne veut pas dire que ce sont des entreprises, cela veut dire que ce sont des acteurs économiques – je trouve qu’il est tout à fait rassurant de voir qu’il y a presque trois emplois indirects induits par la

présence d'une université pour un enseignant-chercheur ou un personnel BIATSS sur un territoire. C'est ce que montre l'étude diligentée par l'université de Reims, par nos collègues. Et je trouve que, de ce point de vue-là, cela rétablit un peu la réalité des choses et j'en suis tout à fait heureux.

Deux remarques dans le fil de discussion.

Monsieur Rollin : « *le désengagement de l'État de l'enseignement supérieur ne date pas de ce gouvernement mais de plusieurs précédents quelles que soient leurs couleurs politiques.* ». Je lis votre commentaire.

Arthur Sabatier : « *bonjour à toutes et à tous. Je vous prie de m'excuser...* ». OK. Bienvenu à vous.

J'en ai terminé avec les points d'information, je crois. Cela a déjà été assez long.

S'il n'y a pas de réactions, on va entrer un peu dans le vif du sujet.
Emmanuelle...

Mme Pucéat.- Oui. Est-ce que tout le monde m'entend correctement ?

Le Président.- Oui. Ça a l'air.

Point A : Points soumis à discussion

II) Approbation du verbatim du Conseil d'Administration du 26 janvier 2021

Mme Pucéat.- Donc, je n'ai pas reçu de remarques en amont sur le verbatim du conseil d'administration du 26 janvier 2021.

Est-ce qu'il y a des remarques sur ce verbatim avant que l'on passe à son approbation ?

Pas de remarques. Donc, très bien.

Je vous propose donc d'approuver le verbatim du conseil d'administration du 26 janvier 2021.

Je vais lancer le vote dans le fil de discussion. Je vous laisse exprimer votre vote dans le fil de discussion, donc « refus », « abstention », « pour » ou « contre ». Sachant que je précise que Monsieur Crognier, vous avez une procuration de Marie-Geneviève Gerrer.

Madame Munier-Jolain est connectée et donc n'ayant pas encore résolu le souci avec le fil de discussion va devoir voter oralement.

Mme Munier-Jolain.- Bonjour à tous.
Je vote pour.

Mme Pucéat.- Merci.

Le Président.- Merci.

Mme Pucéat.- Donc, je vous propose un petit temps de rencontre à l'écart d'un CA pour régler une fois pour toutes ce problème-là.

Mme Munier-Jolain.- Oui. Promis, je prendrai le temps de le faire la prochaine fois.

Mme Pucéat.- Alors, pour l'instant, je ne vois... Ah ! Une abstention pour une personne qui était absente à cette séance-là, et sinon je ne vois que des pour et je n'ai pas encore voté. Donc, moi, j'ai une procuration.

Le Président.- Et moi aussi, j'ai une procuration. Pour, fois deux également. Donc, si tout le monde a voté...

Mme Pucéat.- Voilà. Si tout le monde a voté... Ici, je pense que tout le monde a voté. Donc, il y a une question pour Jean-Marc de Louise Bouché : « avez-vous reçu, Jean-Marc, la procuration d'Anton Marques ? ».

M. Bourgeon.- Oui.

Mme Pucéat.- Oui. Donc effectivement vous pouvez voter deux fois, Louise Bouché. Donc, vous devez revoter une deuxième fois puisque vous n'aviez voté qu'une seule fois.

Le Président.- Pour, deuxième fois. Oui. Voilà. C'est bon.

Mme Pucéat.- Pour deuxième fois. Donc nous n'avons que des pour, merci pour cette approbation à l'unanimité moins une abstention.

23 voix pour, 1 abstention

Mme Pucéat.- Et nous pouvons passer au second point à l'ordre du jour, qui concerne les questions statutaires avec les révisions d'un certain nombre de statuts des sites territoriaux, du FSDIE, la commission culture, les associations étudiantes et l'université de Bourgogne.

Donc, je vous propose peut-être de laisser Philippe Perrot nous faire un petit point synthétique sur les points principaux concernant les statuts des sites territoriaux. Vous avez tous reçu en amont les documents relatifs aux sites avec les modifications qui étaient indiquées. Néanmoins, Philippe, peut-être peux-tu faire un petit résumé pour représenter les points saillants avant que l'on passe au vote un par un de chacun de ces statuts des sites territoriaux ?

III) Questions statutaires

1. Statuts des sites territoriaux

M. Perrot.- Bonjour à toutes et à tous.

Alors effectivement donc les modifications des statuts des conseils de sites sont proposées pour les cinq campus territoriaux. La plupart des modifications sont communes pour les cinq sites.

Donc, je vous propose de commenter les principales modifications et je vous préciserai celles qui ne sont spécifiques qu'à certains sites et ensuite je pourrai répondre à vos questions si vous en avez.

Avant de vous commenter ces modifications, deux remarques introductives.

La première remarque, c'est que ces modifications ont été travaillées et rédigées en concertation avec les directeurs des différents sites territoriaux et elles

ont été validées par la commission des statuts, elles sont déjà passées par la commission des statuts.

Et la seconde remarque, c'est que les modifications proposées ont deux natures. Tout d'abord, des modifications qui correspondent tout simplement à une actualisation des statuts suite à des changements sur les sites territoriaux. Et puis il y a également une modification qui est proposée, qui permettrait de donner la possibilité aux conseils de sites de fonctionner en bureau donc, afin d'apporter un peu plus de souplesse et de réactivité dans la vie des sites.

Alors, je vais entrer un peu dans le détail et je vais vous parler de ces deux types de modifications.

Déjà dans un premier temps, les modifications qui correspondent à une actualisation des statuts suite à des changements sur les sites territoriaux.

Alors, déjà une première modification, sur certains sites territoriaux des formations ont changé de composante de rattachement, nous devons en tenir compte dans les statuts. C'est par exemple le cas sur le site d'Auxerre avec le diplôme d'ingénieur en génie industriel. Cette formation, elle n'est plus portée par l'UFR Sciences et Techniques, mais elle est portée maintenant par l'ISAT. Et d'ailleurs, l'UFR Sciences et Techniques n'est plus du tout présente sur le site d'Auxerre puisque les deux licences professionnelles que cette UFR portait ont été rattachées à l'IUT de Dijon-Auxerre et ce changement de rattachement a été validé lors d'un précédent conseil d'administration de l'uB. Donc il faut prendre en compte ces changements dans les statuts des sites.

Donc, cela, c'est une modification qui est spécifique au site d'Auxerre. Voilà une première modification qui est envisagée.

Ensuite, une deuxième modification est envisagée, celle-ci concerne l'ensemble des sites. Vous pouvez la trouver dans l'article 4 des sites, donc elle concerne les membres internes à l'université de Bourgogne qui composent les conseils de sites en tant qu'élus.

Donc, nous, nous proposons, au niveau de la composition des conseils de sites, deux enseignants ou enseignants-chercheurs élus par composante présente sur le site, un personnel BIATSS élu par composante présente sur le site et puis un étudiant élu par composante présente sur le site.

Ainsi, chaque composante sera représentée dans les conseils de site.

Et concernant cet article 4, une spécificité pour le site de Mâcon. Il existe un critère – qui est valable pour l'ensemble des statuts des sites – il existe un critère pour que les enseignants / enseignants-chercheurs puissent être élus au sein des conseils de sites. Le critère, c'est le suivant : en fait les enseignants / enseignants-chercheurs doivent effectuer au moins un tiers de leur service d'enseignement sur le site pour pouvoir être élu au sein des conseils de sites.

Et pour le site universitaire de Mâcon au niveau des composantes qui sont présentes : on a l'INSPé, il y a également l'IUT de Dijon-Auxerre, il y a l'IUVV et l'UFR Droit et Sciences économique et politique. Mais sur le site de Mâcon, il y a essentiellement les enseignants / enseignants-chercheurs de l'INSPé qui respectent ce critère d'un tiers. Donc ce qui veut dire que pour l'instant il y a uniquement les enseignants / enseignants-chercheurs de l'INSPé qui peuvent siéger en tant qu'élus au sein du conseil de site.

Et donc, nous, nous proposons de lever ce critère d'un tiers pour le site de Mâcon afin de donner la possibilité aux enseignants / enseignants-chercheurs des autres composantes présentes sur Mâcon de pouvoir siéger en tant qu'élus au sein du conseil de site de Mâcon. Donc cela, c'est spécifique pour le site de Mâcon.

Je continue.

Autre modification qui est proposée pour l'ensemble des sites, la culture fait partie de la mission des sites territoriaux, d'ailleurs de nombreuses actions culturelles sont menées sur les campus territoriaux. Or, actuellement la présence du pôle culture n'est pas prévue au sein des conseils de sites et nous proposons donc de rajouter dans les membres internes de l'université de Bourgogne siégeant dans les conseils de site la directrice du pôle culture ou son représentant. Voilà une autre modification qui est proposée pour l'ensemble des sites.

Je dirais ce sont les principales modifications pour cette partie-là. Toutes les autres modifications sont des modifications mineures et correspondent simplement à une actualisation des noms. Par exemple, le nom du service de médecine préventive a changé, il ne s'appelle plus CPSU mais SSU, donc on l'a pris en compte dans les statuts des différents sites.

Donc, voilà les modifications qui concernent l'actualisation des statuts des sites.

Et ensuite, pour terminer, il y a une modification qui est proposée pour l'ensemble des sites, qui permettrait de donner la possibilité aux conseils de sites de fonctionner en bureau afin d'apporter un peu plus de souplesse et de réactivité dans la vie des sites.

Alors ce bureau correspond à une émanation du conseil de site mais n'a pas le pouvoir de décision. Et donc tout ce qui est relatif au bureau, vous pouvez le trouver dans l'article 10 des statuts des différents sites. Cela, c'est une modification qui est proposée pour l'ensemble des sites.

Et donc, il y a trois parties concernant ce bureau : une partie composition, une partie attributions et une partie fonctionnement. Je peux lire peut-être rapidement.

Donc, concernant la composition du bureau : le bureau serait composé du directeur du site, des directeurs des composantes présentes sur le site ou le représentant, le responsable administratif du site et les directeurs des services communs (SSU, SUAPS, PFVU, SCD et pôle culture) ou leurs représentants.

Les attributions de ce bureau : comme je l'ai indiqué au départ, ce bureau n'a pas de pouvoir de décision. Mais le bureau est habilité à étudier toute question qui sera présentée par un de ses membres. Le bureau peut saisir préalablement à un conseil de site, de sujets qui sont à l'ordre du jour afin de les préparer et d'en proposer une lecture plus aisée aux membres du conseil de site. Le conseil de site peut saisir le bureau pour toute question relative au fonctionnement du site universitaire. Et enfin, le bureau peut inscrire une question à l'ordre du jour du conseil de site ou émettre des recommandations au directeur de site.

Et enfin, concernant le fonctionnement de ce bureau : le bureau établit ses règles de fonctionnement et la fréquence de ses réunions. Le bureau est présidé par le directeur de site. Et donc le bureau est convoqué à l'initiative du conseil de site ou à la demande du directeur de site ou de l'un des membres du bureau.

Donc, là, je vous ai commenté les principales modifications qui sont envisagées et, comme je vous l'ai dit, elles ont été travaillées et rédigées en concertation avec les directeurs de site.

Voilà. Si vous avez des questions, je pourrai y répondre.

Mme Pucéat.- Y a-t-il des questions ?

Jean-Emmanuel Rollin.

M. Rollin.- Oui, j'en ai deux.

Alors, une, c'est peut-être une explication du document parce que sur le document qui nous a été envoyé, sur le site d'Auxerre le chiffre 6 en rouge pour les représentants BIATSS est barré et on passe à 3, alors est-ce que c'est une mauvaise lecture ? Je n'ai pas très bien compris comment on arrivait à lire ce document. C'est une explication. Est-ce qu'on passe de six représentants BIATSS à trois par rapport au... Alors est-ce que c'est lié au fait de la recombinaison ou est-ce qu'il y avait déjà trois ? Je n'ai pas compris.

M. Perrot.- Oui. Alors effectivement le document est un peu chargé et la lecture n'est pas forcément facile.

A l'origine – c'est un peu compliqué sur le site d'Auxerre – à l'origine et jusqu'à maintenant il y a toujours eu deux enseignants ou enseignants-chercheurs par composante présente et un BIATSS par composante présente. Donc il y avait trois BIATSS.

Et l'année dernière, en fait cela s'était passé sous la gouvernance précédente, justement quand la filière génie industrielle a été rattachée à l'ISAT, il avait été envisagé déjà une modification des statuts. Et, là, il y a eu un certain flou, mon prédécesseur a commencé à travailler sur une modification des statuts, il n'est pas allé à la fin, je pense qu'il était arrivé à la fin de son mandat.

Donc il avait commencé à travailler sur un changement des statuts et la modification qui avait été envisagée, était passée en commission des statuts. Et la commission des statuts avait prévu un certain nombre de changements sous l'impulsion des membres de la commission des statuts et il avait été envisagé de prévoir six enseignants-chercheurs et six BIATSS mais indépendamment des composantes.

Et le problème, c'est qu'on risquait d'avoir une seule composante présente dans le conseil de site. On pouvait imaginer, par exemple, que ce soit uniquement l'IUT Dijon-Auxerre qui soit représenté au sein du conseil du site. Nous sommes attachés au fait que toutes composantes puissent être présentes au conseil de site, puissent être représentées au conseil de site. Voilà pourquoi on est revenu, on a retravaillé cet article-là là mais à l'origine il y a toujours eu trois BIATSS pour répondre clairement à votre question. Au sein du conseil de site, il n'y a toujours eu que trois BIATSS pour le site d'Auxerre.

Ça va ? Je suis clair ? Cela répond à votre question ?

M. Rollin.- Oui. Tout à fait. Mais voilà, c'était une incompréhension. J'avais eu du mal à lire le document, exactement à comprendre la démarche.

M. Perrot.- C'est vrai, il y a un certain flou. Effectivement je peux comprendre.

Puisqu'en fait comme ce document a été travaillé sous la gouvernance précédente, il n'est pas allé au bout, il a été repris, donc effectivement la lecture du document n'est pas forcément très claire.

M. Rollin.- Alors, il en découle deux questions.

Une question technique, je dirais, parce que, moi, je suis tout à fait d'accord, je pense qu'il est impératif que sur les sites, chaque filière, enfin chaque composante de site soit représentée, qu'il y ait un représentant de chaque filière, c'est important.

Quid, si dans une filière, il n'y a pas de candidat ? Est-ce qu'il y aura possibilité quand même que les trois BIATSS... Une élection annexe soit faite sur les deux autres filières, pour qu'un troisième BIATSS puisse quand même composer le conseil ?

Et j'ai une question toujours par rapport à la représentativité des BIATSS sur la question du bureau. Moi, je trouve que c'est bien qu'il y ait un bureau parce que cela donne une fluidité et surtout ça fait quand même un certain nombre de dossiers qui sont plus préparés en amont par rapport aux conseils de sites, des documents qui peuvent être mieux préparés, des questions qui peuvent être mieux abordées.

Par contre, je vois que dans le bureau, les BIATSS ne sont pas représentés. Est-ce qu'on pourrait imaginer de rajouter dans le bureau un représentant élu parmi les trois BIATSS élus dans les conseils de sites ?

Parce qu'il me paraît intéressant aussi que le bureau, s'il est une émanation du conseil, même s'il n'a aucune prise de décision, même s'il prépare... Il travaille les dossiers, il anticipe et voire il travaille sur le projet qui lui est proposé par le conseil de site, mais il me semble quand même intéressant que les BIATSS soient associés. Dans d'autres composantes, des UFR, les BIATSS sont associés au bureau. Il y a un représentant des BIATSS.

Le Président.- Alors, si je puis me permettre, les BIATSS sont présents puisqu'il y a les directeurs de services communs, donc...

M. Rollin.- Non. Non. Monsieur le Président, je parle de BIATSS élus aux conseils de composantes.

Excusez-moi, mais si vous présentez mon directeur responsable administratif comme représentant des BIATSS, je ne le considère pas comme le représentant des BIATSS. Désolé. Ce n'est pas la même chose dans une instance, plus ou moins d'élus, etc. On peut avoir des divergences sur la manière dont les décisions sont prises. Cela ne me choque pas que les responsables de sites, administratifs soient dans les bureaux, au contraire, il faut cette compétence dans les fonctionnements, mais je trouve aussi que dans le bureau, qu'un représentant BIATSS élu soit membre du bureau serait normal.

Le Président.- Philippe, tu voulais dire ?

M. Perrot.- Oui. Alors, cela a été une discussion, comme je vous l'ai dit. Toutes ces modifications ont été travaillées, rédigées en concertation avec les différents sites, avec les directeurs de sites. Donc, cela a été longuement discuté, la composition. À l'issue de ces discussions, qui ont été nombreuses, on a trouvé un terrain d'entente, un consensus a été trouvé sur cette composition-là.

Le souci, c'était de... Justement pour un souci d'efficacité que le bureau ne soit pas trop nombreux sinon on risquait de retomber à nouveau dans quelque chose d'assez lourd.

C'est un consensus qui a été trouvé à l'issue de nombreuses discussions avec l'ensemble des sites dans lesquels il y avait différents partenaires dans ces discussions.

Voilà ce que je peux vous dire.

Mais... Bon. Effectivement il n'y a pas de BIATSS élu. Effectivement il y a le responsable administratif du site, il y a les directeurs des services communs qui sont

quand même présents et qui peuvent quand même porter la parole également des personnels BIATSS qui sont élus.

Mais oui. Il n'y a pas de BIATSS élus.

Le Président.- Oui. Alors, autre élément. Ce n'est pas un organe délibératif et il n'a pas de pouvoir de décision, donc la décision se fait bien au niveau du site.

Enfin, quand on lit, il n'y a pas de... Voilà.

Et en plus... Enfin, moi, je pense que déjà, un bureau avec 8 personnes, c'est déjà beaucoup. Enfin... Franchement... Voilà quoi.

Et je pense que, au contraire, les représentants sont au conseil. De même qu'au bureau, par exemple, de l'université de Bourgogne, il n'y a pas les représentants de tous les membres du conseil d'administration. Donc, on est sur des fonctions différentes avec des prérogatives différentes.

Je ne pense pas que l'argument du parallélisme des formes soit recevable ici, d'autant plus que le fruit de cette proposition c'est le consensus, c'est-à-dire que les uns et les autres, sur les territoires, sur les sites territoriaux concernés, se sont prononcés dans ce sens-là.

Je rajouterai encore une autre chose sur Auxerre...

M. Rollin.- Je veux bien l'entendre de dire que les...

Le Président.- Si vous voulez bien, il y a une troisième... Il y a une autre chose sur Auxerre, excusez-moi.

C'est qu'il est déjà – je crois, je parle sous le contrôle de Philippe Perrot et des collègues d'Auxerre – il est extrêmement difficile de faire participer les BIATSS déjà au conseil de site.

Il y a eu historiquement de réelles difficultés à mobiliser même des candidatures pour se présenter au conseil de site.

M. Rollin.- Oui. Tout à fait. Je suis d'accord. Et c'est justement pour ça que je voulais dire, je voulais revenir là-dessus, c'est que justement les personnels, vu le peu de poids qu'ils ont au sein du conseil de site – ils ne représentent que trois BIATSS – alors ont l'impression d'être inutiles.

Donc, je pense que peut-être si on disait... Non, mais c'est aussi un moyen... Et là, on crée encore une instance où ils seront éliminés, vous avez encore moins de personnels. Moi, je vais leur dire. Je vais leur dire vous êtes inutiles puisque vous pesez trois, mais en plus il y aura une instance qui va préparer les dossiers avant et vous ne serez même pas représentés.

Non, mais je vous le dis, de la part des personnels – moi, j'en avais quand même sollicités pour y aller qui me disaient « à quoi cela sert d'y aller puisqu'en fait nous ne pesons rien dans les décisions ».

Non. Non. Mais vous pouvez ne pas l'entendre, si vous ne voulez pas l'entendre, Monsieur le Président, mais c'est une réalité.

Le Président.- Je ne sais pas si c'est l'œuf qui fait la poule ou la poule qui fait l'œuf, mais les gens ne sont quand même pas motivés pour se présenter. Ils ne veulent pas y aller.

Et c'est sûr qu'en n'y allant pas, de toute façon, ils ne risquent pas d'être entendus non plus.

Et même ceux qui étaient... D'après mes informations, ceux qui étaient élus, ne se présentaient pas au conseil.

Moi, je veux bien entendre l'argument de l'utilité de la représentativité au sein des conseils de sites, cela, alors, là, moi, je suis tout à fait favorable.

En revanche, il faut que les décisions qu'on prend soient utiles et correspondent réellement à un besoin.

Sur la base de ce qui a été fait, et ce qu'a rappelé Philippe Perrot tout à l'heure, très clairement, ce qui vous est proposé aujourd'hui a remporté le consensus des acteurs du site. Il n'y a pas eu de voix dissonante.

Et je pense, une fois de plus, que si on augmente la composition du bureau, ce ne sera plus un bureau, ce sera un conseil de site bis, alors qui ne décidera pas parce qu'il faudra faire valider au conseil bis. Mais en réalité tout ce qui aura été décidé au bureau sera systématiquement entériné parce qu'on arrivera à une composition quasiment identique au conseil.

