

**DÉLIBÉRATION
du conseil d'administration
de l'Université Bourgogne Europe**

Séance du 18 novembre 2025

Délibération n° 2025 - 18/11/2025 - 2

Verbatim du conseil d'administration du 14 octobre 2025

- VU le code de l'éducation
- VU le décret n° 2024-1157 du 4 décembre 2024 portant création de l'Université Bourgogne Europe et approbation de ses statuts
- VU les statuts de l'Université Bourgogne Europe

Quorum en début de séance : 19

Le quorum étant atteint,

Après en avoir délibéré, le conseil d'administration approuve le verbatim du conseil d'administration du 14 octobre 2025.

Refus de vote : 0	Suffrages exprimés : 30
Abstention(s) : 2	Pour : 30
	Contre : 0

Dijon, le 19 novembre 2025

Le Président de l'Université Bourgogne Europe,

Vincent THOMAS

P.J. : Verbatim du conseil d'administration du 14 octobre 2025

Délibération transmise à la rectrice de la région académique Bourgogne-Franche-Comté
Chancelière de l'Université Bourgogne Europe

Délibération publiée sur le site Internet de l'établissement

**Verbatim du conseil d'administration
de l'Université Bourgogne Europe
Séance du 14 octobre 2025**

Collège A - Professeurs et personnels assimilés

Membres présents ou représentés

Monsieur Patrick CHARLOT (présent jusqu'à 16h40),
Monsieur Bruno DOMENICHINI (présent jusqu'à 15h40 puis procuration à Madame Nathalie THOMAS),
Monsieur Luc IMHOFF,
Madame Lucy MOSER-JAUSLIN (procuration à Monsieur Luc IMHOFF),
Madame Emmanuelle PUCÉAT,
Monsieur Vincent THOMAS,
Monsieur Stéphane TIZIO.

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

Membres présents ou représentés

Monsieur Paul ALIBERT (procuration à Monsieur Éric DAUBIGNEY),
Monsieur Laurent BRACHAIS,
Madame Peggy CÉNAC-GUESDON (présente jusqu'à 15h30 puis procuration à Monsieur François JARRIGE),
Monsieur François JARRIGE,
Madame Elsa LANG RIPERT,
Madame Christelle SERÉE-CHAUSSINAND.

Membre absent

Monsieur Carlos CASTILLO.

Collège des personnels BIATSS

Membres présents ou représentés

Monsieur Cédric CLERC (procuration à Madame Michaële HERBST),
Monsieur Éric DAUBIGNEY,
Madame Michaële HERBST,
Madame Virginie KILANI,
Monsieur Guy-Daniel LIGAN,
Monsieur Oumar SOW,
Madame Nathalie THOMAS.

Collège des usagers

Membres présents ou représentés

Monsieur Julian DEMANGEOT (présent jusqu'à 15h25),
Monsieur Antoine HUGUET (présent jusqu'à 15h25),
Madame Rose JANOSKA,
Monsieur Maxence ROULLIAT.

Membres absents

Madame Léane BARDE,
Monsieur Gaëtan CINTRAT,
Monsieur Jurgens TYLL.

Collège des personnalités extérieures

Membres présents ou représentés

Madame Laurence ATTUEL-MENDES, BSB Dijon-Bourgogne (procuration à Madame Emmanuelle PUCÉAT),
Madame Xavière CASTANO, Crossject (procuration à Monsieur Maxence ROULLIAT),
Madame Francine CHOPARD, Conseil régional Bourgogne-Franche-Comté (présente jusqu'à 15h10),
Monsieur Arnaud DEROUSSIAUX, SNPTES,
Monsieur Brice LETHIER, Lycée Carnot (procuration à Monsieur Vincent THOMAS),
Madame Charline VIGNERON, ESM Bourgogne-Franche-Comté (présente à partir de 14h35).

Membres excusés

Monsieur Denis HAMEAU, Dijon métropole,
Monsieur Freddy SERVEAUX, CHU Dijon-Bourgogne.

Membres absents

Monsieur Jean-Michel LEFAURE, Planet Bourgogne,
Madame Adeline NAZARENKO, CNRS.

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 Bourgogne Europe,
Monsieur Alain HELLEU, Directeur général des services,
Monsieur Ludovic RICHARD, Agent comptable.

Invités

Madame Valérie LORENTZ, Directrice du pôle Ressources humaines,
Madame Joëlle MENANT, Directrice du pôle Documentation,
Madame Carine MICHEL, Vice-présidente de la commission de la formation et de la vie universitaire,
Monsieur François WECKERLÉ, Vice-président délégué développement durable, responsabilité sociétale et environnementale.

Pour la gestion du conseil d'administration : Pôle des Affaires juridiques et institutionnelles : Messieurs Ameur Aïchi, Jean-Marc Bourgeon, Madame Annie Favier.

Ordre du jour

I - Informations du Président.....	1
<u>Point A : Points soumis à discussion</u>	
II - Question statutaire Élection de représentants au sein de la commission d'appel d'offres et de la commission des statuts.....	3
III - Question financière Achat de médailles pour la remise des palmes académiques à l'Université Bourgogne Europe.....	5
IV - Conventions-cadre avec les établissements-composantes de l'Université Bourgogne Europe.....	5
V - Questions relatives aux ressources humaines (CSA du 17 septembre et du 6 octobre 2025)	
1. Campagne d'emplois des personnels enseignants-chercheurs, enseignants et BIATSS pour l'année 2026.....	6
2. Nouveaux statuts du service universitaire de santé étudiante.....	12
3. Fiches Actions - Schéma directeur du développement durable & responsabilité sociale (S3DRSE).....	13
4. Plan de formation des personnels pour l'année 2026.....	14
5. RIFSEEP : mise à jour de la cotation des postes BIATSS rentrée 2025.....	16
6. Mise à jour de la cartographie NBI rentrée 2025.....	17
7. Revalorisation indemnitaire des personnels BIATSS de catégorie C.....	18
8. Dispositif indemnitaire pour les personnels BIATSS au titre de l'année 2025.....	19
VI - Travaux de la commission de la formation et de la vie universitaire (CFVU) du 30 septembre 2025	
1. Travaux de la commission fonds de solidarité et de développement des initiatives étudiantes (FSDIE) du 8 septembre 2025 : subventionnements d'associations étudiantes.....	20
2. Bilan des mesures financées par la CVEC pour l'année 2024.....	21
3. Travaux de la commission de la pédagogie du 15 septembre 2025.....	22
Offre de formation 2025-2026 :	22
- Réforme de la formation des enseignants - adaptation de l'offre de formation - Licences disciplinaires	
- Offre de formation de l'UMDPCS : création de la formation courte Crito-thyroïdotomie et trachéotomie en urgence (CTU) et du DIU Médecine de l'exercice et du sport	
Offre de formation 2026-2027 :	25
- Demande d'accréditation de la licence professionnelle mention Animation, gestion et organisation des activités physiques et sportives - parcours football	
VII - Démarche et enquête QVT.....	25
<u>Point B : Points adoptés sans débat</u>	
VIII - Tarifs, subventions et dons - Sorties d'inventaire - Conventions et contrats emportant versement de subventions ou engageant l'Université Bourgogne Europe.....	28
IX – Compte rendu des conventions hors subvention.....	28

VERBATIM
du conseil d'administration
de l'Université Bourgogne Europe
Séance du 14 octobre 2025

*La séance est ouverte à 14h00
sous la présidence de Monsieur Vincent Thomas,
Président de l'Université Bourgogne Europe*

-:-:-:-:-:-

Le Président.- Bonjour à toutes et à tous, nous avons atteint le quorum et nous pouvons commencer cette séance du conseil d'administration plénier du 14 octobre 2025 avec quelques informations, des points soumis à discussion, des questions statutaires, des questions financières, des conventions-cadre avec les établissements-composantes de l'UBE, des questions relatives aux RH, à la CFVU, un point sur la démarche et enquête QVT et des points adoptés sans débat. À ma connaissance, nous n'avons pas reçu de questions diverses.

I - Informations du Président

Le Président.- Quelques informations qui concernent l'établissement depuis le 29 septembre, date à laquelle il y a eu le dernier conseil d'administration. Nous clôturons ce soir la visite du comité d'orientation stratégique qui est prévu par nos statuts. Le comité d'orientation stratégique est composé de cinq personnalités que vous avez désignées lors du dernier CA, Hans Kretz, qui est enseignant-chercheur à l'université de Stanford aux États-Unis, Franck Lethimonnier directeur de recherche à l'INSERM et directeur de Technologies de santé, Pierre-Emmanuel Moyse, professeur de droit à la faculté de droit de l'université McGill à Montréal, Canada, Irena Stara qui est cheffe adjointe recherche à l'Académie des sciences de Prague et chimiste, Sunniva Whittaker qui est rectrice de l'université d'Agder en Norvège et qui est ancienne présidente de Universities Norway qui est l'équivalent de France Universités et qui vient d'être élue au Board c'est-à-dire au conseil d'administration de l'EUA, l'Association des universités européennes. Le programme portait sur deux jours, sur la stratégie de l'établissement. Ça a permis au comité d'orientation stratégique de rencontrer notamment Nadine Millot, vice-présidente recherche, Laurent Gauthier, vice-président en charge de la valorisation de la recherche, en début de matinée, hier. Ensuite, le reste de la matinée a été animé par Carine Michel, ici présente, vice-présidente en charge de la CFVU, et Grégory Wegmann, vice-président en charge de la politique européenne et internationale. Une deuxième séance de travail a eu lieu hier après-midi avec une visite des Beaux-arts, de l'École nationale supérieure d'art et de design en présence, non seulement, de la directrice des Beaux-arts Amel Nafti, mais aussi de Charline Vigneron qui est directrice de l'École supérieure de musique Bourgogne-Franche-Comté. Jean-Yves Hébrard qui était prévu pour l'ESAAB n'a pas pu finalement, pour des raisons de santé, se rendre à Dijon hier. L'idée était de montrer les établissements d'art et de culture et surtout les établissements-composantes et puis également le projet Maret. Aujourd'hui a lieu une deuxième journée, ce matin une matinée consacrée aux territoires et aux prospectives. Cela a permis de rencontrer non seulement les représentants des écoles d'ingénieurs publiques et privées de l'EPE, BSB également et l'IAE Dijon aussi au titre des écoles de management. Et dans une deuxième partie de matinée, échanger avec les partenaires institutionnels, donc les collectivités territoriales sur le territoire desquelles l'Université Bourgogne Europe a des campus territoriaux. Le conseil régional était présent, également les représentants des organismes nationaux de recherche, Nathalie Munier-Jolain pour l'INRAE et Edwige Helmer-Laurent pour le CNRS, pour le CEA Danièle Cardona et au titre de l'État, Jean Guzzo, qui est DRARI, était également présent et donc a pu prendre la parole sur les prospectives et le territoire qui concernent l'Université Bourgogne Europe. La quatrième séance de travail est en train de se dérouler au domaine viticole de l'UBE à Marsannay-la-Côte. C'est sans doute un élément qui caractérise notre université puisque, à ma connaissance, l'Université Bourgogne Europe est la seule université à posséder un domaine viticole mais pas seulement à le posséder, à l'exploiter pour toutes les missions qui sont les siennes, formation, recherche, expérimentation, et rayonnement, bien évidemment. Donc des échanges extrêmement denses, extrêmement intéressants et avec un panel de membres avec des horizons, des disciplines très différents, des qualités différentes aussi dans le monde de l'ESR et des échanges particulièrement riches. Il va falloir digérer tout ça parce que beaucoup de questions de fond nous ont été posées, des comptes rendus vont être réalisés et la deuxième étape c'est de leur

adresser une sorte de questionnaire auquel ils vont essayer de répondre pour réaliser à l'horizon du mois de mars, avril 2026, un rapport d'étonnement sur notre situation, c'est-à-dire eux, vu de l'extérieur, qu'est-ce qu'ils pensent de nous, sans fard, sans barrière, comment est-ce qu'ils nous perçoivent, les points forts, les points de faiblesse, il y en a forcément et puis peut-être une réflexion plus globale sur des conseils, sur la stratégie que nous avons conçue et que nous mettons en œuvre.

