

## Verbatim du conseil d'administration du 15 octobre 2024

### **Collège A - Professeurs et personnels assimilés**

#### Membres présents ou représentés

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

#### Membre absent

Madame Marie-Claude BRINDISI.

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

#### Membres présents ou représentés

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

### **Collège des personnels BIATSS**

#### Membres présents ou représentés

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

#### Membre absent

Madame Virginie KILANI

### **Collège des usagers**

#### Membres présents ou représentés

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

#### Membres absents

Madame Lia GODINHO,  
Madame Thaïs MASSON.

### **Personnalités extérieures**

#### Membres présents ou représentés

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

#### Membre excusé

Madame Francine CHOPARD.

#### Membre absent

Madame Marilyn VANTARD.

### **Personnes présentes à titre consultatif**

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

### **Invités**

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

## Ordre du jour :

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

# VERBATIM

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

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

-:-:-:-:-

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

### I - Informations du Président

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

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

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

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

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

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

Voilà à peu près les informations.

Oui, Paul ?

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

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

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

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

Emmanuelle ?

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

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

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

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

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

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

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

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

Oui, Lionel ?

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

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

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

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

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

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

## **Point A : Points soumis à discussion**

### **II – Questions financières**

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

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

### **1. Demandes d'admissions en non-valeur**

### **2. Demandes de remises gracieuses**

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

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

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

**26 voix pour (unanimité)**

**M. Tizio.-** Je vous remercie.

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

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

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



## 1. Plan d'action Qualité de vie au travail

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**M. Tizio.-** Je rebondis sur ce que vient de dire Édith. Ce qu'elle dit est très vrai. La GPEEC est engagée dans le sens où on a commencé un travail de cartographie des emplois et pour le moment, évidemment, ça avance, enfin ça n'avance certainement pas assez vite à votre goût, pas assez vite au mien non plus,

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

Oui, Cédric ?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Lionel ?

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

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

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

Peggy ?

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

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

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

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

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

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

### **26 voix pour (unanimité)**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **26 voix pour (unanimité)**

**M. Tizio.**- Je vous remercie.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

**24 voix pour, 2 abstentions**

**M. Tizio.-** Je vous remercie.

#### **4. Revalorisation indemnitaire des personnels BIATSS de catégorie A**

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

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

Peggy.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**M. Sow.-** Qui décide de ça ?

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

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

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

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

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

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

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

Cédric.

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

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

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

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

- personnels Infirmiers,
- personnels de service social.

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

**24 voix pour, 2 abstentions**

**M. Tizio.-** Je vous remercie.

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

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

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

Cédric ?

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

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

Gracian ?

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

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

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

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

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

**23 voix pour, 3 abstentions**

**M. Tizio.-** Je vous remercie.

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

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

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

## **24 voix pour, 2 abstentions**

**M. Tizio.**- Je vous remercie.

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

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

#### **Travaux de la commission de la pédagogie du 16 septembre 2024**

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

#### **1. PASS-LAS : remédiation en L2**

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

## 2. Processus de sélection PASS-LAS

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

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

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

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

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



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

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

### **26 voix pour (unanimité)**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **25 voix pour (unanimité)**

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

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

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

**Mme Millot.**- Merci Stéphane.

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

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

Oui, Bruno ?

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

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

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

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

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

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

**23 voix pour, 1 voix contre**

**M. Tizio.-** Je vous remercie.

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

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

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

**24 voix pour (unanimité)**

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

### **Point B : Points adoptés sans débat**

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

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

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

**24 voix pour (unanimité)**

#### **VII – Compte rendu des conventions hors subvention**

**M. Tizio.**- Je vous remercie.

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

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

### **Point C : Questions diverses**

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

Oui, Bruno ?

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

Au revoir.

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

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

Le Président

  
Vincent Thomas