Donc, je crois qu'on ne peut pas mélanger les instances. Il y a des instances différentes pour qu'elles exercent des fonctions différentes et avec des moyens différents, des attributions différentes.

Si on calque la composition d'une instance sur l'autre, à ce moment-là, cela ne sert à rien. On crée des commissions Théodule et puis finalement cela fait perdre du temps à tout le monde, et je pense que c'est un facteur de désengagement des uns et des autres précisément.

Donc, franchement, moi, je pense que les BIATSS ont pleinement leur place évidemment dans les instances, cela, ce n'est pas douteux. Absolument pas. Mais ils sont présents aux conseils de sites...

M. Rollin.- Minoritaires mais à leur place...

Le Président.- Minoritaires, oui, mais en fait il y a l'ensemble... C'est toujours pareil, il y a l'ensemble des...

M. Rollin.- En termes d'effectif, nous représentons pratiquement 50 % des personnels de l'université.

Le Président.- Des catégories... Oui. Enfin bien sûr. Mais si vous regardez, une fois de plus, les BIATSS, ils sont largement représentés : directeurs de PFVU, directeurs de services communs, de documentation, SSU, trois BIATSS, les étudiants élus – les étudiants, ils représentent même 90 % des personnes qui fréquentent notre établissement.

Je veux dire par-là que non, il n'y a pas un manque de représentativité des BIATSS, je ne le crois pas.

Je crois au contraire qu'on arrive – et je maintiens, le consensus est, pour moi, un signe quand même de... – qu'on répond aux aspirations des personnels et des étudiants et des personnels qu'ils soient BIATSS ou enseignants-chercheurs – parce que, moi, je ne les oppose pas – du site d'Auxerre, c'est-à-dire que cela s'est fait vraiment sur une base consensuelle.

Et même à Auxerre, il y a peu de revendications de la part des BIATSS d'intégrer le bureau.

Donc, franchement, voilà, on a une proposition, ici, qui est équilibrée et qui recherche l'efficacité.

Maintenant, si à terme le bureau, tel qu'il est proposé, là, fonctionne, est mis en œuvre, etc., et qu'il ne donne pas satisfaction, il faudra bien sûr revenir dessus pour aboutir à un reformatage – on va dire – qui corresponde à l'aspiration du site.

Mme Pucéat.- On peut peut-être ajouter aussi que la commission des statuts s'est prononcée favorablement à l'unanimité...

C'est un avis.

Le Président.- Oui. Alors effectivement la commission des statuts s'est prononcée à l'unanimité en faveur de cette proposition.

Donc, écoutez, je vous propose, maintenant qu'on a...

Mme Pucéat.- Il y avait deux interventions.

Francine Chopard et Tania Carnet mais qui a baissé la main.

Le Président.- Alors, Francine Chopard, vous pouvez...

Mme Chopard.- Oui. Merci Monsieur le Président.

Juste pour préciser, effectivement, le rôle de ce bureau. L'avantage de ce bureau, est-ce que c'est une plus grande souplesse et une plus grande considération des problèmes locaux sur le site et qui ne nécessite pas finalement l'avis de l'université de Bourgogne ?

Est-ce que cela veut dire mettre un petit peu plus d'autonomie au niveau des sites ?

Enfin, la question, c'est véritablement le plus de l'organisation de ce bureau.

Le Président.- Je laisse Philippe. Philippe, tu veux... Oui ?

M. Perrot.- Oui. Oui. Oui.

Non. Enfin, l'objectif principal, l'intérêt principal d'ailleurs, cette modification, encore une fois, est proposée à la demande des sites et en particulier elle est venue du site d'Auxerre. C'est le site d'Auxerre qui a proposé cette modification-là, cette idée-là de fonctionner en bureau pour apporter tout simplement un peu plus de souplesse pour pouvoir se réunir et préparer les conseils de sites de façon – encore une fois – de façon plus souple, plus réactive. Voilà l'objectif principal mais ce n'est pas d'avoir plus d'autonomie par rapport à l'université. Non. Non. L'enjeu n'est pas là.

L'enjeu est juste d'avoir un petit peu plus de souplesse, de pouvoir se réunir sous un format beaucoup plus simple parce que le conseil de site est composé d'un grand nombre de personnes et quand on veut travailler sur un sujet, si on veut passer par le conseil de site, ce n'est pas toujours évident de réunir l'ensemble des membres du conseil de site et de proposer des dates qui conviennent à tout le monde. Donc l'idée, c'était d'apporter un peu plus de souplesse, de réactivité, et voilà.

Mais encore une fois, on était attaché à cela, le bureau n'a pas de pouvoir de décision et c'est simplement de préparer les conseils de sites, mais c'est tout, cela ne va pas plus loin.

Je ne sais pas si je répons à votre question.

Mme Chopard.- Merci. Oui. Oui. Oui. Tout à fait. Merci beaucoup.

Le Président.- Bien. Merci.

Est-ce qu'il y a d'autres questions ? Non. Pas d'observations ?

Très bien.

- Statuts du site universitaire de Chalon-sur-Saône

Mme Pucéat.- Il faut simplement voter les statuts site par site.

Donc, je vais lancer dans le fil de discussion le vote pour le site universitaire de Chalon.

Donc, ici, je vous propose d'approuver les modifications qui sont apportées aux statuts du site universitaire de Chalon-sur-Saône. Je vous laisse exprimer votre vote dans le fil de discussion, donc « refus », « abstention », « pour » ou « contre ».

Et Madame Munier-Jolain, je suis désolée, je vous demande encore de voter à l'oral.

Mme Munier-Jolain.- Je vote pour.

Mme Pucéat.- Merci.

Le Président.- Merci. Merci Nathalie.

Mme Pucéat.- Donc, je vois qu'il y a un contre et le reste des votes sont pour.

Le Président.- Merci.

Mme Pucéat.- Merci pour cette approbation pour le site de Chalon-sur-Saône.

19 voix pour, 1 voix contre

- Statuts du site universitaire de Mâcon

Mme Pucéat.- Donc, je vous propose maintenant d'approuver les modifications apportées aux statuts du site universitaire de Mâcon.

Et Madame Munier-Jolain ?

Mme Munier-Jolain.- Je vote pour.

Mme Pucéat.- Merci.

Mme Lang-Ripert.- Emmanuelle, est-ce que tu peux me dire si Monsieur Chenal est encore là ? Parce que je ne sais pas à partir de quand exactement je dois voter « x 2 ».

Mme Pucéat.- Il est toujours là.

M. Chenal.- J'ai voté sur le dernier. Je vous quitte maintenant. Bonne journée à tous.

Mme Lang-Ripert.- Très bien. Merci.

Mme Pucéat.- Très bien. Merci.

Le Président.- Merci Éric. Bonne journée. Au revoir.

M. Chenal.- Bonne journée. Au revoir.

Mme Pucéat.- Alors, j'ai un contre et le reste des votes sont pour.
Donc, merci pour cette approbation des statuts du site universitaire de Mâcon avec l'ensemble des voix pour sauf un contre.

21 voix pour, 1 voix contre

- Statuts du site universitaire d'Auxerre

Mme Pucéat.- Je vais maintenant vous proposer d'approuver les modifications apportées aux statuts du site universitaire d'Auxerre.

Le Président.- Donc, nous votons pour le site d'Auxerre.

Mme Pucéat.- Je vous laisse exprimer votre vote dans le fil de discussion et à l'oral pour Madame Munier-Jolain.

Mme Munier-Jolain.- Pour.

Le Président.- Merci Nathalie.

Mme Pucéat.- De la même manière, nous n'avons que des pour, sauf un contre. Donc un contre et le reste des votes pour. Je vérifie.

Le Président.- Oui. C'est bon.

Mme Pucéat.- Merci pour cette approbation.

21 voix pour, 1 voix contre

- Statuts du site universitaire de Nevers

Mme Pucéat.- Et il nous reste au niveau des sites... Je vous propose d'approuver les modifications apportées aux statuts du site universitaire de Nevers.

Mme Munier-Jolain.- Pour.

Mme Pucéat.- Merci.

Je vous laisse, pour les autres, exprimer votre vote.

De la même manière, nous avons un contre et le reste des votes pour, donc merci pour cette approbation des statuts du site de Nevers.

21 voix pour, 1 voix contre

Mme Pucéat.- Donc, nous pouvons passer aux statuts du FSDIE. Peut-être, Ambre, peux-tu introduire les principales modifications qui sont apportées sur ces statuts ?

2. Statuts du FSDIE

Mme Adamiak.- Oui. Bonjour à toutes et à tous. Merci Emmanuelle. Je suis désolée, vous ne me voyez pas, ce n'est pas très poli, mais j'ai un problème de caméra malheureusement.

Alors, je vais faire d'un bloc si cela ne vous dérange pas...

Mme Pucéat.- Il manque Le Creusot. Pardon.

Ambre, excuse-moi. J'ai raté une délibération, il nous manque Le Creusot.

Le Président.- Il nous manque Le Creusot pour les statuts. Excuse-nous.

Mme Adamiak.- Il n'y a pas de mal.

- Statuts du site universitaire du Creusot

Mme Pucéat.- Je vous propose d'approuver les modifications apportées aux statuts du site universitaire du Creusot.

Mme Munier-Jolain.- Pour.

Mme Pucéat.- Voilà. A nouveau, nous avons un vote contre et le reste des votes pour. Donc, merci pour cette approbation.

21 voix pour, 1 voix contre

Mme Pucéat.- Et donc, on peut maintenant laisser la parole à Ambre.

Le Président.- On te redonne la parole.

2. Statuts du FSDIE

Mme Adamiak.- Merci beaucoup.

Le Président.- Merci à toi.

Mme Adamiak.- Donc, je ne vais pas être très longue.

Je vais vous présenter... Je vais reprendre les éléments d'un bloc aussi bien pour la commission FSDIE, la commission culture et la charte associations de campus puisqu'on est vraiment sur des modifications de fond plutôt que... On n'est pas sur des modifications de fond, pardon. On est plus sur des modifications de forme avec des précisions et mises à jour.

Dans le cadre du FSDIE notamment, nous avons modifié la partie ressources financières avec l'abondement via l'enveloppe CVEC uniquement et non plus avec une partie du conseil régional. On a dû le rajouter, du coup, sur les statuts de la commission culture également puisque son fonctionnement est le même et on passe sur la nouvelle enveloppe.

On a fait apparaître également des mises à jour des acronymes puisque nous étions encore en CEVU, BIATOSS, alors qu'actuellement on est en CFVU, BIATSS. Voilà.

Ce sont vraiment de petites modifications.

Il nous est apparu également important dans les critères d'attribution de la commission FSDIE de faire apparaître l'article du code de l'éducation régissant la CVEC, de sorte à venir étayer finalement la capacité d'attribution de la commission FSDIE et qui réapparaît également au niveau de la commission culture.

En ce qui concerne la charte association de campus relative aux associations étudiantes, on a fait apparaître des mentions visant à lutter contre la discrimination en tous genres dans le cadre d'organisation des manifestations, bien que ce soit relativement respecté aujourd'hui. Mais il paraissait important d'en faire mention clairement.

Et des ajouts complémentaires quant au fonctionnement et au cheminement administratifs sur les suivis des dossiers dans le cadre de la labellisation des associations, c'est-à-dire passage en CVE puis visés par la CFVU et le CA.

Je précise que toutes les modifications ont été travaillées avec France Herrscher qui aura pu également les travailler avec le PAJI et comme l'a rappelé très justement Philippe Perrot tout à l'heure, ces modifications ont été visées par la commission des statuts.

Alors, je ne sais pas si vous avez des questions. C'est vrai que finalement on ne change rien quant au fonctionnement même des commissions. On est plus sur de l'information. On a étayé les paragraphes visant à la meilleure compréhension des lecteurs concernant les statuts sur l'organisation même des commissions et leur fonctionnement interne à l'université.

Évidemment, vous avez eu l'occasion d'en prendre connaissance dans les documents qui vous ont été joints.

Mme Pucéat.- Y a-t-il des questions sur ces trois statuts : FSDIE, commission culture et sur la charte relative aux associations étudiantes ?

Je ne vois pas de main qui se lève. Donc, dans ce cas-là, je vous propose de passer au vote.

Alors, en premier lieu, pour les statuts du FSDIE, donc, je vais lancer le vote dans le fil de discussion, et je vous laisse exprimer votre vote, « refus », « abstention », « pour » ou « contre ».

Mme Munier-Jolain.- Je suis pour.

Mme Pucéat.- Merci.

Le Président.- Merci Nathalie. Fidèle au poste.

Mme Pucéat.- Alors, est-ce que tout le monde a exprimé son vote ? Il me semble qu'il manque Monsieur Rollin au moins. Je ne vois pas son vote ici.

Si ! Ça y est.

Le Président.- D'accord. Merci.

Mme Pucéat.- Alors, je crois que tout le monde a exprimé son vote.
Donc, nous n'avons que des pour. Merci pour cette approbation à l'unanimité.

21 voix pour (unanimité)

3. Statuts de la commission culture

Mme Pucéat.- Je vous propose maintenant d'approuver les modifications apportées aux statuts de la commission culture.

Je vais lancer le vote.

Je n'ai que des pour. Je crois que tout le monde a voté. Le compte est bon.
Je crois que c'est bon.

Merci pour cette approbation à l'unanimité.

Le Président.- Merci.

22 voix pour (unanimité)

4. Charte relative aux associations étudiantes

M. Rollin.- Excusez-moi.

Mme Pucéat.- Oui.

M. Rollin.- Oui. En fait, je n'avais pas compris qu'on... J'avais cru qu'on discutait des unes et des autres mais cela ne change rien.

C'est simplement une remarque que je voulais faire sur la charte des associations.

Je trouvais quand même que la petite phrase qui avait été rajoutée « *susceptible de tomber sous le coup d'une infraction prévue par le code pénal ou portant sur le bizutage* », je pense que c'était des choses qu'il n'était pas forcément utile de mettre.

Cela ne change rien. Ce n'est pas utile de le mettre puisqu'à partir du moment où ce n'est pas légal, on n'a pas à rappeler qu'on ne doit pas mettre des choses qui sont illégales. C'est tout.

Ça me semblait un peu bizarre de mettre cela alors que c'est illégal.

Le Président.- Alors, je pense que...

M. Rollin.- Voilà. C'était tout. C'est une petite remarque. Ça alourdi le texte.

Le Président.- Vous avez raison. Je pense que vous avez raison mais en fait cette charte, elle a aussi un but pédagogique, je crois. Il faut que les étudiants la lisent bien et que s'ils veulent avoir une association labellisée, il faut qu'ils aient bien conscience que le bizutage, eh bien ! non, on ne peut pas. Mais ce n'est pas toujours dans la culture de certains étudiants.

M. Rollin.- Non. Mais que cela paraisse dans un texte officiel, de faire apparaître dans un texte officiel quelque chose qui est illégal me paraît toujours un peu bizarre.

Le Président.- Oui. Oui. Mais...

M. Rollin.- De dire il faut que les associations ne fassent pas des choses illégales, c'est... On n'a même pas besoin d'en discuter parce que si c'est illégal, on n'a pas à subventionner ou légaliser.

Le Président.- Oui. Bien sûr. Mais moi je pense que cela va mieux en le disant, même si la portée juridique est nulle évidemment puisque de toute façon...

M. Rollin.- Oui.

Le Président.- Voilà. Mais cela va mieux en le disant.

M. Rollin.- Je pense quand même que les étudiants sont assez matures et intelligents pour savoir que dans les statuts, ils ne vont pas mettre que leur première opération c'est le bizutage. Enfin je l'espère.

Mme Adamiak.- Je me permets de réagir très rapidement, Monsieur Rollin, sur vos propos. Je suis entièrement d'accord avec vous.

Cependant et ce, depuis deux ans maintenant, l'État fait extrêmement attention aux différentes manifestations qui se déroulent dans les établissements d'enseignement supérieur puisque chaque année, dans les médias, on entend les différentes dérives qui ont pu se produire, particulièrement en week-end d'intégration.

Là, ce qui est important, c'est que cette charte association de campus est re-signée chaque année par les associations labellisées de l'université de Bourgogne, ce qui permet de les conserver dans notre base... Enfin dans notre fichier.

Effectivement comme le disait Monsieur le Président, ça a davantage une visée pédagogique dans le sens où à la lecture – et je l'espère, qu'ils le lisent... C'est une forme de rappel pour qu'ils aient bien en mémoire le fait qu'effectivement ils s'exposent à des poursuites pénales si toutefois ils ne respectent pas toutes les normes de sécurité dans le cadre d'organisation d'événements.

Le Président.- OK. Très bien. Merci en tout cas pour l'échange. Donc, le vote a eu lieu. C'est bon.

Mme Pucéat.- Non. Non. Pas encore.

Donc, s'il n'y a pas d'autre remarque supplémentaire, je vais vous proposer d'approuver les modifications apportées à la charte relative aux associations étudiantes.

Je vais lancer le vote. Voilà. C'est parti.

Mme Munier-Jolain.- Donc, je vote pour.

Mme Pucéat.- Merci.

Le Président.- Merci Nathalie.

Mme Pucéat.- J'attends encore une minute mais je crois qu'on doit arriver au bout des votes. Pour l'instant, je n'ai que des pour.

Donc, je n'ai que des votes pour, merci pour cette approbation à l'unanimité.

22 voix pour (unanimité)

5. Statuts de l'université de Bourgogne

Mme Pucéat.- Et il nous reste encore les statuts de l'université de Bourgogne.

Donc, ici, vous avez, de la même manière, reçu le texte avec les modifications qui sont identifiées. Ce sont pour beaucoup des modifications de forme.

Il y a trois modifications, peut-être, qui sont à souligner sur le fond. Il y a la création d'un VP, d'un vice-président supplémentaire qui permet d'ajouter ici un vice-président délégué ou une vice-présidente déléguée à la culture, donc, qui était effectivement annoncé dès le départ. Tu veux dire un mot là-dessus peut-être ?

Le Président.- Je peux peut-être dire un petit mot là-dessus.

C'est qu'effectivement vous savez, dans l'équipe, lorsqu'on l'a constituée il y a un an, on a créé, par rapport à ce qui se faisait dans notre établissement, une nouvelle vice-présidence, c'est celle assurée par Edith Salès-Wuillemin, qui est présente, là, et qui est chargée de la QVT.

Et on pense que la qualité de vie au travail, c'était un engagement fort et puis une réalisation forte et on y travaille. Je sais qu'Edith y travaille beaucoup.

En attendant, on avait demandé à Tadeusz Sliwa de patienter, d'exercer la fonction de vice-président culture en attendant qu'une modification statutaire puisse à nouveau nous permettre de désigner un vice-président culture.

C'est quelque chose d'important – à mon avis – parce que nous avons la chance d'avoir une université de Bourgogne qui a une tradition culturelle très forte, l'Atheneum en témoigne mais il n'y a pas que cela. Il y a toutes les manifestations culturelles qui ont lieu, même pendant le confinement et même pendant cette période Covid. Et le dynamisme culturel qui est le nôtre, il ne faut surtout pas, surtout pas le briser.

Et je pense que d'un point de vue strictement politique, parce que c'est une décision purement politique, c'est-à-dire qu'actuellement Tadeusz Sliwa est chargé de mission, il fait le travail du vice-président culture qui était celui de son prédécesseur dans les mêmes termes. J'ai même demandé à ce qu'il ait la même prime qu'un vice-président bien qu'il soit chargé de mission, c'est inhabituel, mais c'est vraiment pour marquer, moi, ma volonté de Président de placer la culture au même plan que les autres objectifs politiques très forts qu'incarne chacun des vice-présidents en titre.

Donc, l'idée, c'est d'ajouter une possibilité supplémentaire de nommer un vice-président pour tenir compte de cette double volonté politique : celle de placer la culture au rang des mêmes préoccupations de la gouvernance que les autres vice-présidences et celle en même temps de reconnaître pleinement et entièrement la qualité de vie au travail comme étant un enjeu tout aussi majeur pour notre établissement. Voilà.

Je vous l'avais dit, j'ai toujours dit – on l'avait dit il y a un an, lors de la désignation des VP délégués, je vous l'avais annoncé. Cela a pris plus de temps que prévu, franchement j'aurais préféré qu'on toilette les statuts plus tôt. Le temps passe à une vitesse folle. Voilà. C'est tout. On n'a pas d'autre excuse, sinon... Ce n'est pas de la négligence de notre part. Ce n'est pas l'abandon d'une volonté politique, au contraire, je la soutiens très, très fortement aujourd'hui. Et donc c'est pourquoi je sollicite... Enfin, nous sollicitons, mais par ma voix aussi, cette modification statutaire pour avoir une équipe complète et un affichage politique fort en matière culturelle.

Mme Pucéat.- Donc, la deuxième modification, qui est effectivement de forme, mais je partage tout à fait l'avis de Francine Chopard sur la féminisation des fonctions dans le texte, qui va au-delà effectivement d'un simple changement de forme.

Donc, ici, la circulaire du premier ministre écartait l'écriture inclusive pour ce type de document, mais nous avons tout de même tenu en revanche à introduire cette féminisation des fonctions d'une autre manière, ici, dans les statuts de l'université de Bourgogne.