Autre point d'information qui concerne des échanges avec Hélène Poirier, directrice de l'Institut Agro Dijon et Nathalie Cayot, nous sommes sur la voie de la finalisation des relations contractuelles avec l'IAD, à la fois pour la question du sport, la question de la santé étudiante, la question de la participation par exemple de l'IAD à la classe préparatoire intégrée puisqu'on a une classe préparatoire intégrée commune avec Polytech, donc tout cela est en voie de finalisation. Ça se passe plutôt bien, les discussions sont très constructives et vraiment avec un bon esprit. Donc, ces conventions vous seront bientôt soumises dès qu'elles seront finalisées entre nous.

Une autre information avec un autre partenaire qui est l'INRAE. L'INRAE a sollicité Nadine Millot, vice-présidente en charge de la recherche pour siéger au sein de son conseil scientifique national, de l'ONR. C'est une bonne nouvelle parce qu'il n'y a qu'un seul représentant des universités dans ce conseil scientifique et ça sera donc Nadine Millot qui représentera l'Université Bourgogne Europe, mais en réalité, qui portera la voix des universités. Ça fait suite à la convention de site que nous avions signée à l'INRAE à Paris au mois de juillet et qui montre les excellentes relations scientifiques et institutionnelles que nous entretenons avec cet ONR très important sur notre territoire.

Autre information qui n'a rien à voir avec la précédente, jeudi 2 octobre au Creusot, un certain nombre de représentants du monde universitaire et des collectivités territoriales, y compris le préfet de Saône-et-Loire, se sont réunis pour lancer les festivités des 50 ans de l'IUT du Creusot qui a ouvert en 1975. Donc une belle aventure. Ça a été l'occasion aussi de découvrir l'ensemble des réhabilitations énergétiques qui ont été réalisées par l'établissement, dans le cadre aussi du CPER bien sûr, contrat de plan État-région. Ça a été aussi l'occasion de visiter le bâtiment Calhipso où va être installée la nouvelle machine qui nous a tant causé de souci. Mais ça y est, les choses sont en route et donc Calhipso devrait être inauguré dans les prochaines semaines ou les prochains mois.

S'est déroulé à Dijon, le premier jour à Dijon métropole, le second à Polytech, le colloque annuel de l'AVUF, l'Association des villes universitaires de France. Deux journées extrêmement riches. Beaucoup d'échanges avec des élus locaux bien sûr, des collègues présidents. Hélène Boulanger, présidente de l'université de Lorraine, était présente, elle est aussi vice-présidente du bureau de France Universités et donc elle a représenté France Universités aussi à cette occasion. Et puis Mathias Bernard, président de l'université Clermont Auvergne, était également présent et a fait une intervention tout à fait remarquée sur la stratégie territoriale de son établissement, mais qui a valeur, je crois, d'exemple pour l'ensemble des universités en France. Ça a été aussi l'occasion d'accueillir et de présenter un petit peu les points saillants de l'Université Bourgogne Europe auprès de l'ensemble de l'assistance qui était nombreuse, avec des élus, avec des membres des ONR. Les échanges ont été extrêmement intéressants.

Autre information. Nous avons pu signer avec la rectrice de l'académie de Dijon une convention de collaboration de recherche entre l'Université Bourgogne Europe, l'IREDU, le laboratoire dont les activités portent sur les sciences de l'éducation et le groupement d'intérêt public Formation tout au long de la vie de Bourgogne, ici à côté, juste dans le bâtiment Canopé, avec le GIP qui est en lien avec le CAFOC qui est le centre de formation continue. Ce qui est tout à fait remarquable d'abord, c'est l'activité de ce CAFOC qui fait vraiment de l'appui pédagogique à distance pour les 30 académies françaises. Une équipe très jeune pour l'essentiel, qui travaille à l'utilisation de l'intelligence artificielle pour prévenir le décrochage des adultes en formation continue et pour réduire aussi les inégalités sociales de réussite. Et l'IREDU est pleinement intégré au GIP d'abord parce qu'en formant des masters, des bac +5, ces masters deviennent personnels de ce GIP, pour certains en tout cas, il y a actuellement une stagiaire de master qui fait son stage au GIP, il y a une personne qui est en post-doc délivré par l'IREDU, préparé à l'IREDU, et il y a une thèse en cours de préparation, également accueillie dans le GIP, une thèse de l'IREDU, donc une collaboration tout à fait étroite et puis un pan de notre activité que je connaissais très mal en réalité. Ça a été l'occasion de découvrir la qualité du travail réalisé par ces équipes en lien avec un laboratoire qui brille aussi par son dynamisme.

Autre information, vous savez que les fonctions de directeur général des services sont renouvelables une fois quatre ans et que Alain Helleu n'a pas obtenu une rallonge que nous avions demandée. J'ai signé deux courriers à destination du ministère qui n'ont donné lieu à aucune réponse de sa part, ce que j'ai particulièrement apprécié évidemment, sollicitant une prolongation du mandat d'Alain Helleu. Donc l'absence de réponse ne vaut pas acceptation, contrairement à ce qu'on dit parfois dans le langage courant, et donc il nous a fallu lancer une procédure de recrutement pour recruter un ou une nouvelle directrice ou directeur général des services. Alain va exercer ses fonctions avec talent pour une autre université. Ça aurait pu être l'université de Franche-Comté, mais non, finalement c'est l'université Picardie Jules-Verne et donc bravo pour cette suite, pour quatre ans à nouveau. Lorsque nous avons publié l'appel à candidature, nous avons reçu sept belles candidatures, réellement. Certaines ont été écartées parce

qu'insuffisamment en lien avec la chose universitaire, c'est des personnes qui avaient un très beau parcours administratif, de très bon niveau, mais qui ne connaissaient pas du tout l'université, sachant que c'est des parcours qu'on aurait pu retenir si on n'avait pas eu des CV qui étaient plus en lien encore avec l'université. Le choix s'est fait à l'issue d'un cycle d'auditions, on a auditionné cinq candidats et sincèrement les cinq auraient pu faire l'affaire, franchement, et on a pris la personne qui semblait être le plus en phase avec les aspirations de l'établissement, avec un positionnement personnel vis-à-vis des services, etc. Vous savez qu'on est très attentif à ce que ça se passe le mieux possible, que ce soit plutôt collaboratif, participatif et pas trop vertical, même s'il faut de temps en temps de la verticalité, c'est absolument nécessaire. Donc, après en avoir délibéré longuement, on a pris un peu de temps pour bien réfléchir, parce que c'est un poste crucial, les recrutements on est dans l'humain donc on peut les réussir, on peut aussi ne pas les réussir, ça arrive. Nous espérons avoir réussi en recrutant Laurent Gebel qui est le secrétaire général de l'Institut Agro Dijon, qui a été secrétaire général par intérim pendant deux ans de l'Institut Agro national, qui connaît donc très bien l'écosystème, qui connaît très bien la recherche, qui connaît très bien la formation, qui connaît très bien la vie étudiante et qui a une approche qui nous a paru effectivement être assez collaborative, à l'écoute, avec un positionnement personnel qui semble nous correspondre au mieux. C'est très intuitu personæ et ça n'enlève absolument aucun mérite, je le dis vraiment avec beaucoup de conviction et de sincérité, ça n'enlève absolument aucun mérite aux autres candidats qui auraient pu, dans d'autres circonstances, être retenus. Ce n'est jamais un choix facile, bien sûr. Mais le choix est fait, les choses sont en route avec les ministères de tutelle puisqu'il relève du ministère de l'Agriculture, nous du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, il faut opérer le détachement. Les choses devraient être faites au 1^{er} novembre prochain, donc ça va aller vite et il n'y aura pas de vacance à la direction générale des services.

Dernière information qui est une information réglementaire qu'impose le code de l'éducation. Je vous avais fait part de l'interdiction à l'encontre d'un étudiant de master qui avait proféré des propos racistes graves et agressifs sur un réseau social bien connu, un de nos étudiants qui a été identifié, qui a reconnu les faits et j'avais pris un arrêté d'interdiction de fréquenter le campus à son encontre avant la saisine de la section disciplinaire, pour 30 jours. J'ai signé un nouvel arrêté d'interdiction de fréquenter le campus à l'encontre de cet étudiant après saisine de la section disciplinaire. Quelle est la différence ? Dans cette hypothèse, lorsque la section disciplinaire est saisie, l'interdiction de fréquenter le campus court jusqu'à la décision définitive prise par la section disciplinaire. Cette décision a été prise pour plusieurs raisons. La première, c'est que l'étudiant entendait se justifier auprès de la communauté universitaire de ses propos racistes. On n'allait pas lui offrir un porte-voix pour déverser ce type de propos, il n'en était pas question. La deuxième chose qui est aussi importante, c'est qu'on a voulu le protéger d'une éventuelle vindicte de ses camarades sachant qu'il existe un site que vous avez peut-être vu, qu'on trouve sur le net, qui affiche en noir et blanc un peu à la manière de wanted dans Lucky Luke, le portrait de personnes qui en France, prononcent des propos racistes insupportables. Ce procédé ressemble étrangement à un appel à je ne sais pas quoi parce qu'il n'y a rien d'écrit mais en tout cas un appel à vindicte et, sincèrement, ça fait un peu peur. Autant les propos racistes sont condamnables, on applique le droit, et nous l'appliquerons et je pense que tout le monde va l'appliquer jusqu'au bout, autant ce genre de procédé me semble relever non pas du droit mais de la vengeance et aussi légitimes sont les victimes de ce type de propos d'avoir leurs droits reconnus et réalisés selon les règles de procédure qui sied à un État de droit, autant ce type de procédé me semble inacceptable dans un État de droit où les droits des victimes peuvent être tout à fait réalisés. En tout cas, signalement au procureur de la République a été fait pour toutes ces choses.