Et puis le dernier point concerne l'élection du VP étudiant du conseil académique. Pas tant le processus d'élection puisque le ou la VP étudiant est toujours élu par l'ensemble des membres du conseil académique, dans les statuts. Il s'agit ici d'une modification concernant la proposition des noms de candidats qui sont soumis à ce conseil académique, où ici il est proposé maintenant dans les textes que, d'une part, ce candidat puisse être aussi bien issu de la CR que de la CFVU et, d'autre part, que toutes les organisations étudiantes puissent proposer un candidat, pas seulement celle qui a le plus de sièges ou de voix.

Donc, voilà. Je pense que j'ai balayé les trois – on va dire – modifications les plus saillantes de ce texte-là, au-delà des modifications de forme.

Est-ce que vous avez des questions sur ces statuts de l'université de Bourgogne ?

Le Président.- Alors, Louise Bouché et Jean-Emmanuel Rollin, dans l'ordre d'apparition, à un quart de seconde près.

Louise, oui.

Mme Bouché.- Merci.

Je crois que je voulais revenir justement sur l'élection de la personne donc à la vice-présidence étudiante au CAC.

Donc, nous, on se prononcera contre cette modification statutaire pour cette raison-là, pour une raison très simple c'est qu'on trouvait cela pertinent que la liste qui a fait le plus de voix auprès des étudiants puisse proposer son candidat pour cette vice-présidence. Cela permet vraiment d'avoir un VPE CAC qui soit proposé par la majorité, choisi par les étudiants donc, pas directement choisi par les étudiants mais presque, de pouvoir représenter au mieux la volonté étudiante, quelle qu'elle soit au moment des élections et que cela ne passe par des élections à la suite avec potentiellement des accords qui doivent être faits, tout un travail de plaidoyer, de lobbying, etc. On trouvait cela plus pertinent que cela continue dans cette voie directe en fait où la majorité pouvait proposer son candidat.

Le Président.- Monsieur Rollin. Oui.

M. Rollin.- Oui. Alors je suis assez d'accord sur la modification statutaire par rapport à la représentation des étudiants. C'était une volonté de dire que la liste d'un collège qui a le plus de voix soit la mieux représentée, cela ne me choque pas. Cela, je trouve cela normal.

Le deuxième point, moi, qui me pose problème, c'est le 14^{ème} poste de vice-président, puisque finalement on crée encore un poste de vice-président, mais chaque président qui passe dans notre université, crée des postes supplémentaires de vice-présidents. Heureusement, il ne me reste plus beaucoup de mandats, donc je me demande à combien on va finir de vice-présidents au sein de notre université. Donc c'est quelque chose que je ne pouvais pas accepter parce que vous la mettez sous le nom de la culture, je peux l'entendre, mais lors d'un prochain mandat ce sera un autre vice-président, ce sera... Les vice-présidents ne sont pas tous avec les mêmes fonctions suivant le président de l'université. Donc, on peut très bien imaginer qu'on ait un président pour qui la culture n'est pas prioritaire et qu'on se retrouve avec 14 vice-présidents sur d'autres missions.

Donc, c'est une chose, moi, qui me dérange, l'augmentation du nombre de vice-présidents. Surtout qu'on a aussi l'augmentation des chargés de mission, etc., donc la gouvernance devient de plus en plus importante et on voit que certaines choses nous échappent.

C'est pour cela que, moi, je voterai contre. Malheureusement, je voterai contre. Parce que depuis plusieurs années, on demandait justement la féminisation des statuts et c'était un bon point. Donc, je voterai contre les statuts sur les deux points qui sont les points saillants et politiques de ces statuts. Malheureusement, je serai, quelque part, au regret de voter non pas contre la féminisation mais contre ces deux points.

Le Président.- Alors, je vais quand même répondre sur le point.

Moi, je pense qu'une élection, c'est toujours une élection et empêcher les candidatures *a priori* ce n'est pas un signe de démocratie. Moi, je fais partie de ceux qui pensent que ce n'est pas parce qu'on a un mandat et que d'autres ont un mandat strictement identique au nôtre que, parce qu'on n'était pas sur la bonne liste, on ne peut pas se présenter. Cela, pour moi, j'y vois une entorse au processus démocratique, au processus démocratique de notre établissement. Franchement, voilà. Et je crois que dans d'autres établissements cette règle-là n'existe pas.

J'ai fait un petit sondage, alors cela ne représente pas grand-chose mais j'en ai parlé autour de moi à la CPU, personne ne fonctionnait comme cela. Cela, c'est le premier point.

Deuxième point, trop de VP. C'est votre avis. Moi, je trouve qu'il n'y en a pas assez. Je veux vous le dire.

Le travail réalisé par ces collègues, qui par ailleurs n'ont pas abandonné leur statut soit de BIATSS, soit d'enseignant-chercheur, est considérable. Et je peux vous garantir sans aucune démagogie à leur égard que leur engagement et leur abnégation est total et que 14... Oui. C'est même un peu juste au regard des missions qui sont les nôtres aujourd'hui et qui ne sont pas seulement celles qui sont marquées dans la loi, dans le code de l'éducation, même si dans le code de l'éducation il y a déjà beaucoup de missions, mais toutes celles finalement que le corps social attend de nous. C'est aussi participer à la distribution de matériels informatiques. C'est se rapprocher des différentes instances pour participer à l'organisation du don alimentaire, etc., etc. Y compris la culture bien sûr.

Par ailleurs, personne ne sait ce qui se passera plus tard, qui sera mon/mes successeurs, peu importe. Mais si un jour un successeur, un de mes successeurs en finit avec la culture, franchement je pense que – si j'en ai l'occasion – je sortirai d'un devoir de réserve que je m'appliquerai après la fin de mon mandat, pour protester parce que je pense justement que parmi les missions importantes d'une université, il y a la culture.

Mais très sincèrement, si on reprend l'ensemble des fonctions qui sont assurées par les VP actuellement, je ne vois pas aujourd'hui dans une université moderne, du XXI^{ème} siècle comme la nôtre, quelles fonctions on pourrait supprimer ou quels domaines, finalement, une gouvernance universitaire pourrait mettre de côté et ne pas l'afficher. Voilà.

Mais c'est ma conviction profonde, ce n'est rien d'autre.

Mais ce que vous dites, je l'entends en même temps. Si on a quatre VP dans le même portefeuille – on va dire – de compétences, on peut tout à fait l'imaginer après tout, mais bon, moi, je ne suis pas aussi pessimiste que cela et j'espère qu'on n'arrivera jamais à cette situation. Voilà.

En tout cas, moi, je crois profondément que la place d'un VP QVT, parce que c'est là aussi la nouveauté, c'est QVT, est extrêmement importante, je crois, pour l'ensemble des personnes de l'établissement, des services, des BIATSS, des enseignants, enseignants-chercheurs, etc. Et cela ne pouvait pas se faire par l'abandon de la culture notamment ou l'abandon d'un autre portefeuille de VP, il me semble. Mais c'est aussi mon appréciation de la situation. Voilà.

Est-ce qu'il y a d'autres remarques ?

Mme Pucéat.- Y a-t-il d'autres remarques ? Donc, s'il n'y en a plus, je vous propose d'approuver les modifications apportées aux statuts de l'université de Bourgogne. Je vais lancer le vote dans le fil de discussion. Voilà. C'est lancé.

Mme Munier-Jolain.- Pour.

Le Président.- Merci Nathalie.

Mme Pucéat.- Je laisse encore une minute pour finir d'exprimer le vote. Peut-être encore un. Pour l'instant, j'ai une abstention.

Le Président.- Un contre.

Mme Pucéat.- Trois contre.

Le Président.- Trois contre.

Mme Pucéat.- Et le reste pour.

Donc, nous avons 3 contre, une abstention et le reste des votes pour. Merci pour cette approbation des statuts de l'université de Bourgogne.

18 voix pour, 3 voix contre, 1 abstention

Mme Pucéat.- Et nous sommes pile à l'heure, je crois, pour passer au point IV sur les questions relatives aux ressources humaines avec un premier point qui

concerne la création du learning centre au sein du pôle documentation où je vais ici laisser la parole à Émilie Barthet pour une présentation courte.

IV) Questions relatives aux Ressources Humaines (CT du 2 mars 2021)

1. Création du Learning Centre au sein du Pôle documentation

Mme Barthet.- Oui. Bonjour. M'entendez-vous ?

Le Président.- Bonjour, on vous entend très bien.

Mme Barthet.- Très bien. Je vais lancer mon diaporama. Est-ce que vous voyez le diaporama ?

Mme Pucéat.- Oui. C'est bon. C'est bon.

Mme Barthet.- Très bien. Bonjour à toutes et à tous.

Alors effectivement j'interviens aujourd'hui pour porter à votre vote la création d'une nouvelle bibliothèque au sein de notre université et Monsieur le Président m'a donné aussi l'occasion de faire un point un peu plus général sur le projet d'ensemble pour tenir informé le conseil d'administration.

Donc, d'abord, une photographie, enfin une image de synthèse de la façade. Toutefois pour ceux qui passent sur le campus donc au 6, avenue Sully, vous verrez que cela ressemble de plus en plus à cela. Donc, il s'agit d'un learning centre. Alors le terme anglais a fait débat et c'est bien normal. Je me permets, devant cette instance, de donner quelques éléments de définition sur ce qu'est un learning centre et pourquoi le terme a été initialement avancé.

On a vu le terme de « bibliothèque augmentée » apparaître souvent, c'est un terme qui a une dizaine d'années, qui a émergé un peu plus maintenant, qui a émergé dans les pays anglo-saxons, d'où l'anglais, et qui correspond en fait à cette idée que la documentation est à la base de la pédagogie, comme en fait fondement de la construction des savoirs, permettant aussi l'échange de points de vue à travers le temps, à travers aussi l'espace. C'est comme un auxiliaire indispensable de l'esprit critique.

Et c'est aussi dans les pays anglo-saxons que cela a émergé parce que là-bas la pédagogie inversée, celle qui consiste à d'abord passer par la lecture des textes avant d'aborder les concepts en classe, est assez largement répandue.

Par ailleurs, ce concept de learning centre a été souvent l'occasion pour les universités de faire un seul point d'entrée pour les étudiants et d'y regrouper différents services, que ce soit de l'accompagnement, de la pédagogie, de la documentation, voire des services sociaux et des services d'orientation des étudiants.

Et puis, comme souvent, un nouveau terme appelle une mode et donc tout le monde a eu son learning centre et tout simplement parce que comme les médiathèques, en leur temps, elles ont attiré l'attention des financeurs et cela a souvent été une occasion pour des bibliothèques universitaires tout simplement d'obtenir des fonds pour pouvoir rénover leurs lieux, leurs locaux et c'est le sens de mon intervention, leurs services plus largement.

Comme je le disais à Monsieur le Président à mon arrivée, c'est une bibliothèque du XXI^{ème} siècle, un learning centre, et j'espère que l'expérience que vous vivrez dans ces lieux vous le démontrera.

Donc, un projet qui est commun, porté par un service commun et qui est bien un projet transversal à de nombreux services de notre université. Le pôle patrimoine bien sûr qui conduit les travaux avec l'architecte, la direction du numérique, les services hygiène et sécurité, le PAJI mais aussi nos collègues du SUAPS, du CIPE, du PNR, du PFVU avec qui nous construisons justement une offre de services, et j'en parlerai un peu tout à l'heure, le service de communication et le pôle culture avec qui nous définissons une offre culturelle qui pourra prendre place dans ce nouveau lieu.

Et puis bien sûr, c'est l'engagement de tout le pôle documentation, des équipes bien sûr – directement concernées – et c'est pour cela que le point est dans la partie RH, j'y viens, mais aussi des collègues de la bibliothèque Droit-Lettres qui hébergent les collègues de la BU Sciences qui est donc rénovée et puis bien sûr le service informatique, la direction.

C'est un travail de longue haleine et collectif qui mobilise des équipes de manière considérable depuis maintenant plusieurs années.

L'image, ici, d'une visite de la gouvernance illustre bien le travail commun puisque vous y voyez l'architecte - cette photo a déjà quasiment un an et nous étions déjà masqués - les collègues, dont Madame Arkab et Madame Monnet, qui sont les chevilles ouvrières du projet, et puis le vice-président Perrot, vice-président Fournier, le Président et Monsieur Helleu. Et les collègues du service patrimoine.

Alors, un projet commun pour un outil commun ; et c'est peut-être vraiment le sens de mon propos aujourd'hui. C'est que la communauté universitaire est invitée dans son ensemble à se saisir de l'opportunité de ce nouveau lieu puisqu'on va disposer d'espaces modulables, réservables, adaptés à différents types d'usages, que ce soit effectivement des animations, du travail individuel, du travail en groupe tant pour les étudiants que pour les enseignants, que nous n'oublions pas dans ce projet-là, et bien sûr des salles de formation à leur usage pour développer différentes modalités dans ces lieux.

Donc, je ne relis pas mon Powerpoint mais on va voir quelques photos.

Un projet pédagogique et cela, c'est vraiment bien sûr important. Le terme de « *learning* » qui est initialement dans le projet, même si, je l'ai dit, c'est une bibliothèque, prévaut toutefois dans l'offre de service. C'est-à-dire que non seulement en amont une enquête qualitative et quantitative a été menée auprès d'enseignants-chercheurs et du CIPE, mais depuis 2020 Madame Morlaix, donc vice-présidente à la formation, nous accompagne et coordonne CIPE, PFVU, PNR et pôle documentation pour offrir une série d'ateliers et de formations à destination des étudiants, des doctorants, mais aussi, et j'insiste là-dessus, des personnels et des enseignants pour proposer une offre vraiment articulée entre nos différents services et en gardant ce concept de l'approche centrée sur l'utilisateur : peu importe quel service offre la formation, ce qui compte c'est le service qui est rendu.

Donc ces formations, elles seront – on l'espère – variées et nombreuses. Des compétences informationnelles aux compétences numériques ou à toutes sortes de compétences transversales et donc nous y travaillons d'arrache-pied.

Également à l'intérieur du learning centre des équipes – et on va y venir – qui seront là pour accompagner tous les usagers dans les espaces et dans la mise en œuvre des services, dont certains sont assez innovants et dont, en tout cas pour l'instant, nous ne bénéficions pas à l'université.

Et puis donc, je l'ai dit, une offre culturelle, une offre d'animation et – j'ai commencé par là – bien sûr les collections qui sont initialement celles de l'uB qu'elles soient documentaires, de sciences, de santé, de SUAPS mais aussi de culture générale pour faire ce lien entre justement les différents moments de la vie des publics qui vont fréquenter l'équipement.

Alors, rénovation architecturale bien sûr. Pour mémoire, une première tranche de travaux qui va aboutir donc, là, à cette rentrée universitaire qui est celle qui a été financée depuis 2019 grâce au CPER et à notre université. Une deuxième tranche de travaux qui débutera fin 2021 financée par le plan France relance et notre université, c'est-à-dire 4 700 m² à destination de la communauté, intégralement rénovés.

Et j'attire tout de même l'attention du CA sur le fait que c'est aussi un projet qui a veillé à améliorer les performances énergétiques du bâtiment, bien sûr à renouveler les qualités de l'accueil, de l'usage des services, mais aussi, et ce n'est pas des moindres, les conditions de travail des personnels.

Alors, quelques images – je vais vite parce que les plans, il faut se familiariser à la lecture des plans architecturaux – mais, là, nous nous trouvons en haut, c'est la rue Sully. Ici, le tramway passe et nous avons donc une phase 1 qui se termine en septembre et une phase 2 qui commencera à la fin de cette année 2021.

Voilà les plans de coupe, donc vous voyez les façades, donc un bâtiment doré qui bénéficie d'un bardage or conçu par Françoise Sogno.

À l'intérieur du bâtiment, ce qu'on voit tout de suite, donc ici, c'est l'accueil, l'escalier central, là, une terrasse, une cafétéria, j'ai quelques illustrations. Ici, une série de salles de travail en groupe, nous en aurons 10 dans cette première phase.

Je passe vite parce que c'est assez délicat à lire.

Donc, cela, ce sont des simulations, bien sûr. Toutefois les choses sont en train de ressembler de plus en plus à cela chaque jour.

Un accueil avec une grande présence du bois, un maintien de la pierre de Bourgogne et puis des coloris qui ont légèrement évolué, on aura plus de bleu Klein que du bleu canard que vous voyez là.

Un espace de restauration avec une terrasse, malheureusement pas la possibilité d'avoir des repas chauds, mais bien des distributeurs de qualité. Les mobiliers, que vous voyez ici, sont contractuels, pas la mer.

Et puis une particularité tout à fait intéressante, c'est une salle anatomie – dont on a déjà des éléments dans notre bibliothèque santé actuellement – avec une offre de modèles qui va être étoffée et avec bien sûr tout l'aspect numérique grâce à l'offre de *visible body*, donc le logiciel 3D pour les cours d'anatomie.

La configuration de salle qui s'appelle la salle « H2O », nous sommes dans un bâtiment marqué par les sciences, donc qui est modulaire en une grande salle, ou on peut couper en deux de la manière que vous voyez là et avec différentes configurations possibles et bien sûr des matériels de projection et tout ce qui permet à la fois l'hybridité de l'enseignement et le partage de contenus numériques.

Voilà. Là, des exemples de mobiliers que nous acquérons, qui seront mis en place dans ces salles.

Là, j'en viens au rez-de-chaussée du bâtiment qui, lui, offrira à nouveau des salles de travail en groupe mais aussi des espaces plus ciblés doctorants, des espaces plus petits, plus calmes.

Et puis cette grande salle tout au bout qui est la salle « bruit zéro » qui avait un grand succès avant la fermeture de la BU sciences et qu'on conserve en l'état.

Voilà. Là, quelques images dont... Alors le vert n'est pas contractuel, nous sommes bien sur des couleurs or et bleu plutôt. Là, par contre, ces alcôves en haut seront bien conçues par l'architecte et puis les mobiliers en bas, que vous voyez, également. Voilà, d'autres mobiliers qui trouveront leur place dans le learning centre.

Là, nous arrivons au R+1 où on trouve les bureaux des personnels et qui rassemblent donc les équipes des BU sciences et des BU santé, et c'est l'objet du vote en CA. Je montrerai l'organigramme de cette équipe juste après.

Le studio vidéo qui est un des équipements innovants du projet puisqu'il est vraiment à la disposition de qui veut avec bien sûr un accompagnement des personnels, mais pour créer, on peut l'imaginer, des CV vidéo, des petites présentations orales sur un texte à la demande d'enseignants ou sur la propre initiative des étudiants et puis aussi pour les collègues enseignants qui auraient besoin non pas de cours en ligne, travaillés avec le PNR, mais bien d'un module beaucoup plus léger et en autonomie. Cela, c'est le studio vidéo.

Et puis, là, une salle dite « phosphore » plutôt pensée comme salle de séminaire aussi pour les enseignants-chercheurs et en plus petit groupe.

Voilà, quelques photos des mobiliers internes où un travail a été aussi réalisé pour la qualité de l'ergonomie du mobilier de travail favorisant – on l'espère – justement la qualité de vie au travail.

Et puis voilà encore quelques...

Alors, la phase 2 qui commencera à partir de 2021. Bon. C'est toujours assez délicat à lire, donc ce qu'il faut que vous reteniez, c'est ici des salles... Des boxes, soit plus individuels, alors le coin recherche, on espère aussi développer avec les collègues enseignants-chercheurs des laboratoires approchant, alentour et les composantes bien sûr mais toutes les composantes, pas seulement scientifiques, des possibilités aussi de venir travailler là, d'y laisser sa documentation et d'avoir en fait un bureau un peu déporté.

Enfin, au rez-de-jardin de ce bâtiment, une salle qui là est nommée « multi usage » et certains d'entre vous doivent le savoir, là, nous sommes voisins de la Petite Fac, la crèche de notre université. Et donc dans ce rez-de-jardin, on aura, ici, un grand espace dédié à la pratique de cours santé et bien-être qui permettra, avec le SUAPS, de faire une offre, là, de formation à destination de tous plutôt tournée vers les sports bien-être mais aussi salle de formation et salle de réunion pour maximiser les usages et de chaque mètre carré du bâtiment.

R+1 de la phase 2, à nouveau des salles de travail en groupe, parce que la demande est très forte de la part des étudiants et des salles de formation également.

Voilà un exemple, là, de l'inspiration de type de salle de travail en groupe dont on pourra bénéficier à la fin de la phase 2. Voilà ce genre de bloc alors avec moins de bois mais dans cet état d'esprit.

J'ai terminé pour l'aspect architectural et de projet.

J'en viens donc à l'aspect plus bien sûr ressources humaines qui est l'objet du vote.

L'initiative du projet a consisté à redéfinir une offre de services avec les personnels du service commun de documentation, donc avec les deux bibliothèques concernées, celle de santé et celle de sciences. Et il a été décidé, puisqu'un seul bâtiment pouvait bénéficier d'une rénovation architecturale, de rassembler les deux équipes pour qu'elles puissent ensemble, donc ces 27 collègues, s'installer au sein du bâtiment qui bénéficiait de la rénovation.

Et bien sûr au lieu de juxtaposer deux équipes et deux fonctionnements, il a paru intéressant de mutualiser les services, les équipes et les projets, c'est ce qui a

été réalisé au cours d'un gros travail de co-construction de l'organigramme mené en 2018, 2018/2019 et finalisé en 2020 et qui donne lieu donc à cet organigramme – sur lequel je n'entre pas dans le détail mais je répondrai à vos questions si vous en avez – tourné tout de même autour de ce qui est évidemment majeur dans les missions du service commun de documentation, un pôle dédié au service au public et, là, tous les types de services, que ce soit du prêt de document, du prêt d'objet, du prêt d'ordinateur portable, la réservation des salles, la réservation des salles de formation. Le pôle, lui et tout l'aspect bâtementaire bien sûr, d'accueillir des milliers de personnes par jour.

Le pôle formation, lui, dédié à tout cet accompagnement pédagogique et même au fait de donner vraiment les cours, les ateliers dont on parlait tout à l'heure.

Ici, un pôle développement des ressources et on parle bien des ressources documentaires, et elles sont vastes, elles sont bien sûr hybrides, imprimées et numériques. Et puis un pôle communication et animation puisque les locaux vont nous permettre de vraiment renforcer notre activité dans ce domaine.

Et puis au milieu, plusieurs missions, elles parlent d'elles-mêmes, le learning centre bénéficie d'un ingénieur pédagogique qui a été affecté aussi au SCD voilà maintenant plus d'une année.

Et j'en termine, une photo, maintenant ancienne, du chantier bien plus avancé que cela, je vous rassure, et donc je termine par cette diapo d'étape.

Nous en sommes actuellement à la livraison progressive des espaces du bâtiment, donc les bureaux de personnels sont en cours de réception. L'emménagement des mobiliers va intervenir à compter de la semaine prochaine. Les livres sont eux aussi déjà en train d'être installés.

Donc entre avril et juillet, là, le travail est intense auprès des équipes. Et donc nous pouvons, pour l'heure, malgré de nombreux aléas et que la pandémie ne fait qu'accentuer, prévoir une ouverture au public qui sera toujours pour notre rentrée de septembre.

J'en ai terminé. Je vais répondre à vos questions, s'il y en a.

Le Président.- Bien. Merci pour cette présentation.

Le temps file. Est-ce qu'il y a des questions, des observations ? Non. Apparemment non.

Mme Pucéat.- Je ne vois pas de main levée.

Donc, s'il n'y a pas de questions, je vous propose d'approuver l'organisation du learning centre au sein du pôle documentation de l'université de Bourgogne au 1^{er} janvier 2021.

Je vais lancer le vote dans le fil de discussion. Je vous laisse exprimer votre vote.

Mme Munier-Jolain.- Je suis pour.

Mme Pucéat.- Merci.

Le Président.- Merci Nathalie.

Mme Pucéat.- Alors, j'attends encore un tout petit peu.
Nous n'avons que des pour.

Le Président.- À l'unanimité et Francine Chopard nous quitte. Bonne journée. Merci à vous.

Mme Pucéat.- Merci pour cette approbation à l'unanimité.

Le Président.- Merci.

23 voix pour (unanimité)

Mme Pucéat.- Et nous pouvons passer au deuxième point.

Le Président.- Merci Émilie. Bonne journée à vous.

Mme Pucéat.- Nous pouvons passer au deuxième point avec le plan d'action pour l'égalité professionnelle femmes-hommes.

Donc, on va laisser la parole à Edith Salès-Wuillemin pour qu'elle présente ce plan brièvement.

2. Plan d'action pour l'égalité professionnelle femmes-hommes

Mme Salès-Wuillemin.- Merci beaucoup Monsieur le Président. Merci beaucoup Emmanuelle.

Donc, bonjour à tous. Je vais être assez rapide. Il y a sept slides pour cette présentation.

Ce que je voulais déjà vous dire c'est que ce plan égalité femmes-hommes que va mettre en place l'université de Bourgogne a été présenté au bureau de gouvernance en janvier 2021 et maintenant il voit le jour en présentation en conseil d'administration, donc le 8 avril, après avoir cheminé au sein de différentes instances, notamment le COPIL qualité de vie au travail, puis le CHSCT, puis le CT et aujourd'hui devant vous.

Donc ce plan en fait est le fruit d'un travail collaboratif entre différentes instances et notamment repose beaucoup sur la réalisation de statistiques et un bilan qui a été fait en aide avec les services des ressources humaines.

Alors, ce plan s'inscrit dans le cadre du décret du 4 mai 2020. Alors ce décret, vous avez eu le document donc je vais faire assez rapide, ce décret prévoit un plan en quatre axes. Le premier axe est en lien avec la question des rémunérations entre les femmes et les hommes et le plan prévoit de diminuer ces écarts de rémunération.

Deuxièmement, il prévoit la question de l'accès aux emplois et aux grades supérieurs et donc à l'évolution dans l'emploi.

Enfin, troisième axe qui porte sur l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale et donc faciliter cette articulation.

Et le quatrième axe porte sur la prévention et le traitement des discriminations.

Ce plan d'actions en fait s'articule dans un schéma directeur, que je vous ai présenté en haut à gauche, et qui est chapeauté par le COPIL qualité de vie au travail.

Alors ce COPIL déjà travaille en étroite collaboration avec le CHSCT. De ce COPIL émane – on va dire – une première strate qui est la cellule de veille qualité de vie au travail à laquelle les agents, que ce soit des BIATSS ou des enseignants chercheurs peuvent faire appel.

Il y a d'autre part la commission égalité femmes-hommes qui nous occupe aujourd'hui et également la commission handicap de l'autre côté.

Alors, il faut savoir que ce plan va s'inscrire dans un projet d'établissement de l'université de Bourgogne qui s'est traduit depuis 2016. Déjà par la volonté du président Vincent Thomas d'inscrire l'humain au cœur de l'université, mais également depuis 2016 par la nomination de deux chargés de mission égalité et diversité, puis, en 2020 un premier chargé de mission égalité et diversité au travail, un deuxième chargé de mission médiation sociale et enfin deux chargés de mission campus solidaire inclusif, handicap et action sociale. Et puis également évidemment la mise en place d'instances, de trois instances depuis 2020, la commission égalité femmes-hommes, la cellule de veille et d'écoute, le dispositif de signalement d'actes de discrimination, de violence et de menaces faites aux agents, en particulier aux femmes.

Donc, c'est ce que décrit ce schéma que vous avez sur la gauche.

Alors, évidemment, comme l'a rappelé le Président Vincent Thomas, nous avons également deux VP qui sont délégués, d'une part, à la qualité de vie au travail et, d'autre part, aux ressources humaines et à l'action sociale.

Donc, tout cela en fait s'articule et le plan, que je vous présente aujourd'hui, s'articule sur cette politique.

Alors, le document que vous avez reçu en 32 pages est assez lourd, donc je vous ai proposé de le résumer, finalement ce qui a été peut-être un challenge, en trois slides et ensuite vous décliner le plan d'actions.

Alors ce que l'on peut dire c'est qu'en ce qui concerne les axes 1 et 2, c'est-à-dire les écarts de rémunération et d'avancement dans l'emploi, il y a des écarts très importants que l'on peut constater à partir du bilan quantitatif qui nous a retenu un certain temps et en tout cas qui nous a permis de faire le point. Cela c'était très important de montrer qu'effectivement il y a un écart entre les femmes et les hommes. Les femmes sont globalement sous représentées dans les emplois les mieux rémunérés et accèdent proportionnellement moins bien que les hommes à l'avancement de carrière.

Donc, cela, c'est un constat que l'on fait, que l'on peut réaliser au niveau national mais également au niveau de notre université.

Alors on a déjà réalisé un travail important puisqu'il y a eu des actions d'information et de sensibilisation qui ont été mises en place en relation avec le recrutement et notamment les jurys, les jurys qui concernent le personnel BIATSS mais également les comités de sélection pour les enseignants-chercheurs.

Il y a également un ensemble de mesures qui ont été prises pour accompagner les parcours des personnels et l'évolution de carrière, que ce soit autour des personnels BIATSS ou des enseignants chercheurs.

Également, une action de formation et de sensibilisation sur l'égalité professionnelle et la lutte contre les stéréotypes de genre. Donc dans le document sont détaillées, bien sûr l'ensemble de ces actions de formations et de sensibilisation qui sont très nombreuses à l'université.

Et enfin, une action de promotion et de communication par l'inscription de l'université dans une charte de développement de la mixité des métiers.

Il y a encore évidemment à faire. Et c'est l'objet de ce plan d'actions qui se décline autour de huit actions.

Donc, pour ce qui concerne les axes 1 et 2 sur les écarts de rémunération et l'avancement de carrière, on est plutôt préoccupé par les actions 1, 2, 5, 6 et 7 que vous avez en fin de document, mais que je redétaille à la fin de ce Powerpoint.

C'est-à-dire à la fois pour l'action 1 des questions liées aux jurys de recrutement.

Pour ce qui concerne l'action 2, on est autour de la question de la GPEC, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Pour ce qui concerne l'action 5, on est sur des actions que l'on souhaite développer autour du parrainage et du mentorat.

Pour ce qui concerne les actions de communication en direction des personnels, pour changer les regards, nous avons pour objectifs de mener des mini reportages au sein de l'université pour valoriser certains parcours et faire finalement une publicisation de ce qu'on appelle « les rôles » et finalement la possibilité d'évolution.

Et enfin, nous avons pour objectif de renforcer nos outils de diagnostic dans l'action 7 autour des questions liées aux relations entre la vie personnelle et la vie professionnelle.

Pour ce qui concerne l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, là on a un certain nombre d'actions qui ont déjà été réalisées, notamment la question du télétravail et du travail en site distant. Donc à la rentrée 2020, il y avait 410 personnels BIATSS qui bénéficiaient du télétravail en dehors évidemment... On parle de la période évidemment de confinement, en dehors de cette période.

Il y a eu également une adaptation de l'organisation du travail, la question notamment du temps partiel.

La question du soutien à la parentalité et la famille à travers la crèche de l'université, la petite Fac.

Et enfin, la mise en place de secours et de prêts dont bénéficient en grande partie les personnels femmes.

Il reste encore à faire puisque l'articulation entre la vie professionnelle et familiale, on sent bien que cela va être un élément important en ce qui concerne l'évolution dans le travail, notamment prendre un poste distant de son lieu familial peut être un frein important pour les femmes.

Donc, l'idée sera d'améliorer les actions d'information et de communication autour de la possibilité de dispositifs qui permettent justement cette articulation, comme par exemple l'existence de CRCT pour les enseignants-chercheurs après un congé de maternité, donc un congé de reconversion thématique. Mais également la mise en place d'outils de diagnostic qui vont nous permettre de repérer plus précisément les freins et les moteurs à l'évolution dans le travail. Là, on va faire un focus tout à fait particulier sur cet aspect-là.

Pour ce qui concerne les discriminations et les actes de violence, j'ai présenté devant vous, il y a peu, le dispositif de signalement des actes de discrimination, de violence et de harcèlement. Donc évidemment le plan égalité femmes-hommes tient compte de ce dispositif et l'intègre. Mais également il y avait des actions qui étaient déjà mises en place au sein de l'université comme la cellule de veille et d'accompagnement que nous avons mise en place, je vous l'ai dit, grâce à ce schéma directeur.

Il y avait également déjà présentes des journées de sensibilisation qui étaient ouvertes à tous les personnels, que vous avez détaillées dans le document que vous avez reçu.

Les actions de formation également, en particulier en direction des encadrants pour ce qui concerne le repérage au sein de leurs équipes de personnels féminins qui pourraient tout à fait être en mesure d'occuper des fonctions emplois supérieurs.

Et puis enfin, la mise en place de la cellule d'écoute et d'analyse qui a permis de repérer des situations de détresse et des situations de difficulté au sein des personnels féminins.

Il nous reste encore à faire puisque nous avons déjà envisagé des actions de sensibilisation comme l'action 8 qui prévoit notamment des référents qualité de vie au travail au sein des services pour pouvoir faciliter la communication, parce qu'il n'est pas toujours aisé de faire part de ses difficultés quand on fait l'objet de discrimination et d'actes de violence.

Et puis nous allons renforcer nos outils de diagnostic pour pouvoir mieux repérer les personnels en situation de difficulté.

Donc ce plan égalité femmes-hommes – comme je vous l'ai dit – se décline en huit actions qui ont été réparties sur les quatre axes que je vous ai signalés et qui font partie du plan qui nous préoccupe aujourd'hui. Donc, je ne vais pas les redétailler puisque je vous les ai donnés, je dirais, au fil des slides. Donc avec – bien évidemment on peut faire toujours mieux - mais déjà une bonne dynamique.

Le calendrier qui est prévu, c'est un calendrier qui va nous préoccuper jusqu'au 2^{ème} semestre 2022 avec une déclinaison sur les quatre axes et les huit actions donc qui vont – comme je vous l'ai dit – des actions de sensibilisation jusqu'à des actions d'accompagnement mais également de diagnostic au travers à la fois des cartographies des métiers, à travers le GPEC, mais également des outils de diagnostic qui repèrent les questions liées à la qualité de vie au travail en général et plus particulièrement à l'égalité femmes-hommes dans l'emploi.

Alors le suivi de ces actions sera réalisé par le COPIL QVT mais également par la commission égalité femmes-hommes.

Donc, j'en ai terminé. Je suis tout à fait disposée à répondre à vos questions ou entendre vos remarques, si vous en avez.

Le Président.- Bien. Est-ce qu'il y a des... Oui. Tania Carnet a levé la main.

Mme Carnet.- Oui. Merci pour cette présentation...

Mme Salès-Wuillemin.- Je vous en prie.

Mme Carnet.- Qui était bien intéressante. Donc j'ai lu le dossier assez dans le détail et j'ai plusieurs remarques à formuler.

Ma première remarque est sur les infirmières et les assistantes sociales dans la figure 2a page 7 du document. Les infirmières et les assistantes sociales sont comptabilisées avec les ITRF. On ne les voit pas apparaître.

Et je trouve que c'est une filière quand même complètement à part donc nier l'existence de cette filière sanitaire et sociale alors qu'elle ne comporte quasiment que des professions très fortement féminisées, personnellement je trouve que ce n'est pas révélateur. Ce n'est pas au top.

Et accessoirement pour la légende de la figure 2b, vous parlez de BAP pour parler des corps. En fait, une BAP, ce n'est pas un corps.

Mme Salès-Wuillemin.- D'accord.

Mme Carnet.- Le détail par BAP en plus de celui des corps serait effectivement assez pertinent sur cette figure 2b.
Je vous livre à brûle-pourpoint mes remarques.

Mme Salès-Wuillemin.- Oui. Oui.

Mme Carnet.- Deuxième chose aussi, dans la figure 4a, page 8, c'est une comparaison de recrutements par liste d'aptitude.

Cette comparaison de recrutement par liste d'aptitude est faite par rapport aux promouvables. Et comme la liste d'aptitude est une candidature volontaire, il serait pertinent d'avoir en plus la répartition des candidatures par sexe, et pour le coup cela aurait une incidence sur l'action 5 page 28 qui concerne l'axe 2 de ce plan, qui pourrait donc intégrer le fait de recevoir des promouvables non candidats pour apprécier leur motivation quant au fait d'occuper des responsabilités supérieures. Puisque cette action 5 prévoit une espèce de nomination de mentors, donc ce ne serait pas mal aussi d'essayer de voir et de comprendre pourquoi les personnes ne candidatent pas à ces listes d'aptitude.

Mme Salès-Wuillemin.- Alors, c'est vrai que l'action 5 prévoit le mentorat et puis les actions qui sont en lien avec. C'était ça l'objectif.

Au-delà de la statistique on est bien d'accord qu'on peut corriger ou affiner parce que, là, je n'ai pas trop compris votre remarque sur l'axe 2.

Mme Carnet.- C'est-à-dire qu'en fait, là, la proposition de ces mentors, ce serait pour aider les gens à s'inscrire mais ce ne serait pas mal aussi de les accompagner et d'essayer de savoir pourquoi ils ne veulent pas s'inscrire sur les listes d'aptitude.

Mme Salès-Wuillemin.- On est bien d'accord.

C'est l'objet des outils de diagnostic.

C'est-à-dire que dans cet outil de diagnostic sur la qualité de vie au travail en général, il va être intégré dans la dimension évolution dans l'emploi, qui est une dimension fondamentale de la qualité de vie au travail, il est prévu de faire un focus plus particulier sur justement ces fameux moteurs et freins à l'évolution.

Mme Carnet.- Oui. Donc, c'est ce que je dis, il serait donc pertinent d'avoir en plus la répartition des candidatures par sexe.

Mme Salès-Wuillemin.- C'est ce qu'on a dans la figure 4a.

Mme Carnet.- C'est ça, dans la figure 4a page 8.

Mme Salès-Wuillemin.- Oui. Où il y a les femmes et les hommes d'un côté et ensuite le nombre de promus à l'intérieur de chacune de ces catégories.

Mme Carnet.- Oui. Mais ce ne serait pas mal d'avoir justement le nombre de promouvables.

Mme Salès-Wuillemin.- Ah ! D'accord. C'était ça (*suite inaudible*).

Mme Carnet.- C'est ça.

Mme Salès-Wuillemin.- Tout à fait. Les femmes et les hommes, c'était cela les promouvables, les 134 et 121.

Mme Carnet.- D'accord.

Mme Salès-Wuillemin.- C'est ça, les promouvables.

Mme Carnet.- OK.

Mme Salès-Wuillemin.- Donc, ça, la répartition, elle y est. C'est simplement qu'après, évidemment le nombre de promus, c'est peu, mais vous connaissez la situation – je dirais – économique actuelle qui fait qu'évidemment ce n'est pas équivalent mais ils sont présents là. Donc, il y a en fait autant d'hommes que de femmes à peu près promouvables, mais par contre dans les promus, il y a un écart.

Mme Carnet.- Voilà.

M. Rollin.- Pour compléter ce que dit Tania...

Mme Carnet.- Non. Non. Mais c'est parce que vous avez des promouvables. Non. Mais je comprends bien mais c'est parmi ceux qui ont fait une candidature. On ne sait pas...

M. Rollin.- C'est cela que je veux dire Tania.

Mme Carnet.- C'est ça que je veux savoir.

Mme Salès-Wuillemin.- D'accord. D'accord.

Mme Carnet.- Il serait pertinent de faire apparaître, de savoir dans ceux qui ont fait proposition de leur candidature... D'avoir cela par sexe.

Mme Salès-Wuillemin.- Alors, les candidatures effectives, effectivement, elles apparaissent dans les femmes promues et hommes promus mais elles n'y sont pas, je suis d'accord avec ça.

Mme Carnet.- Voilà.

J'ai une troisième remarque concernant la figure 6 page 12 du rapport. Ce sont des données brutes des récipiendaires d'une NBI.

Mme Salès-Wuillemin.- C'est ça.

Mme Carnet.- Voilà. Alors ce qu'il serait intéressant d'avoir c'est d'avoir une comparaison... À mon sens, ce serait pertinent d'avoir le détail par filière et le motif de NBI.

Mme Salès-Wuillemin.- Oui. Tout à fait.
Alors le motif, cela, par contre, il va falloir chercher, mais pour l'instant...

Mme Carnet.- Alors, la filière, le motif – je suis assez exigeante...

Mme Salès-Wuillemin.- Oui.

Mme Carnet.- J'ai vraiment lu votre dossier dans le détail. Et par nombre de points – je m'explique.

Le décret de 94-1067, et l'arrêté du 30 avril 97 prévoient les missions éligibles à l'octroi d'une NBI et les responsabilités scientifiques et techniques sont en volume beaucoup plus nombreuses que les autres.

Mme Salès-Wuillemin.- C'est ça.

Mme Carnet.- Il serait intéressant justement de savoir la filière, le motif et le nombre de points qui sont dévolus dans ces données.

Mme Salès-Wuillemin.- D'accord. Alors, voilà. Je ne vous garantis pas qu'on ait tous les éléments, là...

Mme Carnet.- Oui. Oui. Je comprends bien.

Mme Salès-Wuillemin.- Parce que vous avez bien compris que ça a demandé un gros du travail de préparation...

Mme Carnet.- Oui. Oui.

Mme Salès-Wuillemin.- ... ce que nous discutons aujourd'hui.

Mme Carnet.- Cela peut être affiné au fur et à mesure. Je ne demande pas à ce que cela soit fait vraiment comme ça.

Alors, une autre petite remarque, mais qui n'apparaît pas dans les tableaux, cela apparaît plutôt dans les commentaires, pour les listes d'aptitude et les tableaux d'avancement.

Au-delà du constat effectivement, la seule situation de l'uB ne peut donner lieu à des conclusions pertinentes. Je m'explique.

Dans la mesure où ces actes de gestion sont de compétences académiques ou ministérielles, c'est-à-dire que l'uB n'a pas toute la main sur ces promotions. D'accord ? Et donc pour lesquelles l'uB ne peut fonctionner en autarcie.

D'ailleurs, les enseignants du second degré sont explicitement exclus de l'analyse car c'est ce que vous indiquez « *leur évolution de carrière ne dépend pas uniquement de l'établissement* »...

Mme Salès-Wuillemin.- Totalement.

Mme Carnet.- C'est pareil pour les promotions des BIATSS. Je veux dire, vous faites une proposition mais derrière, c'est quand même au niveau du rectorat que cela se négocie, donc je veux dire l'uB, vous n'êtes pas totalement maître de ces nominations, de ces propositions d'avancement.

Mme Salès-Wuillemin.- Oui. Néanmoins, on peut avoir la volonté d'améliorer les choses, on est bien d'accord....

Mme Carnet.- Vous aurez beau avoir la volonté, je veux dire si derrière le rectorat ne vous suit pas, il ne vous suivra pas. Cela, c'est évident.