J'en ai terminé avec les informations diverses et s'il n'y a pas de réactions de votre part sur un plan ou un autre, je vous propose d'entrer dans les points soumis à discussion avec des questions statutaires qui concernent l'élection dans deux commissions, je vais passer la parole au vice-président CA, Stéphane Tizio.

Point A : Points soumis à discussion

II - Question statutaire

Élection de représentants au sein de la commission d'appel d'offres et de la commission des statuts

M. Tizio.- Merci Vincent. Traditionnellement, on avait toujours l'approbation du verbatim, mais comme le dernier CA était un peu rapproché, on n'a pas eu le temps de le revoir, donc il sera approuvé évidemment lors d'une de nos prochaines séances. Donc on démarre directement avec les questions statutaires. Il s'agit d'élire les représentants au sein de conseils et de commissions. Et pour ce qui nous intéresse aujourd'hui, il s'agit d'une part de la commission d'appel d'offres et d'autre part de la commission des statuts de l'université. Par ailleurs, je vais faire passer une feuille, il y a un certain nombre de

commissions, quatre pour être précis, pour lesquelles la participation des membres du CA est requise sur la base du volontariat, il n'y a pas de désignation officielle. Je vous fais passer la feuille et si vous souhaitez participer à l'une ou l'autre de ces commissions, merci d'y apposer votre nom. Pour ce qui concerne les commissions électives, je vais commencer par la commission d'appel d'offres.

Commission d'appel d'offres

M. Tizio.- La commission d'appel d'offres, est composée du président de l'université, du chef de projet ou son représentant à la commission d'examen technique des offres. Et là où ça nous intéresse, en tant que conseil d'administration, nous avons à désigner un enseignant-chercheur élu au CA et son suppléant, un personnel BIATSS élu au CA et son suppléant, un étudiant élu au CA et un suppléant. Et puis siégeront également un représentant de l'ESM et un représentant de l'ENSAD. Je vous rappelle la composition de cette commission dans la mandature précédente. Nous avions comme titulaire enseignant-chercheur du conseil d'administration, Lionel Cognier qui depuis, évidemment, ne siège plus avec nous et son suppléant était Luc Imhoff. Les représentants BIATSS titulaire et suppléant, Guy-Daniel Ligan qui est toujours là aujourd'hui, et Michaële Herbst qui est également avec nous aujourd'hui. Un représentant titulaire et suppléant des étudiants, nous avions en titulaire Antoine Sabatier et en suppléant Jean Fèvre. Alors évidemment, je vais procéder à un appel public à candidature en vous proposant les noms que j'ai déjà pu recueillir. Pour ce qui est des enseignants-chercheurs du conseil d'administration, nous proposons la candidature en titulaire de Luc Imhoff et en suppléant de Laurent Brachais. Y a-t-il d'autres candidatures ? Il n'y en a pas. On fait le tour et ensuite on procédera au vote, soit séparé, soit bloqué, s'il n'y a pas d'autres candidatures on pourra faire un vote bloqué. Pour ce qui concerne les représentants des personnels BIATSS du conseil d'administration, j'ai reçu la proposition de reconduire l'existant, à savoir en titulaire Guy-Daniel Ligan, en suppléante Michaële Herbst. Est-ce qu'il y a d'autres doublettes candidates ? Ensuite, au sujet des représentants étudiants du conseil d'administration, j'ai reçu les candidatures d'Antoine Sabatier en titulaire et en suppléant de Maxence Roulliat. Y a-t-il d'autres doublettes candidates ? Très bien, donc je vous propose de procéder à un vote formel bloqué sur les noms que je vais vous redonner. Donc pour ce qui est des enseignants, Luc Imhoff titulaire, Laurent Brachais suppléant. Pour ce qui est des personnes BIATSS Guy-Daniel Ligan titulaire, Michaële Herbst suppléante. Pour ce qui est des représentants étudiants, Antoine Sabatier titulaire, Maxence Roulliat suppléant.

Y a-t-il des refus de prendre part au vote ? Des abstentions ? Des votes contre.

29 voix pour (unanimité)

M. Tizio.- Je vous remercie.

Commission des statuts

M. Tizio.- Pour ce qui est de la commission des statuts, il s'agit d'élier quatre enseignants-chercheurs désignés par le conseil d'administration en son sein. Ces quatre enseignants-chercheurs étaient Emmanuelle Pucéat qui siège toujours avec nous, Elsa Lang Ripert également, Lionel Cognier qui ne siège plus et Peggy Cénac qui siège toujours avec nous aujourd'hui. Les représentants du personnel BIATSS étaient Guy-Daniel Ligan et Cédric Clerc. Et puis les représentants des étudiants, Maxime Vigneron et Lia Godinho. Pour ce qui est des candidatures, concernant les enseignants-chercheurs, je vous propose de reconduire l'existant mis à part Lionel Cognier et je propose ma candidature en son lieu et place donc ce qui donnerait Emmanuelle Pucéat, Elsa Lang Ripert, Stéphane Tizio, Peggy Cénac. Y a-t-il d'autres candidatures ? Très bien. Pour ce qui est des représentants des personnels BIATSS du conseil d'administration, je propose de reconduire la doublette précédente à savoir Guy-Daniel Ligan et Cédric Clerc. Est-ce qu'il y a d'autres candidatures ? Alors là, il ne s'agit pas de titulaire et de suppléant, ce sont deux représentants tout court. Et enfin, pour ce qui concerne les étudiants, là en revanche, j'ai reçu la candidature de Maxence Roulliat, il manque une personne. Donc est-ce que parmi vous quelqu'un souhaite accompagner Maxence à la commission des statuts ? S'il n'y a pas de candidature, le siège sera vacant. Je vous propose un vote bloqué puisqu'il n'y a pas d'autres candidatures. Pour ce qui concerne les enseignants, enseignants-chercheurs, Emmanuelle Pucéat, Elsa Lang Ripert, Stéphane Tizio, Peggy Cénac. En ce qui concerne les personnels BIATSS, Guy-Daniel Ligan, Cédric Clerc et en ce qui concerne les étudiants, Maxence Roulliat.

Y a-t-il des refus de prendre part au vote ? Des abstentions ? Des votes contre ?

29 voix pour (unanimité)

M. Tizio.- Je vous remercie. Je vous fais passer les feuilles pour vous inscrire aux commissions sur la base du volontariat, merci de vous y inscrire.

III- Question financière

Achat de médailles pour la remise des palmes académiques à l'Université Bourgogne Europe

M. Tizio.- Question suivante, question financière concernant l'achat des médailles pour la remise des palmes académiques à l'Université Bourgogne Europe. Comme vous le savez, tous les ans nous organisons pour les lauréats, la remise des médailles dans l'ordre des palmes académiques et nous proposons que l'université achète ces médailles pour les remettre aux récipiendaires. Et comme ça engage financièrement l'établissement, nous avons besoin d'une délibération du conseil d'administration pour pouvoir régler la facture. Je vous donne les tarifs. Pour une palme de chevalier, le tarif est de 141,67€ HT soit 170€ TTC, 158,33€ HT donc 190€ TTC pour une palme d'officier, 533,33€ HT soit 640€ TTC pour une palme de commandeur. Donc voilà les tarifs et ce que nous allons ici, j'espère, adopter, c'est la possibilité pour l'université de régler ces différentes décorations.

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

29 voix pour (unanimité)

M. Tizio.- Je vous remercie.

Ensuite, nous abordons la question des conventions-cadre avec les établissements-composantes de l'Université Bourgogne Europe. Et je vais laisser la parole pour présenter ce point à Laurence Bronner, directrice générale des services adjointe.

IV - Conventions-cadre avec les établissements-composantes de l'Université Bourgogne Europe

Mme Bronner.- Vous avez eu connaissance de ces deux projets de conventions, ils concernent les deux établissements-composantes que sont l'ESM et l'ENSAD. Conformément aux dispositions des statuts de l'université, l'article 23, il est indiqué que pour chaque établissement composante, une convention est conclue entre, d'une part, l'UBE et, d'autre part, l'établissement-composante. Cette convention a pour objet de fixer les règles régissant les relations entre l'UBE et les établissements-composantes dans le respect des présents statuts. C'est donc l'objet des deux conventions dont vous avez pu prendre connaissance. Ça concerne à la fois les fonctions support, les fonctions soutien, la vie étudiante, la vie artistique et culturelle, la réciprocité d'accès à diverses activités. C'est pour l'instant une convention-cadre, des annexes plus précises seront soumises au fur et à mesure qu'elles seront prêtes. Les choses ont déjà avancé, c'est-à-dire que les étudiants de l'ESM et de l'ENSAD ont une carte multiservice depuis la rentrée qui leur permet d'accéder au SUAPS et à toutes les activités de l'université et les choses avancent petit à petit vers davantage d'intégration, le principe étant que les personnels et les étudiants des établissements-composantes aient accès dans les mêmes conditions que les personnels et les étudiants de l'ex. UBE, aux mêmes services et dans les mêmes conditions donc, c'est assez large, ça comprend aussi le centre de langues, la politique internationale, tout ce qui est vie culturelle, vie étudiante. Je ne sais pas si vous souhaitez que je développe davantage. Les deux conventions ont été établies à peu près en miroir sachant qu'il y a des spécificités en matière de locaux, de partenariat de recherche mais sinon les deux sont un miroir l'une de l'autre. Je ne sais pas si vous avez des questions.

Mme Cénac-Guesdon.- C'est à la fois une question et une explication de vote. Donc la question, j'ai l'impression que pour l'utilisation des locaux il n'y a pas de réciprocité, c'est-à-dire qu'on donne nos locaux à l'ENSAD mais qu'il n'y a rien d'écrit sur le fait que potentiellement, peut-être, on pourrait utiliser les locaux de l'ENSAD. Je voulais savoir s'il y avait une raison à cette non-réciprocité. Et donc l'explication de vote, comme nous sommes opposés à la création de l'EPE et aux statuts de l'EPE, il nous semble dans la logique de refuser cet EPE, de ne pas voter ces conventions, mais n'ayant pas vu de choses qui nous paraissent gravissimes dans les conventions, on va s'abstenir.

Mme Bronner.- Pour ce qui est des locaux, en effet, ce n'est pas mentionné dans la convention mais parce que je pense qu'il n'y avait pas vraiment de demande dans ce sens, mais en pratique, par exemple, dans le cadre des graduate programmes, il y a des cours qui ont lieu à l'ENSAD et qui ne sont pas évidemment facturés.