Mme Salès-Wuillemin.- C'est tout à fait ça. Donc, je rajouterai cet élément que vous notez mais on l'avait déjà noté sur les enseignants.

Mme Carnet.- J'ai encore d'autres remarques.

Alors, par ailleurs, je voulais vous dire que statutairement le nombre de recrutements, cela, c'est une donnée qui... Et le représentant du recteur ne me dira pas le contraire. Le nombre de recrutements par liste d'aptitude est fixé en proportion des recrutements par concours. Cela, tout le monde le sait.

Donc, l'université de Bourgogne, en ne proposant pas de postes, ou très peu, au recrutement classique ne se met pas en position de force pour négocier auprès du rectorat ou du ministère des recrutements par la liste d'aptitude qui lui sera réservée. Cela, c'est un gros souci à l'université de Bourgogne. J'en reviens au fait que vous disiez que vous n'aviez pas assez de personnels, Monsieur Thomas, de personnels BIATSS. Là, on en revient au même problème.

À partir du moment où on gèle des postes et qu'il n'y a plus de recrutements qui sont faits, forcément cela a des incidences sur les promotions des agents.

Donc, il faudrait, quand vous abordez, page 19, un rééquilibrage de la catégorie B en 2022, cela passera forcément par des objectifs de recrutement. Obligatoirement, vous serez obligés, l'université sera obligée d'ouvrir les postes au concours. On ne pourra pas indéfiniment geler les postes comme cela.

Une chose aussi qu'il faut garder en tête, c'est que, également au niveau des tableaux d'avancement, les tableaux d'avancement comportent un critère d'ancienneté. Pour le moment, sont promus des agents qui sont entrés dans la carrière il y a entre 15 et 20 ans. Le gel des recrutements opéré sur les 5 dernières années aura mécaniquement un effet négatif sur les promotions par tableau d'avancement dans les 10 prochaines années. Il faut aussi être conscient de ce problème.

Et quand on constate aussi que pour les catégories B ou C de l'AENES, il suffit de muter dans le scolaire pour obtenir une revalorisation du régime indemnitaire d'environ 30 à 40 % – parce que c'est ce qui est le cas actuellement... On a un gros souci aussi de recrutement des personnels BIATSS, c'est que les indemnités au niveau de l'université de Bourgogne sont très en deçà de ce qui se pratique dans les EPLE et au rectorat et dans les services déconcentrés. Cela, on en est conscient.

Donc, il faudra bien que, à un moment donné, l'université de Bourgogne... On sache résoudre ce problème et motiver nos agents, motiver les personnels pour venir travailler à l'université de Bourgogne.

Alors, je rejoins un petit peu le problème, Monsieur Thomas, que vous avez recensé au niveau du recteur et vous avez demandé à avoir plus de postes. Vous

avez eu, quelque part, une fin de non-recevoir, notamment au niveau du GVT, cela vous pose effectivement un gros problème. Vous n'avez pas les moyens de financer le GVT mais toute cette problématique est liée. Il faut absolument qu'on arrive à trouver une solution pour faire venir les personnels à l'université de Bourgogne, pour les motiver. Et pour les motiver, cela passe par le fait d'ouvrir des postes aux concours.

Donc, c'est un petit peu ce que je voulais vous dire et cela rejoint la dernière information que j'avais donnée, c'est-à-dire que le nombre de postes qui sont ouverts dans la filière de l'AENES ne sont pas assez conséquents, ce qui fait que vous n'avez quasiment plus de personnels de l'AENES qui vont pouvoir arriver à l'université de Bourgogne, au contraire ces derniers s'en vont.

Le Président.- Juste pour réagir très brièvement, vous avez raison, votre diagnostic est juste. Et en fait, le gel des postes paye le GVT...

Mme Carnet.- C'est cela.

Le Président.- ...Si je fais un raccourci budgétaire.

Et on n'est pas les seuls dans cette situation, on en parlait hier à la CPU encore et à la commission des moyens et des personnels.

Il faut continuer à se battre si on veut arriver à décoincer ces situations. C'est ce qu'on essaie de faire. Enfin, non. On se bat. On essaie d'obtenir le résultat et on essaie de gagner.

Mme Carnet.- Donc effectivement il faut qu'on soit extrêmement vigilant quant à l'ouverture des postes et faire un équilibrage entre les filières aussi parce qu'il y en a vraiment besoin. Il y a vraiment besoin de faire un rééquilibrage entre ces filières.

Donc, je ne vais pas recommencer et redire à nouveau qu'il y a des postes qui auraient pu être ouverts dans la filière de l'AENES, cela aurait permis à des personnels de pouvoir avoir une promotion.

Parce que si vous ne recrutez personne dans la filière de l'AENES, les personnels qui sont actuellement en place ne pourront pas avoir de promotion au titre de la liste d'aptitude et au tableau d'avancement.

Le Président.- OK. Merci bien Tania Carnet pour ces éléments qui alimentent le plan.

Mme Salès-Wuillemin.- Qui contextualisent aussi les difficultés.

Le Président.- Oui. Qui contextualisent aussi les difficultés, bien sûr.

Mais je voudrais tout de même remercier Edith Salès-Wuillemin et son équipe pour tout le travail qui a été réalisé, qui est quand même déjà de très belle qualité. Cela fait déjà progresser considérablement l'analyse qu'on peut faire sur notre situation.

Je vois Nathalie Munier-Jolain qui lève la main. Nathalie.

Mme Munier-Jolain.- Oui. Je voulais intervenir sur ce sujet qui m'est cher.

D'abord, je voulais remercier Edith et toute son équipe pour le très gros travail qui a été réalisé et d'ailleurs je trouve que la qualité du travail est telle que je

m'interrogeais de savoir si l'université de Bourgogne envisageait de candidater à une certification AFNOR Alliance Diversité Egalité professionnelle.

Je crois qu'il n'y a actuellement aucune université qui a ce label.

Alors, bon, ce n'est qu'un label, mais malgré tout, je trouve que cela rend visible une action lorsqu'elle est importante et en tout cas elle est inscrite dans les valeurs d'un établissement. Donc voilà. Cela, c'était ma première question.

La deuxième, c'était pour revenir sur le déséquilibre des carrières femmes-hommes et je rejoins absolument ce qu'a dit Madame Carnet sur le fait que le nombre de promovables souvent est équivalent hommes-femmes et au bout du compte les promotions ne sont pas équivalentes. Ce n'est pas en soi le mécanisme qui est en cause, mais c'est effectivement qu'il y a moins de candidatures féminines qui s'opèrent *in fine*.

Et cela, on le constate à tous les niveaux... Enfin, en tout cas dans les organismes nationaux de recherche, ce qu'on remarque c'est que maintenant il y a presque autant de chargés de recherche femmes que d'hommes.

Au concours de DR2, il commence à y avoir presque autant de candidates femmes, mais il n'empêche qu'elles candidatent beaucoup plus tard. Donc c'est intéressant aussi de regarder les âges dans les évolutions de carrière parce qu'on peut avoir finalement des populations qui évoluent de manière assez similaire entre les hommes et les femmes parfois, mais les âges auxquels on atteint ces grades ou ces corps ne sont pas du tout les mêmes.

Donc, je trouve que c'est important de regarder cela et c'est particulièrement frappant souvent dans les catégories B et C où il y a beaucoup de temps partiel.

Donc, je trouve que c'est un élément de diagnostic qu'il faudrait ajouter.

Et cela m'amène à l'action 7 sur les outils de diagnostic.

Alors, je trouve cela très bien, les outils de diagnostic et c'est très, très utile, mais je rejoins ce que disait Madame Carnet sur le fait que c'est important de comprendre les moteurs et les freins, c'est-à-dire pourquoi des femmes ne vont pas aller candidater.

Alors, mettre en place le parrainage et le mentorat, je pense que c'est une démarche intéressante, mais malgré tout cela, ne va pas nous aider à trouver les moteurs et les freins.

Et donc, moi, je me dis que dans une grande université comme la vôtre où il y a quand même pas mal de travaux en sociologie, est-ce qu'on ne pourrait pas mettre quelques moyens pour avoir des analyses de parcours de femmes, d'agents de l'université, aussi chez vos partenaires pour comprendre finalement qu'est-ce qui fait que des parcours n'ont pas été identiques ? Quels ont été les éléments de contexte qui ont été absolument déterminant dans ces parcours et travailler autour de la légitimité qui est donnée à des femmes pour aller postuler à des fonctions sur lesquelles peut-être elles n'auraient pas osé aller. C'est aussi en partie cela.

Mais je trouve qu'il y a peut-être un travail plus qualitatif à faire sur les moteurs et les freins.

En tout cas, je trouve que c'est à partager, peut-être au niveau d'UBFC, enfin en tout cas avec l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur du site. Voilà.

Mais en tout cas bravo pour la qualité du travail.

Mme Salès-Wuillemin.- Merci, Nathalie pour ce retour.

Je dirai qu'effectivement il y a eu beaucoup de choses qui ont été faites et beaucoup qui reste à faire.

Alors pour la question de l'outil diagnostic, en fait est-ce qu'on s'est mal compris, c'est-à-dire que cet outil de diagnostic, l'idée c'est qu'il soit quantitatif dans un premier temps et qualitatif dans un deuxième. Cela, c'est évident et c'est bien ce qu'on va mettre en place. C'est-à-dire ce qui a été décrit, c'est qu'il va y avoir des entretiens qui vont être menés avec les personnes... Alors pour repérer... Alors, vous parliez de profils, de parcours, mais... Non seulement cela, mais c'est repérer des catégories de freins et de moteurs qui sont en jeu et à la fois, effectivement, qui ne sont pas de même nature pour les BIATSS et pour les enseignants-chercheurs. Donc cela, c'est vraiment, vraiment ce qu'on mettait dans l'outil de diagnostic. Ce n'était pas une enquête comme cela, globale ou simplement cartographier de manière générale, mais bien d'aller regarder dans le détail, pourquoi ? Parce qu'en fait il faut qu'on repère justement ces éléments qui vont aider, comme vous le disiez, au parrainage, au mentorat, mais qui vont aider aussi aux actions de sensibilisation, aux actions de communication. Donc oui.

Alors, oui je suis d'accord avec vous sur cela et jamais on ne resterait à ce niveau très, très général. Mais néanmoins, cela a permis de réfléchir.

Alors, après sur la question des candidatures... On est d'accord, c'est indiqué dans le rapport. C'est qu'en fait le déficit, il est – je dirais – sur une inhibition de certaines femmes à candidater et pour certains indicateurs que nous avons pris, par exemple, sur la PEDR, quand elles y vont elles réussissent mais c'est en amont que ça se passe donc on est toujours sur la question des freins au dépôt de candidature. Donc cela, je suis d'accord.

Alors, l'âge, je suis d'accord. Là, on ne l'a pas fait parce que c'est vraiment compliqué mais on va le rentrer, l'indicateur de l'âge, parce qu'effectivement il y a des évolutions de carrière qui font peut-être que, à un certain moment, en raison – je dirais – des obligations familiales ou aussi de l'accès à l'emploi et de l'organisation des personnes, peut-être à un moment donné les évolutions de carrière ne sont pas envisagées, mais elles le sont à un autre moment. Il faut attraper la bonne fenêtre pour peut-être faire ce mentorat à ce moment-là pour pouvoir accompagner les personnes.

Et ensuite sur la certification AFNOR, on y a pensé ! Mais je reviendrai vers vous pour regarder les choses en détail, pour voir comment ces choses se mettent en place. Mais oui. Alors c'est simplement qu'on ne peut pas tout faire à la fois, c'est un peu lourd et rien que de présenter ce document a demandé quand même pas mal de travail en amont.

Donc oui. Si on peut valoriser l'université de Bourgogne et puis aussi se tourner vers l'UBFC, ce serait – je crois – une bonne chose.

Merci pour la suggestion et l'idée.

Le Président.- Bien. Monsieur Rollin veut prendre la parole également.

Mme Pucéat.- Très rapidement peut-être. On a une demi-heure de retard.

Le Président.- Oui. Très rapidement. On était à l'heure... On a une demi-heure de retard, même si...

Mme Salès-Wuillemin.- Pardon.

Le Président.- Non. Non. Mais il n'y a pas de souci, c'est important. Mais si on peut aller vite, Monsieur Rollin.

M. Rollin.- Oui. Moi, je voulais simplement... Parce qu'on voit bien que ce document c'est déjà un premier bilan, enfin c'est un état des lieux – je dirais. Il y a encore des points, des indicateurs à améliorer et à définir, à repréciser, je dirais même à aller plus maintenant dans les détails parce qu'il y a des choses qu'on compare, on a l'impression qu'on fait un grand mélange. C'est aussi le but de faire un premier jet parce que...

Moi, je reviens à la question de faire la relation entre les promouvables et ceux qui ne déposent pas de dossier, parce que c'est important, en particulier dans la catégorie C.

Quand on voit dans la catégorie C, on a de tout, on va de l'agent de service à des personnes qui sont pratiquement responsables de service et qui sont en catégorie C, donc les missions ne sont pas les mêmes et certains... On sait maintenant depuis 7-8 ans que, par exemple, un certain nombre d'agents de service ne déposent plus de dossier de promotion et malheureusement les agents de service sont, à une très, très large majorité – on n'est pas loin de 80 %, 75 %, je crois, à peu près des agents de services, même plus – sont des femmes. Donc, voilà, cela aussi, ce sont aussi des ratios qu'il faut qu'on étudie.

Mais ce serait important par rapport... Puisque maintenant il y a une nouvelle règle, les commissions paritaires pour les personnels BIATSS ont été supprimées, cela revient à la gouvernance des universités de gérer la promotion des personnels, mais surtout elle doit, dans le décret qui a été mis, définir ces lignes directrices de gestion et elle doit prendre en compte justement les effectifs en termes de BAP, là, c'est-à-dire dans quel secteur d'activité on est, mais aussi les effectifs par rapport hommes-femmes et dire, voilà, au fur et à mesure des années comment elle doit respecter un peu cette proportionnalité. Et on pourra voir dans quelques années aussi cet aspect-là.

Donc, voilà, c'était quelques points. Moi, je trouve que cela faisait longtemps qu'on demandait un bilan complet et à peu près d'avoir des indicateurs. Il y a quelques indicateurs qui restent à repréciser, il y a des grandes lignes qui y sont, c'est déjà très bien qu'elles y soient. Mais maintenant on doit aller un peu plus dans le détail.

L'accréditation à un label, moi, je trouve qu'on doit être accrédité à un label quand les actions commencent à porter leurs fruits et non pas quand on y met les grandes lignes parce que mettre des grandes lignes, on sait faire, mais passer à l'action, ce sont des choses plus délicates.

Mme Salès-Wuillemin.- Oui mais en même temps, on a déjà démarré des choses quand même, heureusement.

Mme Munier-Jolain.- Oui. Mais un label, cela engage.

Le Président.- Aussi. Très bien.

M. Rollin.- Oui. Comme les promesses, cela n'engage que ceux qui veulent les entendre.

Mme Salès-Wuillemin.- Non. J'espère que vous avez... On a cette intention-là.

Le Président.- Oui. Oui. Je crois qu'il y a des choses qui se font tout de même, on ne peut pas dire le contraire.

Mme Salès-Wuillemin.- Merci.

Le Président.- Merci à toi Edith. Merci beaucoup pour déjà le travail considérable qui a été réalisé et qui est la base du développement futur évidemment. Ce n'est pas une fin en soi.

On a – je crois – tous bien compris le propos et ta présentation. Merci en tout cas.

Mme Salès-Wuillemin.- Merci beaucoup. Merci à vous.

Mme Pucéat.- Donc, s'il n'y a pas davantage de remarques sur ce sujet, je vous propose d'approuver le plan d'actions pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour la période 2021/2023.

Je vais lancer le vote dans le fil de discussion.

Mme Munier-Jolain.- Je suis pour.

Le Président.- Merci Nathalie.
Très bien. Le vote se déroule.

Mme Pucéat.- Pour l'instant, il n'y a que des pour.

Le Président.- Oui. Je pense que tout le monde a voté.

Mme Pucéat.- Merci pour cette approbation à l'unanimité.

Mme Salès-Wuillemin.- Merci à vous.

Le Président.- Merci encore. Merci Edith. Bravo.
On passe au point suivant.

22 voix pour (unanimité)

Mme Pucéat.- Le point suivant qui concerne le schéma directeur du handicap.

Nous allons laisser la parole à Stéphane Tizio pour une courte présentation.

3. Schéma directeur du handicap

M. Tizio.- Merci Emmanuelle. Merci Monsieur le Président. Bonjour à tous et à toutes.

Le Président.- Bonjour Stéphane.

M. Tizio.- Alors je vais essayer d'accélérer un petit peu compte tenu des contraintes d'horaire.

Donc, je vais vous partager une présentation, alors j'irai peut-être un peu plus vite que cette présentation si on est un peu coincé par le temps.

Est-ce que vous voyez le Powerpoint ?

Mme Pucéat.- Oui. Tout à fait.

M. Tizio.- Bien. Donc, je vais vous présenter brièvement le schéma directeur du handicap de l'université de Bourgogne 2021-2023.

C'est un document qui est assez considérable dans son ampleur. Vous avez – j'espère – eu le temps de le décortiquer convenablement mais il s'avère que c'est un travail énorme qui, je tiens à le redire à nouveau publiquement, a été diligenté en grande partie par les chargés de mission « Campus inclusif, action sociale et handicap », Vanessa David et Walter Jean-Baptiste. D'ailleurs, je me suis permis d'inviter Vanessa pour m'aider au cas où une question serait trop pointue pour que je puisse y répondre moi-même.

Mais en tout cas donc quelques mots de contexte d'élaboration de ce schéma directeur du handicap.

Le schéma directeur du handicap, c'est une obligation réglementaire mais au-delà de cette simple obligation, la gouvernance a choisi d'en faire une véritable volonté politique, c'est-à-dire, pourquoi pas, d'aller au-delà de ces seules obligations réglementaires pour promouvoir l'inclusion de tous les étudiants et de tous les personnels dans notre établissement.

Et c'est d'ailleurs pour cela que ce document – vous avez pu le constater – traite un peu plus largement de la situation seule, enfin des personnes handicapées, mais plus généralement de la situation de handicap. À savoir que la situation de handicap va au-delà de la seule définition stricte du handicap.

Troisième élément de contexte, et cela rebondit un peu sur les discussions que vous avez eues avec Edith précédemment, ce document, il faut le concevoir comme un point de départ. Comme un point de départ, c'est-à-dire un document qui, à la fois, fait un état des lieux, évidemment c'est un état des lieux qui restera perfectible, notamment sur le plan quantitatif ou peut-être plus qualitatif, c'est perfectible, et également des axes d'amélioration et de mise en œuvre qui eux aussi bien sûr sont perfectibles. Et ce document et les actions qui y sont contenues, sont évidemment amenés à évoluer et bien entendu à s'enrichir.

Et l'enrichissement de ce document, tout comme sa conception d'ailleurs, associe le plus largement possible l'ensemble des acteurs du handicap au sens très large. Et c'est un schéma qui s'adresse tant aux étudiants qu'aux personnels.

Alors, juste pour aller très, très vite sur les éléments d'état des lieux du handicap qui sont évidemment un peu plus détaillés dans le document, mais j'ai fait ressortir des éléments qui me semblaient saillants, peut-être que vous aurez, vous, d'autres saillances à nous faire remarquer.

Mais en tout cas il y a un premier élément, qui m'est apparu saillant, c'est qu'on avait repéré - ce sont évidemment des chiffres qui sont relatifs à l'année 2019/2020, puisque les autres ne sont pas encore consolidées - 856 étudiants avaient été identifiés sur Parcoursup puisque, lorsque les étudiants se manifestent sur Parcoursup, ils ont un item qui concerne « *êtes-vous en situation de handicap* » etc.

Donc, 856 étudiants identifiés sur Parcoursup et 500 demandes d'aménagement d'études. Je ne reviens pas sur la « dissonance » entre ces chiffres qui – à mon avis – pour une bonne part relève du fait que les étudiants qui ont effectivement fait une demande sur Parcoursup à notre établissement, ne sont finalement pas inscrits chez nous. Déjà il y a cette première chose.

Et puis effectivement, il y a aussi des étudiants en situation véritable de handicap qui se sont déclarés en situation de handicap et qui n'ont pas « transformé l'essai » en contactant les services, notamment le SSU pour un aménagement d'études. C'est encore une chose que nous aurons par la suite à préciser.

En tout cas, parmi ces étudiants, il faut bien avoir en tête qu'une grande partie, une très grande majorité de ces situations de handicap sont à troubles invisibles, c'est-à-dire, comme ce nom l'indique, qui ne se voient pas. On voit des étudiants qui ont des handicaps moteur, qui sont en fauteuil. Il arrive d'en croiser sur le campus, enfin en tout cas quand celui-ci n'est pas partiellement confiné. Cela, c'est ce que je qualifierais de handicap visible.

Mais vous avez tous les handicaps, les troubles qui sont plus d'origine psychologiques, etc., et qui ne se voient pas forcément et c'est la majorité des troubles que subissent hélas nos étudiants en situation de handicap.

Concernant les personnels, nous nous sommes basés sur les personnels bénéficiant de l'obligation d'emploi. Donc, en 2019 ils étaient au nombre de 77 : 64 pour les personnels BIATSS et 11 pour les personnels enseignants et enseignants-chercheurs. Alors comme vous le savez, nous avons une obligation, un objectif réglementaire qui serait de passer à plus de 6 % du personnel bénéficiant d'une obligation d'emploi et nous en sommes très loin puisqu'en 2019 seuls 2,79 % de nos personnels bénéficient effectivement de cette obligation d'emploi et évidemment c'est un axe qu'on retrouvera d'ailleurs... Et qu'il faudra bien entendu conforter.

Ensuite, ce qui m'est apparu au cours des différents travaux qui ont été à l'origine de ce document, c'est qu'il existe en réalité un nombre important d'initiatives qui sont prises par des composantes, par des associations labellisées par l'établissement mais aussi tout simplement par deux ou trois personnes qui se sont intéressées à cette problématique de situation de handicap. Et ces initiatives, elles sont nombreuses, mais elles sont parfois mal connues parce que pas coordonnées.

Donc, je crois que sur ce thème du handicap, il y a un travail de coordination des initiatives existantes qui est nécessaire et qui sera fait.

Et puis dans les éléments de contexte, j'ai aussi pointé le fait qu'un travail important de mise en accessibilité des bâtiments était mené depuis 2015 et qui, là, malheureusement – comme pour beaucoup d'autres actions de notre université – ralentit, est ralenti par le plan de retour à l'équilibre financier. Mais maintenant, d'une part ce plan de retour à l'équilibre financier est derrière nous et, d'autre part, le plan de relance annoncé par le gouvernement va sans doute nous permettre d'aller plus vite et, si ce n'est de rattraper notre retard, en tout cas de continuer dans ce travail qui est extrêmement important de mise en accessibilité des bâtiments.

Vous avez d'ailleurs dans le document l'état des lieux de l'Ad'Ap à l'université de Bourgogne ou vous pourrez constater les différents calendriers de réalisation de ces mises en accessibilité.

Alors ce schéma, pour entrer un peu plus dans le détail, Monsieur le Président, rassurez-vous, je vais essayer d'aller plus vite ici, puisque vous avez évidemment dans le document une présentation beaucoup plus détaillée des différentes actions.

Je dirai que ce schéma se décline en trois axes.

Premier axe, l'accueil des étudiants et des personnels présentant des problèmes de santé ou de handicap.

Deuxièmement, l'accompagnement de ces mêmes étudiants et personnels.

Et puis enfin, un troisième item qui concerne à la fois l'aide à l'insertion professionnelle, on pense évidemment naturellement à nos étudiants, mais en allant plus loin on a classé dans ce troisième axe, les actions concernant le recrutement, notamment le recrutement de personnels bénéficiant de l'obligation d'emploi.

Donc, pour ce qui est de l'accueil, tout d'abord, vous voyez que ce premier axe du schéma directeur du handicap comporte quatre points.

D'abord, évidemment un point qui, à mon sens, est majeur, celui de faire de l'université de Bourgogne, de ses campus, des campus « handi-accueillants » c'est-à-dire qu'il s'agit de favoriser l'accueil à la fois des étudiants et des personnels dans notre établissement et dans nos différents campus afin que le fait d'être en situation de handicap ne soit pas un frein à la poursuite d'études ou évidemment à la poursuite de sa carrière professionnelle, pour ce qui concerne bien entendu les personnels.

Cela passe notamment – ce meilleur accueil des étudiants – par un renforcement, en ce qui concerne les étudiants, là, plus précisément, de l'information auprès des lycéens. On s'aperçoit effectivement que certains lycéens vont choisir leur université non pas seulement pour des raisons qui sont tout à fait légitimes de concordance des parcours qui leur sont proposés avec leurs propres aspirations, mais que là, le handicap peut être bloquant. C'est-à-dire qu'un étudiant qui aurait voulu suivre une formation à l'université de Bourgogne, va se dire « non, je ne vais pas aller à l'université de Bourgogne parce que les conditions d'accueil du handicap ne me permettraient pas manifestement de poursuivre mes études correctement, et donc je vais en choisir une autre. »

Donc, là aussi, il me semble que l'information auprès des lycéens, c'est un point qui est très important pour améliorer l'accueil. Aller dire aux lycéens que nous sommes et nous serons de plus en plus un campus handi-accueillant.

Troisième point, améliorer l'accueil des étudiants en situation de handicap, évidemment cela paraît une évidence mais néanmoins il faut quand même... c'est toujours mieux quand c'est dit, c'est ce que dit souvent le Président et je le rejoins sur cette question-là... Vous voyez dans le document les différentes actions qui sont mises en œuvre, prévues, prévisibles avec un calendrier et à la fois les porteurs.

Enfin, dans l'accueil, il n'y a pas que les étudiants mais aussi les personnels et ces personnels qui sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi devront pouvoir bénéficier d'un accueil plus que convenable. Évidemment, il y a des obligations réglementaires qui tournent autour de cette obligation d'emploi mais on veut, là aussi, renforcer le côté handi-accueillant de notre établissement pour ces personnels puisque, là aussi, le handicap ne doit pas être, ne doit plus être un frein à sa pratique professionnelle et à son évolution de carrière. Nous avons d'ailleurs parlé de l'égalité femmes-hommes, à mon avis, cette notion d'égalité doit aussi englober à la fois femmes, hommes, personnels en situation de handicap.

Le deuxième axe, c'est l'axe qui concerne l'accompagnement. Accompagner les personnels et les étudiants qui présentent un problème de santé ou de handicap dans notre établissement.

Et donc, ici, vous avez cinq items qui ont été listés, qui sont rappelés dans le document. D'ailleurs, évidemment il s'agit surtout de poursuivre et de développer ce qui est déjà fait ou ce qui est en gestation, ou qui existe sous une forme peut-être un peu plus embryonnaire, mais justement de monter en puissance sur le

développement de l'accompagnement des étudiants et des personnels aussi avec le SSU, la mission handicap, mais aussi, évidemment, la médecine du travail.

Pour ce qui concerne les étudiants, on a remarqué effectivement un extrêmement faible pourcentage d'étudiants handicapés ou en situation de handicap qui étaient actuellement inscrits en thèse, en doctorat et il semblerait qu'on puisse améliorer ce nombre d'étudiants en situation de handicap dans nos doctorats. Et il existe effectivement des contrats doctoraux handicap qui sont ouverts aux concours pour obtenir une allocation de recherche auprès des écoles doctorales. Donc c'est cette politique-là que nous devons favoriser peut-être davantage, notamment en informant plus, de manière un petit peu plus... – comment dirais-je ? – persuasive les différentes écoles doctorales.

Bien entendu, je l'ai déjà dit quand je parlais de l'accompagnement des étudiants avec le SSU, cette amélioration de l'accompagnement concerne évidemment bien sûr les personnels. Il existe une commission handicap qui pourra proposer, à côté évidemment des préconisations qui sont faites par la médecine du travail, des mesures particulières et personnalisées pour les personnels qui rencontreraient des problèmes liés à leur situation de handicap.

Et enfin, et cela concerne, là encore, plus précisément les personnels, il s'agira de faciliter le retour à l'emploi après une longue maladie ou le reclassement professionnel, là encore, grâce à des dispositifs qui seront discutés et proposés de manière personnalisée aux différentes personnes qui en feront bien entendu la demande.

Enfin, troisième axe de ce schéma directeur du handicap, il s'agit de favoriser l'insertion professionnelle et le recrutement. Donc, là aussi, le handicap ne doit plus... Dans un monde parfait, ne devrait plus être un problème à l'insertion professionnelle, notamment pour les étudiants qui sortent de nos formations, durant lesquelles ils seront mieux accompagnés. On doit aussi mieux les accompagner – c'est un peu bizarre de dire cela – mieux les accompagner vers la sortie, si j'ose dire.

Alors, c'est plutôt mieux les accompagner à s'insérer professionnellement malgré cette barrière que pourrait constituer la situation de handicap. Et là, c'est une action qui porte davantage sur l'orientation des étudiants et le conseil qu'on peut apporter à chaque échelle, chacun de nous, à notre échelle en tout cas, pour mieux insérer les étudiants à la suite de leur parcours de formation dans notre établissement.

Par ailleurs, et c'est là où on a placé cette action, il ne s'agit pas d'insertion professionnelle au sens strict mais davantage de favoriser et de développer le recrutement de personnels en situation de handicap, notamment par le système du bénéfice de l'obligation d'emploi notamment.

Et puis enfin, dernier point, qu'on a aussi classé dans ce troisième point, c'est développer, parce que cela existe déjà de manière un petit peu... Il y a un peu de pointillisme si vous voulez. Certains services, certaines composantes pratiquent effectivement l'achat réservé, c'est-à-dire l'achat qui va se diriger en priorité vers des entreprises d'insertion employant des personnels en situation de handicap. Cela a deux vertus.

D'abord, effectivement d'aider ces structures en leur achetant des produits qui donc leur permettent avec le chiffre d'affaires d'améliorer la situation de leurs propres personnels mais aussi de nouer des relations avec ces entreprises d'insertion, je place le mot « insertion » mais c'est des entreprises d'insertion dans leur plus grande généralité, afin que nous puissions, pourquoi pas, constituer là aussi

un réseau qui nous permettra d'aider aussi à l'insertion professionnelle de certains de nos étudiants dont ces entreprises pourraient très bien avoir besoin.

Donc, voilà, si vous voulez, les trois grands axes de ce schéma.

Alors simplement, pour conclure brièvement sur cette présentation, je dirai que ce schéma va nous permettre de sensibiliser la communauté et de communiquer autour de la situation de handicap. C'est un document qu'il faudra transformer en document peut-être plus lisible et c'est en projet actuellement pour, d'une part les étudiants, les lycéens, mais aussi les personnels.

Ce document-là, il a été évidemment le fruit d'un très gros travail, notamment des chargés de mission, Vanessa David et Walter Jean-Baptiste, mais il a été en outre présenté et amendé par un groupe de travail qui a regroupé les organisations professionnelles de l'établissement mais aussi, au-delà, différents acteurs qui ont un intérêt dans la prise en charge du handicap à l'université. C'est un groupe de travail qui a beaucoup travaillé, les séances ont été particulièrement longues mais très, très fructueuses.

D'ailleurs, ce travail fructueux a été poursuivi ensuite lors de la présentation de ce schéma en comité technique de l'établissement de mars dernier où, là aussi, la présentation, qui était un peu plus complète, a donné lieu à pas mal d'échanges avec les membres du comité technique qui a fini par donner un avis positif à l'unanimité.

Ce schéma, je l'ai personnellement présenté au conseil académique du 16 mars dernier qui, lui aussi, a rendu un avis positif à l'unanimité.

Et, encore une fois, je dis que ce document est un point de départ – c'est bizarre de le dire en conclusion, mais c'est pourtant le cas. Ce document, c'est un point de départ et moi, je m'engage à présenter son état d'avancement et à proposer, pourquoi pas être... Nous sommes tous force de proposition, d'enrichissement chaque année, en tout cas, auprès des différentes instances, que ce soit le groupe de travail, mais évidemment les personnalités élues des comités techniques, conseil académique et bien entendu de notre conseil d'administration.

Voilà, je vous remercie pour votre attention et si vous avez des questions...

Le Président.- Bien. Merci. Merci Stéphane pour cette présentation, rapide au demeurant puisque le document est copieux, 72 pages. C'est aussi, là encore, un point de départ, bien sûr, d'une action.

Je vous propose, si vous avez des questions, de les poser rapidement et des observations, de les exposer rapidement pour ne pas trop continuer à perdre du temps.

Stéphanie Benoist, allez-y.

Mme Dauphin-Benoist.- Oui. Je vais être très rapide. Je voudrais vous remercier pour le travail.

Je sais que le document a été aussi amélioré, vous avez entendu les remarques qui ont été faites en groupe de travail, en comité technique, etc.

Je voulais juste insister sur le fait qu'un point d'attention, un point de vigilance, ce serait les handicaps invisibles aussi chez les personnels et l'accompagnement des personnels, notamment des enseignants-chercheurs.

On sait qu'il y a encore des faiblesses à ce niveau-là. On est tout à fait conscient des difficultés qu'il y a à apporter certaines réponses à des personnels parce que même au niveau national il n'y a rien de prévu. Mais si on pouvait garder en mémoire ce point-là parce que c'est beaucoup plus facile de résoudre des problèmes physiques par de l'accompagnement matériel, des adaptations, etc., mais

quand on a affaire à des longues maladies ou des... Voilà. Il faudrait arriver quand même à mettre l'accent sur un accompagnement personnalisé des personnes qui sont concernées par le handicap.

Merci.

Le Président.- Merci à vous.

On se heurte aussi parfois au handicap invisible parce que la personne concernée refuse de le rendre visible aussi, mais ce n'est pas toujours facile.

Mme Dauphin-Benoist.- Oui. Oui. C'est difficile aussi pour les personnes.

Le Président.- Oui. Oui. Bien sûr. Par pudeur. Voilà. Bien sûr.
OK. Merci.

Mme Pucéat.- Donc s'il n'y a pas davantage de questions, je vous propose d'approuver le schéma directeur du handicap de l'université de Bourgogne pour la période 2021/2023.

Je vais lancer le vote.

Alors, revotez, s'il vous plaît, juste après le signe du vote sinon on a du mal après à comptabiliser, pour ceux qui avaient voté avant.

Mme Munier-Jolain.- Je suis pour.

Le Président.- Merci Nathalie.

Mme Pucéat.- Merci.

Alors, je ne vois que des pour. Je pense que tout le monde a voté, parce qu'il y a déjà quelques personnes qui ont dû partir.

Donc, merci pour cette approbation à l'unanimité.

21 voix pour (unanimité)

Mme Pucéat.- Et nous allons passer au point V, travaux de la CFVU. Donc nous allons laisser la parole à Karen pour aller à l'essentiel puisque vous avez déjà reçu un certain nombre de documents, donc peut-être se concentrer sur les points les plus saillants pour essayer de rattraper un peu le retard parce que nous avons une heure de retard.

Le Président.- Karen, tu as la parole. Merci.

V) Travaux de la Commission de la Formation et de la Vie Universitaire (CFVU) du 16 mars 2021

1. Aménagement des modalités concernant les stages en raison de la crise sanitaire

- Allongement de l'année universitaire au 31/12/2021 pour les stages diplômants

Mme Fiorentino.- Bonjour à toutes. Bonjour à tous.

Alors, le premier point dont je dois parler, c'est les stages, le prolongement de l'année universitaire pour les stages.

Donc la circulaire du 15 février dernier sur les stages en tenant compte des circonstances que l'on sait, prévoit la possibilité de repousser la fin de l'année universitaire au 31 décembre 2021 pour les stages.

Donc, c'est cette proposition qui a été soumise au vote de la CFVU, sachant bien sûr que le report d'année ne concerne que les stages.

Donc cette mesure a été adoptée à l'unanimité des 29 membres présents.

Mme Pucéat.- Est-ce qu'il y a une question sur cette prolongation d'année universitaire ?

Le Président.- C'est la reconduite de ce qui avait été décidé l'année dernière pour faciliter la diplomation des étudiants dont le stage est un élément du diplôme.

Mme Pucéat.- Donc, s'il n'y a pas de questions, je vous propose d'approuver la prolongation de l'année universitaire 2020/2021 donc au 31/12/2021 pour les formations avec stage diplômant, en raison de la crise sanitaire.

Le vote est lancé dans le fil de discussion.

Mme Munier-Jolain.- Pour.

Le Président.- Merci. OK.

Donc, *a priori*, il y a unanimité en faveur de cette proposition. Merci.

20 voix pour (unanimité)

Le Président.- Karen, tu peux peut-être parler des modalités alternatives aux stages.

- Principe des modalités alternatives aux stages

Mme Fiorentino.- Oui. Alors les mêmes dispositions en fait prévoient la possibilité de remplacer le stage par un autre dispositif, encore en raison des circonstances.

Donc le choix qui a été fait en CFVU, c'est de voter le principe possible d'un remplacement en laissant aux équipes pédagogiques et aux composantes le soin de décider de la modalité alternative.

Donc, je vous lis la résolution votée : *« l'université de Bourgogne, en raison de la situation sanitaire et en vertu de la circulaire du 15 février 2021, autorise pour les stages qui ne peuvent avoir lieu dans les conditions initialement prévues, la possibilité d'en aménager les modalités et, le cas échéant, de remplacer tout ou partie d'un stage, prévu dans une fiche-filière, par une modalité alternative permettant de valoriser une expérience professionnelle ou un engagement.*

Le choix de cette modalité alternative est laissé à la composante, en concertation avec les équipes pédagogiques concernées.

Il est rappelé qu'une attention particulière est à apporter aux stages dont la réalisation est absolument nécessaire à l'obtention du diplôme et à l'insertion professionnelle. »

Et cette résolution a été adoptée à l'unanimité des 29 membres présents.

Mme Pucéat.- Y a-t-il une remarque, une question sur ces modalités d'aménagement de stage ?

S'il n'y en a pas, je vous propose d'approuver le principe d'aménagement des stages et le remplacement de tout ou partie d'un stage par une modalité alternative en raison de la crise sanitaire.

Et le vote est lancé dans le fil de discussion.

Mme Munier-Jolain.- Pour.

Le Président.- Merci.

Pendant que le vote se déroule, le point suivant c'est la présentation de la cellule bien-être.

Est-ce que tu le fais ou est-ce que c'est Maxence Roulliat, qui est présent ? Tu l'as invité ? Je ne sais plus.

Mme Pucéat.- Oui. Il a été invité.

Mme Fiorentino.- Oui.

Le Président.- D'accord. Maxence ? Est-ce que vous êtes là ?

M. Roulliat.- oui.

Le Président.- Très bien. En très peu de temps, c'est possible ?

M. Roulliat.- Oui.

Mme Pucéat.- Et juste, donc, le résultat du vote. Nous n'avons que des pour. Merci pour cette approbation à l'unanimité.

21 voix pour (unanimité)

2. Présentation de la cellule bien-être

Mme Pucéat.- Nous pouvons passer à la cellule bien-être.

Le Président.- Maxence, c'est parti.

M. Roulliat.- Super. Si cela ne vous dérange pas, je partage la présentation, ce sera un peu plus intéressant. Est-ce que vous voyez bien ?

Mme Pucéat.- Oui.

M. Roulliat.- Tout d'abord, merci pour l'invitation Monsieur le président et Madame Fiorentino. Je me présente rapidement. Je suis Maxence Roulliat. Je suis externe en quatrième année de médecine. Je suis l'un des élus à la CFVU et je suis notamment, du coup, coordinateur de cette cellule. Je tiens à remercier, pour commencer, Madame Fiorentino et Madame Morlaix d'avoir répondu très favorablement à mes sollicitations pour ce travail, et de travailler avec moi pour la mise en place de tout ceci.

Pourquoi cette cellule ? Je n'apporte rien de très nouveau sur le fait que la crise sanitaire que l'on vit depuis un an a créé de nombreuses situations mettant à mal la santé mentale et le bien-être des étudiants, mais ce n'est pas quelque chose de tout à fait nouveau, c'est quelque chose qui existait déjà avant, avec des rapports qui le démontrent depuis plus longtemps que le début de la crise.

Cependant, ce que l'on peut en tirer comme, peut-être, un aspect qui dans un sens est positif, c'est que la crise a permis de libérer la parole, quand même, avec la mise en avant de cette problématique qui est un sujet extrêmement important. Cela a permis aussi à la société, et notamment aux médias, de prendre part du sujet et de le médiatiser très fortement sur tous les réseaux et sur tous les canaux. Il y a donc quand même un côté qui a permis des avancées et un travail actif sur ce sujet.

Donc, la santé mentale, qui est un sujet extrêmement large prenant en compte de nombreux axes, avec le bien-être, qui est l'un de ces axes-là mais qui est un point majeur de réponse et d'outil de réponse à cette problématique, avec une nécessité qui était mon souhait, dans l'idée de cette cellule. C'était de pouvoir aussi diffuser, via cette cellule, le message qui est de briser les tabous autour du bien-être et de permettre aux étudiants de dire quand ça va mal, de l'identifier, car c'est une problématique qui est aussi assez compliquée – on a souvent du mal à identifier les moments où l'on pourrait ne pas se sentir bien – et surtout d'être actif sur ce sujet.

La santé mentale en termes de santé est égale à la santé physique, que l'on a plus tendance à privilégier, à en prendre soin en allant voir nos médecins de différentes professions, régulièrement. Mais la santé mentale, c'est quelque chose qui est extrêmement tabou. On a une vision qui est assez péjorative de cet aspect-là.

Pour donner un exemple, pour prendre les étudiants, des remarques que j'ai pu avoir quand j'ai pu dire à des étudiants que ça pourrait être bien de voir un psychologue, on a souvent cette réponse et cet automatisme de dire « mais je ne suis pas fou ». On a vraiment beaucoup de stéréotypes et un tabou qui est très présent. Et donc l'idée, c'est de pouvoir cultiver et diffuser cet état d'esprit qui se passe à tous les niveaux sur le fait de prendre soin de sa santé mentale qui participe à énormément de choses, à la fois la réussite dans nos études mais à beaucoup d'autres choses.

Donc, la composition. Évidemment, je suis dedans mais il y a aussi de nombreux autres acteurs venant donc du PFVU, des services du SUAPS, du SSU avec le docteur de Bernardi et Madame Petit et différents VP de la gouvernance, avec qui je travaille beaucoup pour mettre en place et étayer ce projet.