Le Président.- Je pense qu'il n'y a même pas d'objet, c'est-à-dire qu'on n'a pas besoin des locaux de l'ENSAD. En revanche, l'ENSAD a besoin de locaux. Ça n'empêche que, ponctuellement, les graduate programmes par exemple se déroulent à l'ENSAD. Je pense que la question sera reconsidérée lorsque le campus Maret sera réalisé, parce que l'ENSAD en principe n'a pas énormément de place dans le projet, mais aura quand même un petit peu d'espace au même titre que l'ESM d'ailleurs. Donc on rediscutera de la question des locaux au moment où Maret sera livré. Il y aura une convention de site.

M. Tizio.- S'il n'y a pas d'autres réactions, on doit faire voter deux délibérations, une première délibération concernant l'ENSAD. Donc nous vous proposons d'approuver la convention de partenariat entre UBE et l'ENSAD.

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

19 voix pour, 10 abstentions

M. Tizio.- Je vous remercie. Même chose pour l'École supérieure de musique Bourgogne-Franche-Comté, je vous propose d'adopter la convention de partenariat entre l'UBE et l'ESM.

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

19 voix pour, 10 abstentions

M. Tizio.- Je vous remercie.

Le Président.- On va maintenant aborder le point relatif aux ressources humaines. Stéphane Tizio va présenter notamment le premier point portant sur la campagne d'emplois des personnes enseignants, enseignants-chercheurs et BIATSS pour l'année 2026, qui a déjà donné lieu à un débat il y a trois semaines, le 29 septembre.

V - Questions relatives aux ressources humaines (CSA du 17 septembre et du 6 octobre 2025)

1. Campagne d'emplois des personnels enseignants-chercheurs, enseignants et BIATSS pour l'année 2026

M. Tizio.- Par rapport à ce que je vous avais dit, je n'ai pas grand-chose à ajouter mise à part une chose qui s'est produite entre-temps, c'est la présentation de cette campagne d'emplois devant le conseil académique. Je vous rappelle que le CSA s'était prononcé que ce soit sur le volet enseignants, enseignants-chercheurs ou le volet BIATSS, par 5 abstentions et 4 votes contre. Le CAC, lui, s'est prononcé par 20 voix pour, 4 contre et 14 abstentions pour la campagne enseignants, enseignants-chercheurs et par 22 voix pour, 4 contre et 12 abstentions pour la campagne d'emplois concernant les personnels BIATSS. J'avais juste ceci à ajouter relativement à la présentation que je vous en avais faite lors du dernier CA. Bien entendu le débat reste ouvert si vous avez des remarques supplémentaires par rapport à ce que nous avions dit la dernière fois. J'ai juste aussi à vous informer, notamment pour ceux qui n'étaient pas présents en conseil restreint, qu'un additif correctif à cette campagne d'emplois est déjà en préparation et il sera présenté au prochain CSA, prochain CAC et donc prochain CA de l'établissement.

Virginie ?

Mme Kilani.- Pour la campagne d'emplois BIATSS, comme d'habitude c'est une campagne d'emplois insuffisante en recrutement de fonctionnaires avec trop de CDI pour un établissement de la fonction publique d'État. D'année en année, on voit dans notre université le nombre de contractuels augmenter et le nombre de fonctionnaires diminuer donc ce n'est pas une situation normale. D'habitude vous nous expliquez que les agents cédés sont cédés parce qu'ils arrivent à six ans d'ancienneté à l'UBE. En fait on laisse beaucoup trop d'agents aller jusqu'à six ans d'ancienneté en CDD parce qu'on devrait plutôt les accompagner à passer des concours. Ils sont sur des postes classiques de secrétariat, de scolarité et en plus on a des concours de l'AENES ou l'UBE réussi dorénavant à maintenir en poste beaucoup d'agents après négociation avec le rectorat. J'avais des questions un peu plus précises sur les postes parce que j'ai vu qu'il y avait un CDI à 50% pour l'UFR SHS. Et je me demandais ce que faisait la personne en fait sur l'autre 50% et pourquoi le poste n'est pas un poste à temps plein ?

M. Tizio.- De mémoire, c'est l'agent qui demandait un 50 %.

Mme Kilani.- Et j'avais une autre question. j'ai vu qu'on allait ouvrir un concours de technicien en gestion administrative, avec des fonctions appelées « gestionnaire volant », avec un profil scolarité et

finance. Quand on ouvre un concours, on doit être nommé sur un poste, on ne doit pas faire des remplacements à tire-larigot. Plusieurs remplacements dans la même semaine, voire même dans la même journée, le matin à un endroit, l'après-midi à un autre, moi je pense que c'est dangereux d'ouvrir cette porte au concours. Ça me fait penser, dans le second degré où on se retrouve TZR pendant de nombreuses années et je ne sais pas si le modèle est à suivre dans l'enseignement supérieur.

M. Tizio.- Que le modèle ne soit pas à suivre, peut-être. Maintenant, le poste est affecté au pôle RH donc de toute manière il est affecté c'est-à-dire il n'y a pas de problématique réglementaire derrière, bien entendu, et c'est typiquement un poste qu'on appelle « gestionnaire volant », moi je préfère appeler ça « gestionnaire en renfort ». C'est-à-dire que compte tenu de nos problématiques budgétaires, il nous a semblé qu'un poste mutualisé sur ces fonctions particulièrement en tension, les fonctions de scolarité et peut-être même encore plus sur les fonctions finance, était un pis-aller moins terrible que de devoir demander des suppléances. Comme vous le savez, les suppléances ne sont accordées qu'à partir de 15 jours d'arrêt maladie. Et on n'a jamais en fait de suppléants, ou très rarement, qui soient immédiatement opérationnels. On a déjà l'expérience d'une collègue qui fait ça, en scolarité notamment, et dont les services sont particulièrement appréciés par les services qui l'ont accueillie. Et en général ce n'est pas des missions de 48 h, c'est plutôt des missions qui peuvent durer plusieurs semaines voire plusieurs mois dans les scolarités qui sont vraiment en difficulté. Et par ailleurs, il y a une autre valence de cette fonction, c'est que ce sont des gens qui sont vraiment formés de manière très solide et qui peuvent contribuer aussi à la formation des collègues dans ces services, que ce soit de la scolarité ou des finances. Alors certes, dans un monde idéal, il vaudrait mieux avoir des scolarités constituées H 24. Malheureusement ce n'est pas le cas. Et l'expérience, on l'avait lancée, souvenez-vous, il y a quelques années avec justement ce poste de scolarité de renfort, ça a vraiment très bien marché. En tout cas, on a eu que des retours plutôt positifs, à la fois des collègues qui travaillaient avec et puis des responsables des services ou des doyens. Donc, il nous a semblé que finalement c'était une manière de travailler. Ce n'est pas vraiment quelqu'un ou quelqu'une qui va rester ad vitam sur ce type de poste volant, mais encore une fois, le contrat est sur la table, c'est-à-dire quelqu'un qui va postuler à ce poste, sait qu'il devra pendant la durée de sa présence sur le poste, assurer ce genre de renfort, je préfère parler de renfort que de suppléance.

Mme Kilani.- J'entends les arguments, ça voudrait dire que si la personne veut changer de poste, le poste sera ouvert à la mutation, ce sera un poste où on dira « ce poste-là c'est un poste de catégorie B où vous ferez du renfort un peu partout ». Je ne pense pas que ça puisse marcher quelque chose comme ça.

M. Tizio.- Pour l'instant ça marche, c'est pour ça que...

Mme Kilani.- Pour l'instant, c'est une contractuelle Donc ce n'est pas des titulaires qui postulent sur un poste de titulaire.

Mme Lorentz.- Nous avons deux personnes actuellement. D'ailleurs il y a une nouvelle personne qui est affectée depuis la rentrée, ce sont deux personnes contractuelles et donc effectivement si il y a une ouverture de concours et si ça pouvait intéresser une personne pour une stabilité et une pérennité dans les missions, elle pourra éventuellement se présenter. Alors sachez que ces deux personnes ont une réelle appétence pour exercer ces fonctions et le calendrier d'intervention au sein des composantes, comme le disait Monsieur Tizio, est effectué de façon prévisionnelle, on n'affecte pas du jour au lendemain, on prépare vraiment leur arrivée au sein des composantes. Mais sachez que les deux personnes ont une véritable appétence pour aller dans les composantes, dans les services et apporter leur renfort. C'est vraiment leur appétence.

Mme Kilani.- Oui, mais là on parle d'un poste de titulaire qui va être mis au concours. On va avoir un poste, ensuite on ne sait pas si les personnes, un jour ou l'autre, vont avoir d'autres concours ou ils partiront de l'université, on va avoir un poste qui sera rattaché au pôle RH qui sera un poste vide parce que moi en tant que titulaire, jamais je ne demanderai un poste où on me dira « tu feras un petit peu de renfort par-ci par-là ». Un titulaire ne veut pas demander de mutation sur un poste qui n'a pas d'affectation.

M. Helleu.- Je peux intervenir un peu pour éclairer le débat. Le poste lui-même est conçu comme ça, c'est un poste dans tous les services. Quand vous êtes en tension, vous travaillez dans une scolarité, il manque une personne au moment de la rentrée, heureusement qu'on a quelqu'un qui est formé, qui s'y connaît, qui intervient, pareil sur les budgets et c'est plutôt une bonne chose des postes comme ça pour arriver en renfort dans les composantes. Alors, vous dites « moi ça ne m'intéresse pas », vous êtes à l'agence comptable, certes, mais quand vous êtes en scolarité et que vous êtes en pleine panique parce que vous êtes au moment de la rentrée et qu'il vous manque quelqu'un, heureusement qu'on a quelqu'un qui est formé,

qui a une appétence. Ça les intéresse, pour eux c'est extrêmement formateur ensuite pour passer les concours parce que vous voyez plusieurs services, vous intervenez dans une scolarité en Santé et ensuite vous allez en Sciences et Techniques, ça forme des gens et ce n'est pas contre les personnes, on ne raisonne pas comme ça.

Mme Kilani.- On ne parle pas de la même chose. Je comprends tout à fait le problème des scolarités qui sont en tension où des gens manquent. Je vous parle des postes qui vont ouvrir. Là, on avait des personnes contractuelles qui se sont formées depuis un moment et qui allaient remplacer, là, vous ouvrez un concours volant. Enfin, moi, honnêtement, je n'avais jamais vu ça.

M. Tizio.- On espère d'ailleurs que l'une des deux contractuelles pourra être titulaire. Que des postes soient infructueux, ça arrive, si vraiment on n'a personne sur ce type de profil, on fera autrement. Je ne suis pas certain que ce soit vraiment un repoussoir. Je peux comprendre la position, mais je ne suis pas certain que ce soit si complexe que ça de trouver quelqu'un sur ce type de poste.

M. Helleu.- Et dans les organisations administratives, c'est des choses qui se pratiquent. Vous avez bien des proviseurs des écoles qui interviennent quand vous avez des absences parce qu'il faut qu'on règle ça aussi. Si vous avez des absences, les agents de nettoyage, c'est 30% d'absence en permanence sur l'année donc il faut bien gérer des personnes qui puissent intervenir sur des secteurs. Enfin depuis que l'organisation existe, vous avez des gens qui interviennent en renfort dans les différents services. Moi j'ai connu ça en préfecture il y a 30 ans. C'était l'époque où il y avait des pôles de secrétariat et il y avait des personnes qui intervenaient, quand vous aviez deux secrétaires absentes sur trois, auprès du secrétaire général, il faut bien trouver un remplacement. En préfecture, c'est du jour au lendemain.

Mme Kilani.- Dans l'enseignement supérieur c'est nouveau, à l'UBE c'est nouveau.

M. Helleu.- Mais ce n'est pas parce que c'est nouveau à l'UBE que ça n'existe pas ailleurs, ce n'est pas parce que c'est nouveau qu'il ne faut pas le faire.

Mme Kilani.- Ça n'existe pas ailleurs, ça existe dans les académies, dans le second degré, on appelle ça des brigades de remplacement, c'est très joli comme nom et ce ne sont que des agents contractuels.

M. Helleu.- De toute façon on ne va pas vous convaincre si vous n'êtes pas convaincu et on ne cherche pas à vous convaincre. Les doyens ou les responsables de département vous le diront, quand il y a une panique totale dans un secrétariat de scolarité, ils sont contents d'avoir quelqu'un qui puisse intervenir quelques jours après.

M. Charlot.- Alain, je comprends ton point de vue, mais c'est le point de vue d'un chef de service. Je me mets à la place de ceux qui vont postuler sur ce poste, qu'un contractuel l'accepte ça je pense qu'il est dans les conditions qui ne vont pas lui permettre de refuser, qu'un titulaire accepte de travailler dans ces conditions-là, on verra dans quelques temps. Je n'en suis pas certain.

M. Helleu.- Ce que vous ferez, mais je ne serai plus là pour en discuter, vous ferez un bilan de l'expérimentation. Ça existe dans beaucoup de secteurs de la fonction publique, ça fait déjà deux ans qu'on le fait.

Mme Lorentz.- En tout cas, en tant que directrice du pôle RH, je peux vous certifier que ces deux collègues s'épanouissent vraiment dans leurs fonctions. Je ne peux prédire ce qui va se passer, mais en tout cas la deuxième personne recrutée depuis la rentrée a vraiment fait une démarche. Mais je ne peux dire ce que sera l'avenir mais c'est vraiment selon leur appétence.

M. Tizio.- Est-ce qu'il y a d'autres remarques ?
Peggy ?

Mme Cénac-Guesdon.- J'ai déjà donné un certain nombre d'éléments lorsqu'on a discuté de la campagne d'emplois la dernière fois. Mais par rapport à ce que tu disais, Stéphane, sur la rallonge, j'aimerais avoir un engagement sur le poste de grec que nous avons évoqué la fois précédente. Etant donné toutes les incertitudes qu'on a sur la campagne d'emplois de l'année suivante, est-ce que vous pouvez nous donner un engagement que dans la rallonge il y aura un poste de maître de conférences pour sauver le grec et donc sauver notre formation de lettres classiques de l'université de Bourgogne, en lien avec ce que vous avez dit la dernière fois ?

M. Tizio.- Oui, tu l'as.

Mme Cénac-Guesdon.- Et la deuxième chose. Je continue de le redire comme je le dis à chaque campagne depuis qu'on a eu le plan de retour à l'équilibre, malgré tous vos efforts le nombre de postes mis aux concours est insuffisant par rapport aux besoins. J'ai déjà donné beaucoup d'exemples. Je crois qu'en conseil d'administration, je n'ai pas parlé du département de philosophie, mais quand on voit le nombre de collègues qui tombent malades au sein du département de philosophie, quand on voit la surcharge des heures de cours qui doivent être faites, la difficulté à trouver des personnes pour prendre la responsabilité, et donc quand on met en corrélation le nombre de collègues qui tombent malades, on ne peut pas s'empêcher de penser qu'il y a quelque chose dans la structure qui fait que le collègue tombe malade parce que simplement on manque de collègues. Donc pour toutes ces raisons-là, il m'est impossible de voter pour la campagne d'emplois. Et le dernier point, j'avais aussi commencé à l'évoquer la fois précédente. Mais les réponses que vous avez apportées ne m'ont pas convaincue, donc je reviens pour la campagne d'emplois INSPE. Quand, Stéphane, tu dis que la campagne d'emplois vise principalement en remplacement a minima des départs des titulaires de l'UBE, c'est vrai presque partout mais c'est faux parce que, à l'INSPE, les huit postes vacants ne sont pas publiés. L'année dernière, on avait eu des postes différés parce qu'on attendait la réforme, mais maintenant on connaît la réforme. Les cadrages sont clairs depuis le printemps, il y a une bonne visibilité sur les besoins. L'arrêté pour les professeurs des écoles est déjà promulgué. Et les quatre postes demandés non mis au concours ont un service d'enseignement qui est déjà assuré indépendamment de la réforme. Elsa me corrigera si je dis des bêtises, mais sur la discussion des FA contre les AFA, à Dijon pour différencier les collègues du secondaire formateurs académiques intervenant à l'INSPE, la dénomination FA pour les collègues qui sont financés par le rectorat et les AFA pour ceux qui sont financés par l'UBE. Ce n'est pas une dénomination qui est commune à toutes les académies donc il peut y avoir une ambiguïté quand on discute avec d'autres présidents d'université sur qu'est ce qui est financé par l'UBE et qu'est ce qui est financé par le rectorat ? Donc ce n'est pas vrai que de dire que le rectorat n'en finance pas. Je pense que Elsa pourra mieux dire les chiffres que moi, mais l'argument du non-financement du rectorat, j'ai du mal à y croire. Et pour l'argument sur la masse salariale que représente l'INSPE, si on met aux concours les postes UBE, on aura autant d'AFA en moins à demander, il y a quand même un effet de vases communicants donc différer, pour pas dire geler, mais différer l'ouverture de postes, ça revient à faire que de toute façon la masse salariale on la prendra sur les AFA et donc je ne comprends pas bien le calcul qui est fait par le choix de la présidence de ne pas ouvrir ces postes de l'INSPE. Si j'ai dit des bêtises Elsa, il faut me corriger.

M. Tizio.- Non, c'est juste. Effectivement, la différence c'est que les formateurs académiques sont payés par le rectorat, les AFA ne le sont pas, que les choses soient très claires, dès lors qu'un poste est en AFA, c'est nous, UBE, qui payons, en revanche pas les formateurs académiques, on est bien d'accord.

Ensuite sur la non-reconduction des postes, là aussi, peut-être que tu me contrediras. Mais la différence entre un AFA par exemple et un enseignant « en dur » du second degré, c'est que les AFA en général ne sont pas à plein temps. C'est-à-dire que s'il y a un besoin par exemple dans telle ou telle discipline qui ne correspondrait pas à un service de 384 h, mais au contraire de 192 h, je donne des chiffres au hasard, le rectorat peut nous mettre à disposition un AFA à mi-temps. On ne peut pas, nous, recruter un enseignant à mi-temps, ça ne se fait pas. C'est aussi pour des questions de souplesse et d'adaptation. Et effectivement, les lois de la réforme nécessitent sans doute une souplesse. Alors peut-être que, à l'usage, cette réforme, si toutefois il n'en tombe pas encore une à la fin de l'année académique actuelle, nous permettra d'avoir des véritables besoins dans certaines disciplines où on pourra mettre des postes aux concours. Parce que, effectivement, ce que tu dis est exact, sur la masse salariale c'est un transfert. C'est simplement que le rectorat ne veut pas payer certains de ses enseignants du secondaire et les fait payer à l'UBE. Donc effectivement, si nous les recrutons, de toute façon il n'y aurait pas d'incidence immédiate sur notre masse salariale, tu as tout à fait raison. Mais il y a aussi une question de souplesse et d'accord entre les véritables besoins et les temps partiels. Elsa, c'est assez rare qu'on ait des AFA à plein temps, il me semble ?

Mme Lang Ripert.- Il n'y en a qu'une.

M. Tizio.- Donc les AFA sont des enseignants qui exercent à temps partiel chez nous et l'autre mi-temps, évidemment, dans des établissements du second degré. Donc voilà une autre partie de l'explication, pourquoi nous n'avons pas donc des postes « en dur » recrutés sur ces postes.

Mme Cénac-Guesdon.- Le rectorat finance quand même, si j'ai bien noté, 3000 heures ETD et l'UBE donne presque 16 emplois d'AFA, on ne peut pas dire que le rectorat laisse l'UBE financer, le rectorat prend aussi en charge une partie. L'argument selon lequel on laisse l'UBE payer est partiellement vrai parce que le rectorat met aussi des moyens sur les AFA. Après, c'est aussi une question de savoir si on veut mettre des

postes titulaires d'enseignants-chercheurs, aussi promouvoir l'aspect recherche qui va avec le statut d'enseignant-chercheur ou pas, dans notre établissement.

M. Tizio.- Alors le cas des enseignants-chercheurs est un petit peu différent quand même, là on parle bien d'enseignants du second degré pour ce qui concerne les AFA, il ne s'agit pas d'enseignants-chercheurs.

Mme Cénac-Guesdon.- Oui, mais il n'y a pas que des postes de second degré qui sont différés.

M. Tizio.- Il y en a un.

Mme Cénac-Guesdon.- Avec l'incertitude financière, je crains que ça se transforme en gelés plutôt qu'en différés. D'où mon lapsus.

M. Tizio.- En tout cas, on fera tout pour que ça n'arrive pas.

Arnaud ?

M. Deroussiaux.- Peggy a quasiment tout dit sur la partie campagne, donc même si on note l'effort de recruter un titulaire à chaque départ en retraite, on constate quand même dans le bilan social que le nombre de fonctionnaires diminue un tout petit peu chaque année et on ne peut pas, en tant qu'organisation syndicale et représentants des personnels, se satisfaire d'augmentation croissante de cédésations. C'est pour une explication du vote que l'on va faire sur la campagne d'emplois où on va s'abstenir.

M. Tizio.- Oui, alors j'avais eu l'occasion de répondre à cette question lors du CSA. Effectivement, dans le bilan social, le nombre de contractuels a tendance à augmenter, même si on observe un petit tassement ces dernières années. C'est lié, notamment, à ce qu'on appellera des opérations hors DOM qui concernent la plupart du temps d'ailleurs, des opérations de recherche.

M. Deroussiaux.- Ce n'est pas une augmentation du nombre de contractuels, ce qu'on a vu, c'était une diminution du nombre de titulaires malgré le remplacement quasi systématique des départs en retraite.