Sur le fonctionnement, l'idée, aussi, était de pouvoir proposer un fonctionnement un peu en guichet unique, dans le sens où il y a un besoin qui devenait de plus en plus grandissant ou en tout cas qui était libéré de plus en plus de sa parole et des actions qui se mettaient en place pour essayer d'y répondre de manière un peu disparate dans l'université, à différents niveaux, que ce soit étudiant, les équipes pédagogiques, etc.

Mais ce qu'il se passait, c'était que les étudiants ne savaient pas vraiment vers qui aller, comment savoir quel serait le dispositif le plus adapté. Et donc l'intérêt, là, c'est de pouvoir travailler avec tous les acteurs, tous les projets, tous les dispositifs qui sont mis en place dans le cadre du bien-être et de pouvoir réorienter directement les étudiants vers la structure qui sera la plus adaptée pour eux.

À ce titre, j'appuie toujours sur ce sujet-là, sur le fait que la cellule bien-être n'a pas pour mission de répondre aux situations d'urgence. Tout ce qui est situation d'urgence psychiatrique ou psychologique n'est pas destinée à cette cellule car, du coup, l'étudiant qui est derrière, donc c'est moi, qui reçois les mails et qui réoriente. Je n'ai pas fini ma formation de santé, de médecin, je ne suis pas professionnel de santé et je ne prétends pas l'être déjà. Et je ne suis pas là pour pouvoir prendre en charge des détresses psychologiques ou psychiatriques. Donc, dans le plan de communication il y aura ce travail-là, aussi, d'orienter vers les services adaptés en cas d'urgence.

Mme Lang-Ripert.- Excusez-moi, on ne voit pas vos diapos défiler...

M. Roulliat.- Je ne sais pas à quelle diapo vous êtes, là.

Mme Pucéat.- La première

M. Roulliat.- Là, ça marche ?

Mme Pucéat. – non plus.

Mme Fiorentino.- Non, je pense, Maxence, que tu n'es pas en présentation. C'est un peu compliqué de présenter sur Teams. Nous, en fait, on voit ton écran, l'écran de base de PowerPoint.

Le Président. – Après, ce n'est pas très grave, Maxence, parce qu'on vous suit bien, il n'y a aucun problème. Ah, là on voit « Pourquoi ? »

M. Roulliat.-Vous les voyez défiler ?

Le Président. – Oui, c'est bon. « Composition »... et si vous pouviez accélérer un peu, je suis désolé de vous presser mais on perd des administrateurs et j'ai peur que nous n'ayons plus le quorum.

M. Roulliat. – D'accord, je me dépêche. Donc l'objectif est de travailler avec l'ensemble des dispositifs et des acteurs travaillant dans ce domaine-là avec des

projets qui étaient déjà en cours et des projets qui vont s'étayer. Et le fait aussi d'aller chercher des projets, de monter des projets pour augmenter les possibilités d'actions vers lesquels réorienter les étudiants, et de créer un vrai message est un vrai travail.

Donc là, ce sont différents parcours qui sont possibles. On vous enverra, je pense, différents documents reprenant tout cela – comme ça, ça me permet d'aller un peu plus vite – qui permettent de travailler avec l'ensemble des services qui ont une action dans le domaine du bien-être et de la santé mentale, encore une fois dans un sens assez large.

Là, ce sont les différentes activités du SUAPS avec la section bien-être avec qui nous travaillons beaucoup et qui est aussi extrêmement importante, et qui a déjà beaucoup de choses en place.

Ça, c'est un des DU de l'université qui est rattaché à l'UFR STAPS, qui est un DU fait d'étudiants qui travaillent sur différents aspects des personnes et du bien-être, mais pas que, sur la prise en charge et avoir plus de clés sur la façon de traverser différentes étapes qui peuvent être compliquées. Pour prendre un exemple, pour les étudiants, cela peut être des partiels, sur la gestion du stress, sur le fait de prendre du recul, d'avoir de la confiance en soi, etc. Et donc cela permet un travail qui a différentes séances plus globales.

D'autres groupes se sont déjà mis en place, avec notamment le tutorat d'accompagnement pour permettre des échanges informels d'étudiants à étudiants ou avec des enseignants.

Donc, le PFVU avec ses différents axes qui sont, au niveau du travail sur l'orientation, la réorientation, sur le fait de travailler une lettre de motivation, un CV, etc.

Au niveau de la communication, donc, il y a un travail qui est fait avec Madame Beauvois et Madame Fidon, du service communication, qui nous ont présenté différentes maquettes et tout un plan de communication qui va très rapidement commencer à se lancer et qui aura une action très importante à partir de la rentrée de septembre 2021.

Un petit point sur différentes possibilités d'avenir. À la fois, il y a différents projets qui sont en train de s'articuler avec la cellule au fur et à mesure qu'elle se met en place et différents projets qui vont pouvoir être travaillés éventuellement dans les mois prochains et à l'avenir avec un travail que je commence pour imaginer une structure encore plus globale, plus structurée que je vais travailler notamment avec le docteur de Bernardi pour l'aspect santé au sens large.

Cela, c'est l'organigramme qui sera aussi diffusé sur la compréhension et sur comment fonctionne cette cellule, comment cela s'articule et vers où on peut être réorienté.

Voilà, j'ai terminé. J'espère que je suis allé suffisamment vite. Vous pouvez d'ores et déjà orienter des étudiants, c'est déjà effectif. J'ai déjà reçu plusieurs mails. On peut donc commencer dès maintenant et cela a déjà commencé. Donc, merci beaucoup de m'avoir laissé faire cette présentation.

Le Président. – Merci à vous, Maxence. Désolé, on vous a précipité un peu, mais je crois que l'essentiel est passé. Et moi, je veux ajouter quelque chose. C'est vous qui êtes à l'initiative de cette cellule bien-être, vous m'aviez interpellé lors d'une CFVU et il m'avait semblé que l'idée était excellente. Donc voilà, cela a abouti à une réalisation, mais, là encore, c'est un point de départ. C'est parti, et tant mieux, tant mieux.

Est-ce qu'il y a, peut-être, une observation ou deux, ou des questions, mais très rapides ? Parce que nous venons encore de perdre une administratrice, je suis désolé, mais on risque de ne plus avoir le quorum.

Mme Pucéat. – A-t-on encore le quorum, Jean-Marc ?

M. Bourgeon.- Qui est parti, là ?

Le Président. – C'est Nathalie Munier-Jolain.

M. Bourgeon.- Oui, on encore le quorum

Le Président. – Alexandra Laurent, oui, allez-y.

Mme Laurent.- Bonjour à tous. Merci pour cette intervention et ce beau projet. Moi je me posais la question, si j'ai bien compris, vous êtes seul pour réceptionner l'ensemble des demandes au sein des étudiants de l'université, c'est cela ?

M. Roulliat.- Oui, pour l'instant c'est bien cela.

Mme Laurent.- C'est un projet ambitieux mais, effectivement, si vous êtes seul pour recevoir, je ne sais pas comment cela pourra être accueilli par les étudiants mais au regard du contexte, on imagine que cela peut être source de demandes importantes. Est-ce que vous avez anticipé les choses par rapport, justement, à une masse de demandes, de demandes parfois complexes, d'étudiants qui peuvent être en grande difficulté ? Comment gérer cela à vous tout seul ?

M. Roulliat.- L'idée est que le travail que j'ai à faire est surtout un travail de réorientation et après un travail, aussi, de projet. Ensuite après, chaque acteur va agir et va prendre en charge les étudiants. Pour l'instant je suis tout seul. La cellule se lance, on arrive sur la fin d'une année universitaire, donc on se rend bien compte que sur l'été, ce n'est pas là qu'il y aura le plus de demandes.

Après, effectivement, vous avez tout à fait raison, il y a une réflexion à avoir, je pense, sur l'avenir, sur l'année prochaine et sur la pérennité de cette structure. Sujet aussi que je travaille, j'en suis bien conscient et que j'essaie de travailler avec le docteur de Bernardi pour avoir un aspect de santé vraiment qui soit pris en charge parce que c'est aussi la question.

Mme Laurent.- Parce que la place que vous avez, ici, de détection et d'orientation est extrêmement importante. En fait c'est la plus importante, donc il ne faut pas la prendre à la légère. Quand vous dites « moi je suis juste... », non, c'est la place la plus importante.

Donc je pense que pour la suite il faut assez rapidement réfléchir à ce positionnement que vous avez, le fait de ne pas être seul par rapport à l'ensemble de ces demandes parce que cette orientation est extrêmement délicate et extrêmement importante pour les étudiants.

En sachant qu'il y a beaucoup de choses qui se sont faites en parallèle, qui ont relativement bien fonctionné, déjà, dès la première crise, ne serait-ce qu'avec le CHU. Ce sont des choses qui pourraient quand même être exploitées parce qu'il y a

toute une expérience, maintenant, qui a été faite concernant ces fameuses cellules d'appels téléphoniques, avec la mise en place de psychologues, de psychiatres qui, justement, avaient ce rôle d'orientation. Ce sont des choses qui ont fonctionné, qui ont été mises en place très rapidement. Donc, peut-être que des liens peuvent aussi être faits avec des cellules qui ont déjà montré leur efficacité et bénéficier de leur expertise.

M. Roulliat.- Oui, effectivement. Après, je ne l'ai pas dit, mais je suis aussi le vice-doyen étudiant de l'UFR santé, donc j'ai une bonne vue sur ce qui est fait au niveau du CHU et sur l'aspect santé. C'est pour ça, il y a des projets, je ne les présente pas là faute de temps et parce qu'ils méritent d'être plus construits, sur quelque chose de beaucoup plus global. C'est en cours, il faut le temps. La première étape était de lancer les choses et de voir si tout le monde validait ce format-là. Ensuite, bien sûr, l'idée et l'objectif sont d'aller plus loin avec quelque chose de très structuré. Mais je suis tout à fait ouvert, même après le CA, pour entendre les différentes possibilités et les différents conseils que vous pourrez avoir.

Mme Laurent.- Pour conclure, c'est une belle démarche et elle est essentielle mais je pense qu'elle n'est pas suffisante par rapport au travail important que vous allez avoir.

Le Président.- Je pense qu'on a besoin de toutes les bonnes volontés et je ne doute pas un instant que Maxence vous sollicitera à l'avenir !
S'il n'y a pas d'autres remarques ou observations...

Mme Pucéat.- Je vous propose d'approuver la mise en place de la cellule bien-être à l'université de Bourgogne à destination des étudiants. Je mets le point au vote.

19 voix pour (unanimité)

Le Président.- C'est parti ! Pendant que nous votons, je propose à Karen de reprendre la parole pour présenter les scénarios alternatifs sur l'adaptation des modalités de contrôle des connaissances au second semestre pour quatre composantes, UFR Sciences et Techniques, UFR DSEP, IUUV et IAE.

3. Scénarios alternatifs sur l'adaptation des modalités de contrôle de connaissances au second semestre : UFR Sciences et techniques, UFR DSEP, IUUV, IAE

Mme Fiorentino.- L'ordonnance du 24 décembre dernier nous permet, jusqu'au 31 décembre prochain, d'adapter les modalités de contrôle des connaissances en raison de la crise, et notamment de prévoir des examens en distanciel, ce qui est bien d'actualité. J'ai donc proposé aux composantes qui le souhaitent de faire remonter des scénarios alternatifs comme pour le premier semestre et quatre scénarios alternatifs ont été votés lors de la dernière CFVU, pour l'UFR Sciences et Techniques, IUUV, DSEP et IAE. Est-ce que je lis les scénarios ?

Mme Pucéat.- Ils ont été communiqués et je vais les passer de toute façon pour l'approbation, j'ai un PowerPoint à chaque fois que l'on va faire l'approbation

des différents scénarios. Ce n'est donc pas la peine de relire puisque tout le monde a eu le texte.

Mme Fiorentino.- OK. Ils ont tous été adoptés à l'unanimité des 28 membres présents.

Le Président.- OK, merci Karen. Donc on peut les présenter en même temps que les délibérations.

Mme Pucéat.- Oui, sauf si quelqu'un a des questions, puisque vous les avez tout eus à l'écrit.

- UFR Sciences et Techniques

Mme Pucéat.- Donc le premier concerne l'UFR Sciences et Techniques. Je vous propose d'approuver le scénario alternatif sur l'adaptation des modalités de contrôle des connaissances au second semestre pour l'UFR Sciences et Techniques avec ajout de la phrase suivante dans toutes les fiches filières des formations de l'UFR :

« Remarque importante : en cas de retour à un enseignement distancié, les modalités de contrôle des connaissances de toutes les UE d'un même semestre de formation pourront être converties en contrôle continu intégral, conformément au référentiel commun des études. La décision sera prise par le jury concerné d'un semestre en réunion exceptionnelle, confirmée par le directeur de composante qui la transmettra au président de l'université, lequel statuera en dernier ressort. Les étudiants seront avertis a minima deux semaines avant sa mise en application ».

Je suis tenue de lire pour les besoins du Verbatim mais vous l'avez reçue et vous la voyez affichée à l'écran. S'il n'y a pas de remarque, je vous propose de lancer le vote dans le fil de discussion.

17 voix pour (unanimité)

Et nous avons un pour à l'unanimité pour le vote précédent pour l'adoption de la cellule bien-être.

- UFR DSEP

Le Président.- Le temps que le vote se fasse, on peut peut-être présenter le deuxième scénario alternatif, qui concerne l'UFR DSEP. Là encore, cela a été adopté à l'unanimité.

Mme Pucéat.- Oui, comme l'a dit Karen, pour l'ensemble de ces scénarios alternatifs. Ici, je vous propose d'approuver le scénario alternatif sur l'adaptation des modalités de contrôle des connaissances au second semestre pour l'UFR DSEP.

« Deux scénarios sont envisagés.

Le premier : toutes les épreuves auront lieu à distance sur une plate-forme plubel dédiée, sauf les matières fondamentales à TD pour les trois années de licence Droit, Eco et AES, et pour les Master 1 Droit et AES, qui donneront lieu à des épreuves écrites en présentiel.

2. *Si les conditions sanitaires se dégradent, toutes les épreuves auront lieu à distance sur une plate-forme plubel dédiée, (tests, devoirs) et oraux sur Teams. »*

Le Président.- Le deuxième scénario était prémonitoire.

Mme Pucéat.- Pour le vote concernant l'UFR Sciences et techniques, il n'y a que des votes pour, donc c'est adopté à l'unanimité, et nous lançons le vote pour l'UFR DSEP.

19 voix pour (unanimité)

- IUVV

Mme Pucéat.- En attendant, j'affiche le scénario alternatif pour l'IUVV. Je vous propose d'approuver le scénario alternatif pour l'adaptation des modalités de contrôle des connaissances au second semestre pour l'IUVV :

« Si la situation sanitaire l'exige, les UE 4, gestion des ressources humaines et UE 5, gestion financière d'entreprise viti-vinicole de la licence professionnelle CSEV seront évaluées en contrôle continu. La mise en œuvre de ce scénario alternatif sera prise par le directeur de l'IUVV, en concertation avec les équipes pédagogiques concernées. La décision sera communiquée au président de l'université, lequel statuera en dernier lieu sur cette décision. Les étudiants seront avertis à minima deux semaines avant toute nouvelle évaluation ».

Nous laissons le dernier vote se terminer.

Le Président.- Ça a l'air bon.

Mme Pucéat.- Nous avons une approbation à l'unanimité pour l'UFR DSEP et nous lançons le vote pour l'IUVV.

19 voix pour (unanimité)

Le Président.- Le dernier scénario concerne l'IAE.

- IAE

Mme Pucéat.- Pour l'IAE, je vous propose d'approuver les scénarios alternatifs sur l'adaptation des modalités de contrôle des connaissances au second semestre pour l'IAE.

« 1. En cas de passage du CT au CC les étudiants doivent être informés au moins 15 jours avant toute nouvelle évaluation.

2. En cas de passage du CT au CC, les étudiants qui n'ont pas la moyenne dans un EC se voient proposer soit une seconde chance, soit une session de rattrapage, les deux solutions n'étant pas cumulatives.

3. En cas de dégradation des conditions sanitaires, toutes les évaluations seront faites en distanciel.

4. *La décision du passage au scénario alternatif sera prise par le jury d'année concerné d'un semestre ou par le conseil de département en réunion exceptionnelle. Elle sera communiquée au directeur de composante qui en avisera le président de l'université, lequel statuera en dernier lieu sur cette décision. »*

J'ai perdu le fil de discussion. Mais je devrais le récupérer.

Mme Pucéat.- Jean-Marc, vous avez le fil de discussion. Est-ce que nous n'avons que des pour pour l'IUVV ?

M. Bourgeon.- Oui.

Mme Pucéat.- Pour l'IUVV, le scénario est adopté, donc, à l'unanimité. Je ne peux plus lancer dans le fil de discussion, j'ai un problème de connexion.

Le Président.- Il faudrait que vous lanciez le vote, nous n'avons plus la connexion.

Interruption de la séance suite à des problèmes techniques.

Mme Pucéat.- Et nous pouvons lancer le vote pour l'IAE.

Le Président.- Donc deux voix pour.

Mme Pucéat.- Et deux voix également pour moi.

M. Bourgeon.- Mais si les gens partent il faut qu'ils nous le disent, parce qu'on ne le voit pas

Mme Pucéat.- Si jamais vous partez, pouvez-vous nous le dire, parce que nous n'avons plus que 17 votes ici. En tout cas, le scénario alternatif de l'IAE est adopté à l'unanimité.

18 voix pour (unanimité)

Mme Pucéat.- Nous pouvons passer très brièvement aux travaux de la commission vie étudiante. Ambre, si tu veux dire deux mots sur les points principaux...

4. Travaux de La Commission Vie Étudiante (CVE) du 24 février 2021

Mme Adamiak.- Très rapidement, la CVE qui s'est tenue le 24 février. Une demande de labellisation, quatre points d'étape, une demande de local, quatre délabellisations.

Nous avons fait état du courrier du CCU qui n'avait pas été labellisé à la commission précédente et donc nous allons leur répondre comme ce qui avait été voté, qu'ils ne répondaient tout simplement pas aux principes de laïcité de l'établissement et des associations étudiantes.

Et puis nous avons fait également état de la difficulté des associations à composer de nouveaux bureaux en cette période de crise sanitaire et donc nous leur laissons un délai avant délabellisation.

Mme Pucéat.- Très bien. Alors, à moins qu'il y ait des questions – et si vous levez la main, je m'interromps immédiatement – je vous propose d'approuver les propositions de labellisation, reconductions de labellisation, délabellisations d'associations et attribution de locaux. Jean-Marc, vous lancez le vote ?

Le Président.- Le document qui était fourni est très clair.

Mme Pucéat.- Moi je vote pour deux fois, à l'oral.

Le Président.- Et je vote pour deux fois, également, à l'oral.

18 voix pour (unanimité)

Mme Pucéat.- Pendant ce temps, Ambre, peut-être peux-tu enchaîner sur les travaux du FSDIE ?

5. Travaux du FSDIE du 3 mars 2021

Mme Adamiak.- Oui. La FSDIE du 3 mars dernier. Nous avons une seule demande de la part de l'ADAM à hauteur de 3 500 euros. Et nous devons également ventiler les conventions annuelles à destination des associations conventionnées uB qui sont au nombre de trois : Epi'Campus, Adexpra et ASUB ce qui nous porte à hauteur de 88 500 euros. Voilà. C'est ce que nous devons faire voter aujourd'hui de sorte que (*suite inaudible*).

Le Président.- Là encore, vous avez eu le tableau, qui est clair, qui reconduit pour l'essentiel les subventions pour les trois associations précitées, et pour ADAM il y a un petit commentaire qui accompagne une décision favorable mais avec quelques points d'attention.

Mme Pucéat.- Jean-Marc, a-t-on l'ensemble des votes ?

M. Bourgeon.- Oui, sur le point précédent, il y avait 18 voix pour.

Mme Pucéat.- D'accord. Donc, pour à l'unanimité pour les travaux de la commission vie étudiante, et je vous propose d'approuver les travaux de la commission FSDIE du 3 mars 2021 et la ventilation budgétaire des crédits FSDIE accordés aux associations. Nous allons lancer le vote dans le fil de discussion.

Le Président.- Ce dossier a reçu un avis favorable de la CFVU.

Je vote pour également deux fois. Merci beaucoup, Ambre, pour la précision et la concision de ton propos.

16 voix pour, 1 abstention

Mme Adamiak.- Merci à vous et pour les associations.

Le Président.- Le temps que les opérations se fassent, il y a les travaux de la commission de la pédagogie, et c'est Karen qui prend le relais ?

6. Travaux de la commission de la pédagogie du 23 février 2021

- Processus de sélection PASS / LAS (60 ECTS) pour l'accès en deuxième année des études de médecine, pharmacie, odontologie, maïeutique en kinésithérapie

Mme Pucéat.- Oui, avec le processus de sélection PASS / LAS pour l'accès en 2^{ème} année des études de Médecine.

Mme Fiorentino. – Oui le processus de sélection pour l'accès en 2^{ème} année de santé est décrit, bien sûr sur (*mot inaudible*), il a été envoyé. C'est une présentation longue qui fait à peu près une demi-heure, donc je ne vais pas la reprendre. Vous avez pu le voir, en fait, ce processus de sélection, attention, démarre une fois que le PASS et le LAS ont été validés. C'est différent et ça repose sur la mise en place de deux seuils. Au-dessus du 1^{er} seuil, accès immédiat (*suite inaudible*), en-dessous de ce premier seuil les étudiants doivent passer par la case oral et en dessous du deuxième seuil, les étudiants sont éliminés et pourront retenter ultérieurement une seconde chance. Le mieux est peut-être que je réponde aux questions, s'il y en a ?