M. Tizio.- Oui, ça aussi c'est lié aux mouvements hors DOM, des titulaires qui nous quittent au milieu du gué et on ne s'y attendait pas. C'est-à-dire que ce n'est pas des départs en retraite, c'est plutôt des départs en mobilité qui arrivent et qui sont malheureusement plus nombreux. Et je rappelle aussi que nombre de concours et moi, très honnêtement, c'est presque plus ça qui m'inquiète que le reste, c'est le nombre de concours qui demeurent infructueux soit faute de candidats, soit faute de candidats « valables », c'est-à-dire recrutés effectivement. Je connaissais assez peu le système lorsqu'on est arrivés aux affaires il y a maintenant un certain nombre d'années mais j'ai l'impression qu'on en a de plus en plus, si vous regardez la synthèse de la campagne d'emplois, on a un certain nombre de publications de concours qui sont liées à une carence de candidats, soit pas de candidats, soit des candidats qui ne remplissent pas les conditions pour être effectivement recrutés. Et donc ça peut, dans une certaine mesure, parce que ça se cumule d'année en année et bien souvent d'ailleurs c'est sur le même type de concours qu'on a des recrutements infructueux, ce qui peut causer aussi cette baisse du nombre de titulaires, ce n'est évidemment pas une volonté de ma part, puisqu'on essaie de remplacer chaque départ de titulaire à la retraite au moins par un nouveau titulaire mais après faut-il encore en trouver. Ça rejoint un petit peu ce que disait Virginie dans un autre ordre d'idées. Parce que imaginez que le fameux poste volant n'intéresse personne, c'est un titulaire en moins et j'ai l'impression, je n'ai pas fait le compte exact mais j'ai l'impression que ça se passe sur de plus en plus de recrutements, en tout cas pour ce qui est des personnels BIATSS, on a moins de vacance sur les concours enseignants, enseignants-chercheurs. C'est peut-être une explication. En tout cas, n'y voyez aucune volonté. Moi je cherche à expliquer ce phénomène qu'on a noté, une baisse du nombre de titulaires.

Madame Thomas ?

Mme Thomas.- Monsieur, pouvez-vous nous expliquer ce qui justifie qu'on attende six ans pour proposer des CDI aux personnes contractuelles sachant que le turnover coûte probablement en temps de travail extrêmement cher, que ce soit en gestion des recrutements, gestion des contrats, en formation des gens qui arrivent et qui se désespèrent et qui donc quittent notre université alors que ce sont des gens qu'on vient de former, qu'est-ce qui justifie qu'on ne les cédéise pas plus tôt, à savoir dès le premier renouvellement ? Merci.

M. Tizio.- Alors il n'y a pas de règles, ça peut arriver, maintenant ça arrive assez rarement, je le reconnaiss, parce que nous avons choisi de suivre la réglementation qui nous fait obligation de céderiser au bout de six ans.

Mme Thomas.- Donc on n'essaye pas de compenser le manque d'attractivité par une céderisation plus rapide ?

Le Président.- La sociologie des contractuels a énormément évolué, tout le monde ne veut pas de CDI, il y a même des CDI qui sont proposés, qui sont acceptés et un an après les gens s'en vont. Je vois bien ce qui préside à votre remarque qui est de dire qu'être en CDI, c'est une part importante d'une carrière, effectivement, sauf que je vous assure que partir sur un CDI avec un salaire qui correspond à ceux qu'on offre, ça ne résout pas la question de l'attractivité, je peux vous le garantir. Et on a des tas d'exemples de personnes à qui on promet un CDI à terme parce que rentrer dans un CDI immédiatement, effectivement il y a une dimension budgétaire qu'il ne faut pas oublier parce que vous rentrez dans une grille d'avancement, c'est ce qui fait la différence depuis la réforme que nous avons portée de la charte des contractuels. Ça crée du GVT, ça c'est très clair, ce que ne crée pas nécessairement le contrat à durée déterminée. Parfois, dans un dialogue, lorsqu'on cherche à fidéliser quelqu'un en proposant un CDI, la personne refuse, j'ai un exemple très précis et je ne citerai évidemment pas la personne mais j'ai un exemple très précis. Pourquoi ? Parce que l'augmentation de salaire qu'on lui propose ailleurs, c'était 300€ net par mois et que on n'était pas en capacité de s'aligner. Donc il y a la question du salaire, il y a la question de la stabilité de l'emploi, il y a la question de la volonté de la personne de rester ou pas, d'évoluer dans sa carrière et il n'est pas rare maintenant que les CDI soient rompus à l'initiative de la personne qui en est bénéficiaire pour aller travailler ailleurs. Je crois que c'est un élément de réponse qui peut être complété, bien sûr.

M. Tizio.- D'ailleurs, si on ne propose pas de CDI d'emblée, il nous arrive de plus en plus souvent de proposer des CDD de deux ans et en général ces CDD de deux ans sont suivis par des CDI. Et dans certains cas, les CDI de deux ans suffisent aux gens pour, in fine, refuser les céderisations.

Mme Thomas.- Je ne nie pas du tout ce que vous venez de dire. J'ai constaté des situations comme celles que vous avez décrites. Donc ce n'est pas le souci. Mais il y a des gens qui cherchent à se stabiliser, à faire des emprunts, parce que si eux ça leur suffit, aux banques ça ne suffit pas, par exemple pour emprunter pour une voiture ou pour un logement. Que ce ne soit certes pas toujours le choix des agents, j'en suis bien convaincue aussi. Pour autant, est-ce qu'il a déjà été fait un calcul de ce que coûte la gestion de contrats qu'on renouvelle tous les ans, en termes de gestion administrative, des recrutements, des contrats, de la formation, parce que le temps qu'on passe à former des gens qui partent tous les ans est exponentiel, ça lasse aussi ceux qui sont présents, de reformer tout le temps des gens qui changent avec des têtes qui changent plusieurs fois, parfois, par an sur le même poste. Alors certes, on ne peut pas rivaliser avec l'attractivité salariale des collectivités territoriales ou d'autres entreprises extérieures certes, mais si au moins on avait cette opportunité de proposer à ceux qui le souhaitent un CDI plus rapide, peut-être qu'une partie de ce turnover qu'on constate pourrait être limité. Même si ce n'est pas magique, ça pourrait quand même peut-être limiter ce turnover.

M. Tizio.- Non, moi je pense que la solution pour limiter le turnover, ça serait d'ouvrir davantage de concours plutôt que d'ouvrir davantage de CDI. Moi en tout cas, c'est ce que je préfère faire, maintenant la céderisation, pour nous, opérateur de l'État, ce n'est pas une fin en soi, c'est un pis-aller. On céderise vraiment lorsque on arrive au bout des six ans de CDD. Par ailleurs, sur la gestion administrative, alors je ne connais pas les arcanes les plus fines de la gestion administrative, mais le renouvellement d'un CDD, c'est beaucoup moins chronophage que de refaire un recrutement en entier. C'est des choses qui sont effectuées en routine par les services de gestion BIATSS. Alors il y a forcément un coût agent, tout travail se traduit par un coût agent. Est-ce qu'il serait moindre que les coûts de rupture d'un CDI ou pas ? Je n'en sais rien, honnêtement je n'ai pas fait de calcul. Pour moi ce n'est pas d'abord un calcul budgétaire. Je ne suis pas sûr que ça coûte énormément plus cher en réalité, mais simplement on propose une certaine stabilisation. On a remarqué que les contrats de deux ans qu'on pouvait accorder, suffisent la plupart du temps aux agents pour précisément contracter des emprunts, etc. Alors pas tout le temps, on est bien d'accord, mais en termes de stabilisation, ça suffisait pour certains actes. De toute façon il est très rare, je suis en train de réfléchir et de mémoire je n'ai pas d'exemple où on a proposé un CDI d'emblée. C'est peut-être arrivé sur des métiers hyper en tension, où on ne trouve personne, type médecin ou chose comme ça. Mais sinon, sur les emplois, on va dire classiques, sur nos métiers liés à l'enseignement, à la recherche et à la logistique de base, je n'ai pas ce souvenir-là, on commence par un CDD ou par un recrutement sur concours bien entendu.

Donc je vous propose de mettre au vote cette campagne d'emplois. Deux votes, vous en avez l'habitude désormais. Un vote concernant le volet enseignants, enseignants-chercheurs d'une part et second vote concernant le volet personnels BIATSS d'autre part.

Donc pour ce qui est de la campagne enseignants, enseignants-chercheurs, qui refuse de prendre part au vote ? S'abstient ? Vote contre ?

20 voix pour, 5 abstentions, 5 voix contre

M. Tizio.- Je vous remercie. Et pour ce qui est maintenant de la campagne d'emplois concernant les personnels BIATSS, qui refuse de prendre part au vote ? S'abstient ? Vote contre ?

19 voix pour, 6 abstentions, 5 voix contre

M. Tizio.- Je vous remercie. Deuxième point, relevant des questions présentées au CSA, il s'agit des nouveaux statuts du service universitaire de santé étudiante. Je vais passer la parole à Alain Helleu.

2. Nouveaux statuts du service universitaire de santé étudiante

M. Helleu.- Merci Stéphane. Les nouveaux statuts soumis à votre approbation interviennent à la suite du décret du 13 mars 2023 relatif au service universitaire et inter-universitaire de santé étudiante. Avant on a eu le CPSU, ensuite le SSU, maintenant on a le SSE. Deux points qui sont à mon avis très caractéristiques de la mise en place de ces statuts, c'est d'une part la création d'un conseil du SSE qui associe, dans une version restreinte puis une version élargie, qui associe l'ensemble des partenaires sur la santé étudiante dans ses différentes actions à la fois la promotion de la santé et également un centre de soins qui intervient sur tout ce qui est accès aux soins premiers secours et soins aux étudiants, ça c'est un point qui est important. Donc il y aura la mise en place de ce conseil de santé universitaire en formation restreinte et formation ensuite élargie, c'est l'article 9. Vous avez la composition et les missions. Dans la formation élargie il participe à la définition des besoins de santé des étudiants, il organise la concertation dans le champ de la santé étudiante et il se réunit au moins deux fois par an en formation élargie et une fois par an en formation restreinte. Il est consulté sur les moyens, sur le rapport qu'établit la directrice du SSE et le cas échéant, sur les conventions qui nous lient aux autres services à la fois dans le cadre de l'EPE, et aussi en dehors du cadre de l'EPE. Les statuts ont été adoptés à l'unanimité au CSA et donc ils vous sont proposés pour approbation aujourd'hui. Je ne reviens pas sur les risques, vous les avez, il y a un certain nombre de choses, pour ceux qui se rappelle, il y a quelques années on avait mis en place un centre de vaccination sur la méningite, et ensuite nous avons été confrontés à la pandémie. Donc c'est un service qui est absolument nécessaire, qui fonctionne bien en temps normal avec notamment des moyens liés à la CVEC qui ont renforcé le fonctionnement du service de santé étudiante et qui, en cas de crise, est un service absolument nécessaire en lien avec l'ARS, parfois la préfecture. C'est un service qui retrouve toute son importance, c'est pour ça qu'on a travaillé ces statuts, quand on est face à une pandémie et on en a connu deux. Je ne sais pas si vous avez des questions ?

Maxence ?

M. Rouliat.- Je voulais juste faire un petit ajout, suite à l'adoption des statuts au conseil académique, il nous avait été remonté une demande de changement dans la composition entre la formation restreinte et la formation élargie du conseil du service et a été ajouté « un étudiant élu du conseil d'administration au sein de la formation restreinte » et donc il se retrouvera dans la formation élargie suite à la demande qui avait été faite.

M. Helleu.- Oui, effectivement, il y a un personnel enseignant élu au conseil des établissements-composantes et un étudiant.

M. Tizio.- Y a-t-il d'autres remarques sur ces statuts du SSE ? S'il n'y en a pas, je vous propose de les adopter.

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

30 voix pour (unanimité)

M. Tizio.- Je vous remercie. Point suivant, toujours concernant les travaux du CSA, il s'agit du plan de formation des personnels pour l'année 2026 et c'est Valérie Lorentz et Vanessa Riva qui vont le présenter.

Mme Lorentz.- Nos collègues du SDRH devraient être devant la salle mais je ne les vois pas.

M. Tizio.- On peut passer au point suivant. François Weckerlé est là donc je vous propose de passer directement aux fiches actions du schéma directeur du développement durable et de responsabilité sociale. François, je te donne la parole.

3. Fiches Actions - Schéma directeur du développement durable et responsabilité sociale (S3DRSE)

M. Weckerlé.- Je ne vais pas revenir sur l'intégralité des 41 fiches actions. Elles s'inscrivent dans la droite ligne du schéma directeur qu'on a voté ensemble en décembre 2024. On avait dit qu'on allait opérer en deux temps. D'abord déposer en temps et en heure le schéma directeur qui était attendu par le ministère à la fin 2024. Et on a pris le temps de travailler avec le groupe des référents pour affiner ces fiches actions, vous avez ici le résultat qui est livré. Donc je rappelle que notre schéma directeur est construit autour de cinq axes essentiels. Le premier axe, c'est la stratégie, la gouvernance de l'établissement. Le deuxième axe, c'est la formation et l'enseignement. Le troisième axe, c'est la recherche et innovation. Le quatrième axe, c'est tout ce qui concerne la réduction de l'atteinte environnementale de nos campus. Et le cinquième axe a trait avec la politique sociale et le développement durable. Ces cinq axes se déclinent en 15 objectifs opérationnels qui eux-mêmes se déclinent ensuite en fiches actions. On a essayé de faire en sorte que ces fiches actions couvrent l'ensemble des 17 ODD proposés par l'ONU. On a fait un équilibrage pour vérifier qu'on n'avait pas de trou dans la raquette de ces fiches actions et on arrive à une totalité des actions qui couvrent assez bien l'ensemble des préoccupations en lien avec les enjeux de la transition socio-écologique. Je suis à votre disposition pour certains compléments, certaines remarques sur ces fiches actions et on les soumettra ensuite à l'approbation du CA. Elles engagent l'établissement sur le quadriennal du schéma directeur, du S3DRSE donc nous essaierons de les mettre en œuvre au fil de l'eau. Certaines sont en cours, certaines sont déjà menées, certaines sont à venir. Est-ce qu'il y a des questions relatives à ces fiches actions ou des remarques ?

Mme Cénac-Guesdon.- Une petite question sur les critères d'évaluation de la recherche. C'est des choses qui avaient été un petit peu discutées, donc il y aurait des choses à faire peut-être un peu plus larges que ce que vous proposez, je pense par exemple aux critères qui sont systématiquement attribués pour donner du financement à une conférence où on compte le nombre de pays qui participent. Quelque part, on a des contraintes d'un côté de réduire les déplacements et de l'autre on obtient des financements s'il y a des déplacements, donc il y a des choses globalement au sens large à réfléchir sur nos pratiques communautaires, dans l'évaluation aussi des pratiques communautaires. Et je crois, mais je n'ai pas lu avec beaucoup d'attention toutes les fiches, je les ai survolées mais je n'ai pas vu de choses dans cette direction, un questionnement sur nos pratiques d'évaluation de la recherche un peu un peu poussé. Je ne comprends pas bien aussi pourquoi la proposition de repas végétarien n'est que pour une fois par semaine, pourquoi pas une proposition systématique, ce qui ne force personne à manger végétarien tout le temps mais pourquoi juste une fois par semaine ? Des petits détails comme ça mais il y aurait tellement à dire que je ne vais pas monopoliser la parole.

M. Jarrige.- C'est une très grande richesse ces fiches, si je comprends bien elles sont destinées aux différents personnels de l'université qui seront amenés à participer à ce projet. Moi, j'avais une question sur l'école de la décarbonation que l'université de Bourgogne veut créer. Vous pouvez en dire un peu plus sur ce projet ?

M. Weckerlé.- Ce projet pour l'instant est un petit peu au point mort dans le sens où on a eu une réponse de non-recevoir sur la mise en place de cette école de la décarbonation donc il faudra qu'on investigue pour voir si on peut quand même essayer de la mener à bien. Pour l'instant, le projet sur l'école de la décarbonation est au point mort et donc il faudra qu'on réactive peut-être sous une autre forme cette fiche action. Concernant les deux premiers points sur les pratiques de recherche, un des objectifs de cette année qui est mené avec Nadine Millot, c'est de réussir à écrire une charte de la recherche responsable à l'UBE et donc il y a un groupe de travail qui va être constitué avec un tiers de membres désignés et deux tiers de membres tirés au sort parmi la communauté de chercheurs pour écrire la charte de la recherche responsable. Et donc bien sûr ces critères importants d'imputation de certains déplacements et les différents critères d'évaluation de la recherche seront évoqués au cours de nos groupes de travail. Et concernant la question des repas, cette fiche action finalement nous concerne assez peu parce qu'elle ne concerne que les cantines qui sont gérées directement par l'UBE. Elles sont assez peu nombreuses et on a eu pas mal de remarques sur la difficulté pour certaines cantines gérées par l'UBE à mettre en place un repas végétarien au quotidien. Et donc c'est une affaire qui est plus gérée par le CROUS, ici sur le campus

c'est le CROUS qui gère l'alimentation et eux ont une action beaucoup plus incisive pour le repas végétarien. Nous, ça concerne finalement que quelques repas à l'UBE dans certains campus, c'est des cantines qui sont gérées en direct. Donc on n'est pas très ambitieux sur la nourriture, par contre, on peut mener une action je pense assez massive sur les distributeurs et notamment de produits ultra transformés. Au sein des marchés on aura une réflexion à mettre en œuvre pour voir comment on peut améliorer cette restauration d'appoint.

M. Jarrige.- Je peux poser une autre petite question ? Je trouve ça sidérant qu'on considère encore aujourd'hui que c'est compliqué de mettre en place un repas végétarien mais c'est comme ça. Je m'interrogeais sur le Bureau vert de l'université de Bourgogne, vous pouvez préciser quelle sera la fonction, le périmètre de cette nouvelle structure, ça ne concerne que les étudiants ?

M. Weckerlé.- Le Bureau vert est déjà en place. Il a été financé au départ par un appel à projet RITM. Le Bureau vert s'est d'abord institué en STAPS avec quatre étudiants qui sont des étudiants sous contrat salarié qui doivent 10 h de leur temps par semaine pour impulser le développement durable auprès des étudiants. Sur la proposition de la cellule RITM, on a souhaité tout de suite l'étendre à l'échelle de l'université et à l'ensemble des campus. Donc on a lancé un appel à candidature. On a eu pas mal de réponses d'étudiants qui souhaitaient postuler à ces offres d'emploi étudiant, à peu près une centaine sur Dijon, on en a eu très peu des campus territoriaux. Aujourd'hui, il y a neuf étudiants, salariés de l'université qui travaillent donc dans la cellule du Bureau vert, sept à Dijon et bientôt deux au Creusot. C'est une cellule étudiante qui articule le travail global du schéma directeur et la mise en œuvre du développement durable à l'échelle des étudiants. Donc ils sont force de proposition et ils nous aident aussi à transcrire en éléments concrets certaines des fiches actions. Ils œuvrent à différents niveaux aussi bien dans la formation que dans la sensibilisation aux enjeux du développement. Ils sont à la manœuvre sur un certain nombre de fiches actions, il nous aident à déployer le schéma directeur auprès des étudiants directement. Ils sont localisés à la Maison de l'étudiant, ils ont un bureau physique, ils ont une adresse mail générique, c'est bureau-vert@UBE.fr. Vous pouvez les contacter pour qu'ils puissent venir aussi épauler vos propres initiatives au sein des services, au sein des composantes. Donc cette fiche action, elle est pour moi terminée puisque le Bureau est en fonctionnement.

M. Tizio.- Y a-t-il d'autres remarques avant d'adopter ces fiches actions ? Je vous signale simplement que le CSA a donné un avis favorable à l'unanimité sur les fiches actions du schéma directeur du développement durable et de la responsabilité sociale.

Y a-t-il des refus de prendre part au vote ? Des abstentions ? Des votes contre ?

28 voix pour (unanimité)

M. Tizio.- Je vous remercie et je remercie François Weckerlé. Donc on va reprendre le cours normal maintenant que les collègues sont arrivées. Donc concernant le plan de formation 2026, Vanessa Riva et Lucie Corbin, je vous laisse la parole.

4. Plan de formation des personnels pour l'année 2026

Mme Corbin.- Bonjour à tous. Merci pour votre accueil, désolée du retard, nous n'étions pas devant la bonne porte.