Mme Pucéat.- Oui, y a-t-il des questions ?

Le Président.- Il y a eu un avis favorable à l'unanimité de la CFVU, c'est une question qui a été longuement discutée. Le document vous a été transmis également, vous avez l'ensemble des coefficients par filière, parcours, etc. C'est le fruit d'un travail de concertation sur le terrain qui a été, je crois, rondement menée en interne à l'UFR Santé. Voilà, pour compléter peut-être un peu la présentation faite par Karen. S'il n'y a pas de question, d'observation ou de remarques, je vous propose...

Mme Pucéat.- ... d'approuver le processus de sélection PASS / LAS (60 ECTS) pour l'accès en deuxième année des études de médecine, pharmacie, odontologie, maïeutique en kinésithérapie, ainsi que les capacités d'accueil en deuxième année des filières de santé.

Pour les travaux de la FSDIE, Jean-Marc, nous avons...

Le Président.- ... le résultat du vote ?

M. Bourgeon.- 16 pour et une abstention.

Mme Pucéat.- Merci pour cette approbation pour les travaux de la FSDIE.
Et nous lançons le vote pour le processus de sélection PASS / LAS, sauf si, bien sûr, quelqu'un a une remarque ou une question.

Le Président.- C'est parti. Je vote pour, deux fois.

Mme Pucéat.- Moi aussi, je vote pour, deux fois.

17 voix pour, 1 abstention

Le Président.- Peut-être, Karen, peux-tu poursuivre sur les DU et formations courtes de l'UMDPCS ?

- Diplômes d'Université et formations courtes de l'UMDPC Santé

Mme Fiorentino.- Ont donc été présentés à la CFVU par Monsieur Zwetyenga, les maquettes de deux sollicitations qui ont été effectuées par la Mutualité au titre de formations courtes et cinq demandes d'habilitation à délivrer une formation faite par l'UFR santé. Donc pour les formations courtes, c'est le projet « Omegah » et le projet « La vie à pleine dents longtemps », et pour les cinq demandes d'habilitation c'est une formation courte « L'éthique en santé, de la théorie à la pratique », le DIU « Essais thérapeutiques et maladies rares : vers la conception et la conduite d'un essai thérapeutique », la « Réalisation et analyse de tests rapides d'orientation diagnostique antigéniques nasopharyngés pour la détection du SARS-Cov 2, le DU « Aromathérapie à distance » et la formation courte « Patient, partenaire, formateur ».

Ces demandes d'habilitation ont été adoptées à l'unanimité des 26 membres de la CFVU. Je ne détaille pas plus parce qu'elles sont disponibles, mais je peux répondre à vos questions s'il y en a.

Mme Pucéat.- Est-ce que le vote est fait pour le passage en PASS / LAS ?

M. Bourgeon. – Il y a des votes qui arrivent très tardivement... 17 pour et une abstention.

Mme Pucéat.- 17 pour et une abstention. Ces processus de sélection PASS / LAS sont donc adoptés.

Je vous propose maintenant d'approuver la création des diplômes d'université, DU et formations courtes de l'UMDPC Santé : deux formations courtes qui sont « Omegah » et « La vie à pleines dents longtemps », et cinq demandes d'habilitations qui sont la FC « L'éthique en santé, de la théorie à la pratique », la FC « Réalisation de tests rapides d'orientation diagnostique antigéniques nasopharyngés pour la détection du SARS-Cov 2 (covid) », la FC « Patient, partenaire, formateur – PPF », le DU « Aromathérapie à distance (ARODIS) et le DIU « Essais thérapeutiques et maladies rares : vers la conception et la conduite d'un essai thérapeutique (ETMR) ».

Sauf s'il y a des questions, auquel cas on s'interrompra, nous lançons le vote dans le fil de discussion.

Je vote pour, deux fois.

Le Président.- Je vote également pour, deux fois.

18 voix pour (unanimité)

Pendant que les opérations de vote se font, il y a des demandes de modifications de fiches filières pour l'année 2020-2021, qui sont en fait des régularisations.

- Demande de modification de fiches filières année 2020/2021

Mme Fiorentino.- Oui, c'est une seule demande de modification qui vient de l'IAE et qui vise à rendre un stage obligatoire facultatif pour la L3 Gestion UE 5 professionnalisation. Il s'agit de ne pas pénaliser les étudiants pour l'obtention des stages, sachant que les étudiants sont quand même incités à poursuivre leurs recherches. Mais si jamais ils ne peuvent pas avoir de stage, l'UE deviendrait facultative.

Le Président.- En fait, la crise sanitaire fait qu'il est très difficile, parfois, de trouver des stages.

Mme Fiorentino.- Dans leur secteur, oui.

Le Président.- Voilà. C'est pour assouplir un peu les exigences de cette L3 de gestion en raison du contexte particulier. Je vous propose de mettre cela en délibération.

Mme Pucéat.- Est-ce que le dernier vote est terminé, avant de lancer celui-ci ?

M. Bourgeon. – 18 pour.

Mme Pucéat.- 18 pour. Donc ces diplômes de l'UMDPC Santé sont adoptés à l'unanimité.

Je vous propose maintenant d'approuver la demande de modification de fiche filière transmise par l'IAE pour l'année 2020-2021. Nous allons lancer le vote dans le fil de discussion.

Je vote pour, deux fois.

19 voix pour (unanimité)

Le Président.- Je vote pour, également deux fois. Pendant que vous votez, on m'a dit que l'on nous entend de moins en moins bien.

Mme Pucéat.- Alors on peut peut-être mettre le micro ici. Si tu coupes le micro. Est-ce que là c'est mieux ? Oui ? Nous allons continuer comme cela.

- Demande de modification de fiches filières rentrée 2021

Le Président.- OK. Pendant qu'il y a vote sur la demande de modification de la fiche filière de la L3 gestion IAE, Karen, tu veux présenter une demande de modification de fiche filière...

Mme Pucéat.- ... pour l'UFR Langues et communication ?

Mme Fiorentino.- Oui, il s'agit d'une demande de modification des modalités de contrôle de connaissances émanant de l'UFR Langues et communication pour les licences LLCER, le Master LEACA et le Master MASCI et qui consiste en des transformations de CT en CC, changements d'intitulés d'enseignements, modifications à la marge de volumes horaires ou modules qui sont liés pour certains au passage à l'alternance. Cette modification a été adoptée à l'unanimité des 26 membres de la CFVU.

Mme Pucéat.- Y a-t-il des questions ? Jean-Marc, est-ce que le vote précédent est terminé ?

M. Bourgeon. – 19 pour.

Mme Pucéat.- 19 pour, donc la modification de la fiche filière pour l'IAE est adoptée à l'unanimité.

Je vous propose d'approuver la demande de modification de fiche filière transmise par l'UFR Langues et communication pour la rentrée 2021. Je vote pour, deux fois.

Le Président.- Je vote pour également, deux fois.

19 voix pour (unanimité)

Mme Pucéat.- Pendant ce temps, peut-être Grégory peut-il dire un mot sur les projets internationaux, brièvement ?

Le Président.- Grégory, tu es présent ?

M. Wegmann.- Oui. Bonjour.

Le Président.- Très bien, merci. Bonjour.

7. Projets internationaux

M. Wegmann.- C'est assez rapide, en fait, parce que, sauf erreur, Karen, la dernière CFVU a approuvé une convention, qui est importante, quand même, et je peux en dire deux mots.

C'est la convention quadripartite concernant la formation binationale franco-allemande des enseignants du secondaire et c'est une convention entre la Rhénanie-

Palatinat, l'Académie de Dijon, l'université de Mayence et l'université de Bourgogne. On aura une cérémonie de signature le 26 avril prochain.

En résumé, c'est une convention qui concerne les masters enseignement côté allemand et le master MEEF côté français. Cela permet à des étudiants des deux côtés de se former au métier de professeur de collège et de lycée et, par exemple, pour les étudiants allemands, de préparer en plus le concours du CAPES et, à terme, de pouvoir exercer ou en France, ou en Allemagne.

C'est donc une convention assez symbolique et assez importante dans le cadre du partenariat franco-allemand.

Mme Pucéat.- Très bien. Y a-t-il des questions ?
Jean-Marc, est-ce que le vote précédent est terminé ?

M. Bourgeon.- 19 pour.

Mme Pucéat.- 19 pour, donc la demande de modification de fiche filière pour l'UFR Langues et communication pour la rentrée 2021 est adoptée à l'unanimité.

Je vous propose, s'il n'y a pas de remarques de question, d'approuver le projet d'échange diplômant entre la Rhénanie-Palatinat, l'académie de France, la Johannes Gutenberg universität de Mainz et l'université de Bourgogne et l'accord de formation binationale des enseignants. Nous pouvons lancer le vote dans le fil de discussion. Je vote pour deux fois.

Le Président.- Je vote pour deux fois également.

17 voix pour (unanimité)

Mme Pucéat.- Nous avons ensuite un point sur la certification en langue anglaise.

8. Certification en langue anglaise

Le Président.- Je prends le relais parce que je l'ai traité en point d'information du CA, donc on ne va pas revenir dessus. Ce n'était pas un point qui appelait un vote. Sachez qu'il y avait un courrier qui était parti, que j'avais signé – je vous le montre – et qui était adressé à Anne-Sophie Barthez (DGESIP) pour protester contre les modalités du CLES. Pardon, pas contre le CLES, contre les modalités de certification en langue anglaise arrêtées par le gouvernement. La précipitation a fait fourcher ma langue, désolé.

Mme Pucéat.- La lettre fait partie des documents que les administrateurs ont bien reçus en amont.

Le Président.- Absolument. Très bien.

Mme Pucéat.- Jean-Marc, avez-vous le résultat du vote pour les projets internationaux ?

M. Bourgeon.- On va dire que c'est à l'unanimité parce qu'il n'y a que des pour, mais il y en a qui ont voté deux fois dans le même vote.

Le Président.- Bien. Avant les points abordés sans débat, il nous reste un dernier point à l'ordre du jour...

VI) Travaux de la Commission de la Recherche (CR) du 23 mars 2021

- Demandes de subventions FEDER

Mme Pucéat.- ...Qui va être très rapide, qui concerne les travaux de la Commission de la Recherche du 23 mars 2021.

Vous avez reçu le tableau de demandes de subventions en amont. Les deux premières sont des demandes sur des fonds FEDER. Ce sont des projets pour lesquels les laboratoires DRIVE et PAM ont déjà des fonds et demandent un complément au FEDER, qui est indiqué dans la case qui a été grisée.

Et bien sûr tous les services de l'uB ont validé en amont, déjà, de la CR, la conformité et l'éligibilité de la demande pour ces fonds, qui sont très spécifiques. Donc la CR s'est prononcée favorablement à l'unanimité pour ces deux demandes et nous devons les approuver en premier lieu avant de passer aux deux demandes suivantes qui sont liées à des colloques.

Avez-vous des questions sur ces deux demandes de fonds FEDER ? S'il n'y en a pas, je vous propose d'approuver les plans de financement prévisionnel déposés pour les dossiers FEDER.

Nous avons lancé le vote.

Je vote pour, deux fois.

Le Président.- Je vote également pour deux fois.

18 voix pour (unanimité)

- Demandes de subventions Région

Mme Pucéat.- ... Il y a les deux autres projets, qui sont des demandes de subvention à la Région pour l'organisation de colloques. Il n'y a plus d'appel à projet avec un calendrier spécifique pour ces demandes d'aides aux colloques Région, on fait des demandes au fil de l'eau. Nous avons donc ici deux demandes qui sont portées par des laboratoires de l'uB, sachant que ces demandes de subventions ont été approuvées à l'unanimité par la CR.

Nous attendons que le vote précédent se termine.

Nous n'avons pas encore tous les votes pour les dossiers FEDER.

M. Bourgeon.- Ça fait 18 pour.

Mme Pucéat.- 18 pour les plans de financement des dossiers FEDER, qui sont approuvés à l'unanimité.

Mme Pucéat.- Et je vous propose maintenant d'approuver les demandes de subvention déposées auprès de la région Bourgogne Franche-Comté, qui sont relatives à des colloques. Je vote pour deux fois

Le Président.- Je vote également pour deux fois.

17 voix pour (unanimité)

Point B : Points adoptés sans débat

VII) Questions financières

- Demandes d'admission en non-valeur et demande de remise gracieuse

Mme Pucéat.- Pendant ce temps, nous pouvons s'il n'y a pas d'autres questions passer au point B, points adoptés sans débat, avec un point sur des questions financières, des demandes d'admission en non-valeur et une demande de remise gracieuse. Donc vous avez eu le tableau. Je ne sais pas si Muriel Lecullier est encore là pour dire deux mots sur ce point ? Si, bravo, vous avez du courage.

Le Président.- Allez-y, bonjour, Madame Lecullier.

Mme Lecullier.- Bonjour à tous. Très brièvement, vous avez normalement eu le tableau dans le document transmis. Je vous proposais une demande d'admission en non-valeur et une remise gracieuse pour cinq dossiers, pour un montant total de 6 539,35 euros.

J'ai donc une remise gracieuse et quatre demandes d'admission en non-valeur pour des créances qui sont devenues irrécouvrables, soit parce qu'il y a eu des liquidations judiciaires, j'ai un effacement de dette qui a été décidée par la commission de surendettement pour un dossier, des clients qui ont disparu, qui sont à l'étranger, sur lesquels on ne peut plus rien faire.

Le Président.- Très bien, merci pour ces explications rapides.

Mme Pucéat.- Ce sont des points adoptés sans débat, néanmoins, bien sûr, si quelqu'un a une question, c'est toujours ouvert, l'objectif, ici, est uniquement de gagner un peu de temps. Sur le vote précédent ?

M. Bourgeon.- 18 pour.

Le Président. – Mais on vérifiera tous les décomptes.

Mme Pucéat.- C'est sous réserve de vérification des décomptes. En tout cas il n'y a que des pour, donc les demandes de subventions sont adoptées à l'unanimité.

Je vous propose maintenant d'approuver les admissions en non-valeur pour un montant de 5 439,35 euros et une remise gracieuse pour un montant de 1 100 euros.

Je me prononce pour, deux fois, et vous allez recevoir ce vote dans le fil de discussion.

Le Président.- Je vote pour deux fois aussi.

18 voix pour (unanimité)

Mme Lecullier. – Je vous remercie.

Mme Pucéat. – Merci beaucoup, madame Lecullier.

Le Président. – Merci à vous.

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

Mme Pucéat.- Ensuite nous avons les tarifs, subventions et dons, le catalogue des ouvrages des EUD.

Vous avez reçu aussi les tableaux qui sont aussi relativement conséquents, que, j'espère, vous avez eu le temps de parcourir en amont.

De la même manière, cela n'appelle pas de débat mais si vous avez des questions... nous n'avons pas reçu de questions en amont sur ces points, néanmoins si vous en avez, vous pouvez les poser.

Je ne vois pas de main levée, donc s'il n'y en a pas je vous propose d'approuver les tarifs, subventions et dons, le catalogue des ouvrages des EUD, les sorties d'inventaire, les conventions et contrats emportant versement de subvention ou engageant l'université de Bourgogne.

Juste avant de lancer le vote, est-ce que le dernier vote est terminé ?

M. Bourgeon. – oui, à l'unanimité, 17 ou 18 à recompter.

Mme Pucéat.- À l'unanimité, les demandes d'admission en non-valeur et la demande de remise gracieuse sont adoptées.

Je vous propose donc maintenant de lancer le vote suivant sur les tarifs, subventions et dons, catalogue des ouvrages des EUD, sorties d'inventaire et conventions et contrats emportant versement de subvention ou engageant l'université de Bourgogne.

Je vote pour deux fois

Le Président.- Je vote pour deux fois aussi.

18 voix pour (unanimité)

IX) Compte-rendu des conventions hors subvention

Mme Pucéat.- Nous attendons le résultat de ce vote parce qu'ensuite, il ne s'agit que de prendre acte du compte rendu des conventions hors subventions, que vous avez également reçu dans le détail, dans les documents qui vous ont été communiqués en amont, sauf si, bien sûr, vous avez des questions ou des remarques sur ces conventions hors subvention.

Dans ce cas, dès que le dernier vote sera terminé, nous en aurons fini avec les parties qui font appel au vote.

Le Président.- Les parties B et A.

Point C : Questions diverses

Le Président.- En C il y a évidemment les questions diverses. Il y en a une que je voulais aborder, qui concerne d'abord le timing. Nous avons pris un peu de retard, il faut qu'on réajuste la prochaine fois pour éviter de coincer un peu tout le monde.

La deuxième chose concerne un fait divers qui s'est déroulé à l'INSPE, rue Dumont. C'était mardi en huit. Un forcené armé d'un couteau de 30 cm à peu près, d'après les témoins – Elsa, tu compléteras puisque c'est toi la principale actrice... Non, le principal acteur était le fou, le forcené, le déséquilibré qui a pris un couteau et qui a menacé des étudiants, dehors dans le parc de l'INSPE et puis qui, lors de l'intervention de l'un de nos collègues, Monsieur Gouvernet, a lancé son couteau dans sa direction, sans le blesser heureusement. Il n'y a eu aucun blessé.

Toute l'équipe de direction, Elsa, Lucie Corbin, Madame Léothaud, ont réagi de manière absolument admirable, avec beaucoup de sang-froid, ont appelé les secours, qui sont arrivés en nombre, GIGN, BAC, canine, les pompiers, le SAMU, etc., ont sécurisé les lieux en bouclant les accès, en mettant les étudiants et les personnels à l'abri. Bref, tout a été fait de manière remarquable mais le forcené s'est réfugié au fond du jardin de l'INSPE et il y a eu deux bonnes heures de négociation jusqu'à ce que les CRS se jettent sur lui et finissent par le neutraliser. Voilà. Beaucoup de peur, beaucoup d'émotion, mais beaucoup de sang-froid aussi et vraiment une belle réaction. Donc, Elsa, bravo à toi et à toute ton équipe. Moi, j'étais en lien direct, mais j'étais en préparation de jury ISITE en même temps, alors je suivais sur mon téléphone portable les infos qui m'étaient transmises par le DGS, Alain Helleu, qui était informé en temps réel. Tout cela s'est très bien passé, donc bravo.

Je voulais juste en parler au moment des questions diverses, sur l'aspect sécuritaire. En discutant ensuite avec Elsa Lang-Ripert, on s'est dit tout de même qu'il fallait peut-être sensibiliser davantage – ce sont des circonstances totalement exceptionnelles, heureusement, qui n'arrivent jamais – les personnels, les étudiants aussi, sur le comportement à adopter dans ce genre de circonstances. Donc c'était juste une question comme ça, générale. Elsa, tu veux dire un petit mot ?

Mme Lang-Ripert. – Rien de plus que nous avons eu beaucoup de chance. Dire que l'on passe notre temps à essayer que les conditions de sécurité soient réunies pour que nos étudiants, nos personnels puissent travailler dans les

meilleures conditions, et puis voilà que quelque chose comme cela nous échappe complètement. C'est absolument hors contrôle, hors anticipation.

Par contre, ce sur quoi on peut anticiper, c'est comment on agit dans ce genre de circonstances. Effectivement, ce que tu dis Vincent est important, c'est de pouvoir partager cela pour que si cela arrive à d'autres endroits, on puisse avoir les bons gestes au bon moment. Encore une fois, cela s'est très, très bien passé. Il aurait pu être armé d'un pistolet ou d'un fusil, les choses auraient peut-être été plus compliquées.

C'est très compliqué d'anticiper tout et évidemment on ne peut pas le faire.

Le Président.- Cela aurait été catastrophique.

Mme Lang-Ripert.- Pour autant, réfléchir à partir de ce cas pour améliorer nos pratiques, cela me semble important.

Le Président. – Bien qu'à mon avis, là, il n'y ait rien à améliorer dans le comportement que vous avez adopté collectivement. Franchement, tout a été remarquablement fait. Donc, voilà, mais que cela serve d'illustration et d'exemple. En tout cas, on va y travailler en interne, et puis ensuite, sensibiliser les composantes, les services les étudiants, enfin, tout le monde, sur... Après, on peut sensibiliser au sang-froid, mais quand on panique, on panique. Mais vous, vous n'avez pas paniqué et, franchement, bravo. Bravo pour ce beau collectif.

Mme Pucéat. – A-t-on juste les résultats du dernier vote ?

M. Bourgeon. – 18 pour.

Mme Pucéat. – 18 pour, donc c'est adopté à l'unanimité.

Le Président. – Ecoutez, on ne va pas épiloguer davantage. D'abord, pardon pour le retard pris, désolé, et puis merci beaucoup pour votre patience et pour votre participation active au groupe, aux discussions... voilà. Je vous souhaite une bonne journée, un bon appétit pour ceux qui n'ont pas encore déjeuné, et à bientôt. Et puis si vous pouvez prendre quelques jours de repos, soit la semaine prochaine, soit la semaine suivante, n'hésitez pas ! Je crois qu'on en a tous besoin. Au revoir à toutes et à tous, merci.

Mme Pucéat. – Au revoir.

- : - : - : - : - : -

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 14 h 15.

Le Président



Vincent Thomas