Je vais me permettre de commencer parce que je vais devoir partir et laisser la parole ensuite à Vanessa Riva. Le plan de formation du CIPE pour 25-26, donc normalement dans les documents que vous avez dû recevoir, d'abord le bilan dans lequel on a pu montrer l'ensemble des formations que nous avons pu mener sur l'année 24-25 avec un nombre important de formations qu'on appelle plus formelles, avec 19 thèmes de formation et 22 formations différentes, certaines en distanciel. On a pu augmenter le nombre de formations l'année dernière et donc on va pouvoir aussi augmenter encore le nombre de formations sur cette année. Dans le bilan, on a pu montrer qu'il y avait une participation assez importante des enseignants qui s'étaient inscrits puisqu'on a 87% de participation aux formations. Et on a également pu montrer qu'il y avait un avis plutôt très favorable sur ces formations avec des critères plutôt de qualité sur ces formations. En plus des formations, on faisait précédemment aussi des communautés de pratique, en particulier pour les enseignants-chercheurs néo-entrants. Ce qui permet aussi d'avoir des temps de partage sur la pratique et une journée de la pédagogie dans laquelle on a des témoignages, des partages d'expériences. Donc les deux dernières années, c'était sur l'approche par compétences. L'année dernière, on a rajouté aussi une thématique sur la transition écologique. Et puis cette année, on va faire une nouvelle thématique qui sera l'accompagnement au changement. J'en profite d'ailleurs pour le dire. Sur le projet 25-26, on va retrouver des formations plus classiques qui font les fondamentaux. Et on a rajouté des nouvelles formations qui vont de comment élaborer un plan de cours ou un syllabus, comment aider les étudiants à mettre en place des

stratégies d'apprentissage, et aussi sur la pédagogie inclusive qui est un point important à développer à l'université en ce moment en lien avec Atypie friendly. Des formations sur l'intelligence artificielle et des formations sur la transition écologique en collaboration avec François. Et on a voulu aussi diversifier dans le plan de formation 25-26 parce qu'on fait quand même le constat qu'on a de plus en plus de mal à avoir des enseignants ou enseignants-chercheurs qui puissent se libérer sur une journée complète. On sait que la modalité, une journée de formation, ça devient compliqué donc on a essayé de diversifier aussi les modalités de formation. Et donc on propose cette année aussi des cycles de conférences qui auront lieu en fin de journée, ce qui permettra peut-être d'avoir plus de personnes. Des parenthèses pédagogiques aussi, ou autour d'un repas, on va pouvoir parler de pédagogie, échanger des pratiques, voir concrètement comment on peut faire certaines choses, des temps d'information. Et puis plus de formations hybrides. Voilà globalement pour les nouveautés sur le projet 25-26. Et une dernière chose, on a aussi fait évoluer l'accueil des nouveaux maîtres de conférences puisqu'on a fait une demi-journée d'accueil de ces nouveaux maîtres de conférences pour qu'ils se rencontrent tous et qu'ils puissent partager aussi leurs premières attentes, besoins, etc. Sur le plan de formation 25-26 il y a 159 h qui sont programmées, 53 propositions et 27 thèmes de formations à venir.

M. Tizio.- Merci Lucie. Y a-t-il des questions concernant le volet CIPE du plan de formation ? S'il n'y a pas de questions, Vanessa vous pouvez enchaîner.

Mme Riva.- Concernant le plan de formation, effectivement il y a le volet plan de formation CIPE puisqu'on est un peu le support logistique, les convocations etc. du CIPE, pour l'aspect financier aussi. Dans le plan de formation, il y a aussi deux gros volets au-delà du CIPE, qui sont un volet plan de formation du PNR, on est support logistique et organisationnel pour les formations du PNR. Et puis un autre gros volet dans le plan de formation qui sont les formations santé, sécurité au travail donc avec un gros volume financier et volume d'heures. Dans le grand plan de formation vous avez ces trois autres plans. Et puis nous on déploie tout le reste. Le plan de formation qu'on vous a proposé, vous l'avez en pièce jointe mais tout au long de l'année, on ne s'interdit pas aussi de recueillir des besoins qui arrivent en cours d'année parce que évolution réglementaire ou une nouvelle mission ou nouveau projet, et on essaye donc de déployer des formations aussi au cours de l'année. Ça a été le cas cette année puisqu'on a eu les formations premiers secours en santé mentale, on a eu une demande aussi pour les projets Caire, donc on déploie et ça fait partie du nouveau plan de formation, des projets de formation initiale en intelligence artificielle portés par Caire. On a aussi déployé, il va avoir lieu en fin d'année, un projet développement durable, mais plutôt pour les marchés, donc en lien avec le pôle des affaires juridiques. Donc on ne s'interdit pas au fil de l'année de développer aussi des formations en lien avec les besoins. Au-delà du plan de formation, des demandes collectives qui nous arrivent au fil de l'eau, on gère aussi tout ce qui est demande individuelle de formation hors plan de formation pour des besoins très spécifiques liés à un labo, à des métiers particuliers. Donc voilà pour le cadre général.

Pour arriver directement au plan de formation que vous avez eu en pièce jointe. Sur les perspectives 2026, on reconduit globalement chaque année, il n'y a pas tellement d'évolution, même si on supprime des formations, on en rajoute mais globalement sur le volume, on reconduit à peu près 190 sessions. Sur le plan de formation 2026, dans les nouveautés il y a tout ce qui est déploiement des formations IA aidé par le projet Caire. Donc on est en train de travailler avec eux sur la formation des formateurs et ensuite on déployera les actions de formation pour les personnels. Depuis 2-3 ans, on travaille beaucoup sur les formations préparation concours, donc on a dédoublé un certain nombre de formations depuis quelques années. Et cette année on a commencé à dédoubler les oraux et on a distingué les oraux donc admissibles ITRF et AENES. On travaille encore à déployer les formations prépa concours pour s'adapter aux besoins qui nous sont remontés. Pour la formation langues, on travaille avec le centre de langues pour proposer des formations initiation et perfectionnement, en lien aussi avec FORTHEM qui participe au financement de ces formations. Cette année, dans les nouveautés il y a une grosse partie formation qu'on va appeler QVT mais qui concerne la gestion des conflits, les risques psychosociaux, la communication violente, etc, donc plein d'actions de formation qui cette année sont déployées par les agents du PSQVT. Autrefois, elles étaient un peu externalisées, on est en train de travailler avec le PSQVT pour les internaliser au maximum. On a changé de prestataire à nouveau cette année sur les formations bureautiques avec des prix défiant toute concurrence. On a toujours des formateurs très disponibles pour les formations bureautiques et l'année dernière on a essayé de les déployer en délocalisé. Donc il y a eu toute une semaine de formation bureautique, par exemple à l'ISAT, on va continuer à essayer de délocaliser. Certaines de nos formations seront proposées et en présentiel et en distanciel. On va éviter au maximum les mélanges des deux. Et on introduit aussi une formation introduction aux macros VBA pour ceux qui utilisent Excel notamment. Dans la continuité de ce qu'on faisait précédemment, tout ce qui est formations du PNR Moodle, Compilation, Plubel, Wooclap, Scenari. Il y aura toujours les formations par les services centraux, donc toutes les formations liées aux applications métiers, donc toutes les formations déployées par la DNUM, par le pôle

finances sur SIFAC, par le pôle RH, formations sur Apogée, Sage etc., les formations PSQVT. De plus en plus des formations interministérielles, donc ça va être le cas par exemple pour développement durable. On a essayé de travailler avec nos partenaires, CNRS, INSERM ou INRAE, on essaie aussi de mutualiser un peu nos formations, on a mis en place un dispositif, notamment avec le CNRS. On essaie de délocaliser. Donc ça c'était la continuité de ce qu'on fait depuis 2-3 ans. Et pour finir, dans les projets, on a aussi un gros travail qu'on réalise depuis deux ans avec le PSQVT pour mieux recenser le besoin et cette année on va à nouveau créer un nouveau dispositif pour les formations sécurité et on va solliciter les RA pour l'inscription à ces formations sécurité. Donc on continue à optimiser tout ce qui est inscription au plan de formation. Avant, il y avait un seul et unique plan de formation, les agents s'inscrivaient. Maintenant on s'adapte aux besoins. Et puis il y a deux grandes campagnes d'inscription, la campagne de formation pour les inscriptions de rentrée, donc plutôt pour les nouveaux arrivants, sur les formations sur les outils métiers et puis l'inscription au plan de formation qu'on connaît et suite à validation par le CA. On va essayer aussi de travailler de plus en plus sur les formations liées aux schémas directeurs, donc développement durable, IA, handicap. Donc ça on essaie de travailler avec nos VP, étape par étape. Et puis on voudrait s'investir dans les déploiements de parcours de formation et donc peut-être en lien avec le pôle recherche. Sur le plan de formation 2026 et juste pour finir, on a 62% des formations qui sont internalisées. On a sept formations cette année qui disparaissent du plan, donc avec une économie de 17 000€ qu'on va pouvoir réinjecter sur de nouveaux projets, sachant que ces formations qui disparaissent sont en grande partie reprises par l'interne, notamment pour les formations PSQVT. Et je me tiens à votre disposition.

M. Tizio.- Y a-t-il des questions concernant le plan de formation ? Le CSA a émis un avis unanimement positif sur ce plan de formation. S'il n'y a pas de question, je vous propose d'adopter ce plan de formation pour les personnels.

Y a-t-il des refus de prendre part au vote ? Des abstentions ? Des votes contre ?

28 voix pour (unanimité)

M. Tizio.- Je vous remercie.

On va continuer sur les questions relatives aux ressources humaines qui sont globalement, des questions indemnitàires puisque, que ce soit le RIFSEEP et la mise à jour de la cotation, la mise à jour de la cartographie NBI, la revalorisation indemnitaire des personnels BIATSS de catégorie C ainsi que le dispositif indemnitaire pour les personnels BIATSS, ils ont fait l'objet d'un groupe de travail qui s'est réuni le 25 septembre dernier, avec les représentants des différentes organisations syndicales et suite à ce groupe de travail, j'ai été amené à proposer les documents que vous avez reçus, devant le comité social d'administration.

5. RIFSEEP : mise à jour de la cotation des postes BIATSS rentrée 2025

M. Tizio.- On va commencer par la mise à jour de la cotation des postes BIATSS pour la rentrée 2025. C'est une opération annuelle qui est réalisée traditionnellement à cette date dans l'établissement, puisqu'il s'agit de coter ou de réviser la cotation des postes occupés par des personnels titulaires. Il y a deux volets dans ces opérations de mise à jour, premier volet, c'est la cotation des nouveaux postes, c'est des postes qui soit n'existaient pas auparavant et donc sont désormais occupés par des personnels titulaires, soit ce sont des postes qui existaient auparavant mais qui étaient occupés par des personnels contractuels qui ne bénéficiaient pas du RIFSEEP. Donc il s'agit de coter ces postes, c'est-à-dire de classer les postes en fonction des missions dans les différents groupes de fonction. L'action traditionnelle pour coter les nouveaux postes est de les coter dans les groupes de fonction correspondant à l'entrée de corps, donc c'est ce qui a été fait à trois exceptions près cette année. Deux exceptions qui concernent des nouveaux postes de chef de pôle, à savoir chef de pôle de la vie étudiante et chef de pôle des affaires européennes. Donc là il s'agit d'une cotation en relation avec l'étendue des missions bien sûr, et aussi en relation avec la cotation des postes des responsables des autres pôles à l'université. Une sorte de parallélisme des formes entre les différents personnels de l'encadrement supérieur de l'université. Vous avez la liste des postes et de leur cotation. Et une deuxième exception en Lettres et Philo qui est l'arrivée d'un titulaire par mouvement interne sur un poste libéré par un collègue qui a eu une promotion et donc est parti responsable de la scolarité en Santé et donc on a gardé la cotation du poste qui existait précédemment. Voilà les deux exceptions à la règle qu'on s'est donnée collectivement de coter en entrée de corps. Le deuxième volet de ces opérations de mise à jour de la cotation, il s'agit cette fois des demandes de recotation de postes. Suite aux entretiens professionnels, aux changements dans l'étendue des missions et du contenu de la fiche de poste des agents, les responsables de service sont amenés à nous proposer des recotations de postes dont vous avez la liste. Je n'ai pas de remarque particulière quant à ces recotations de postes qui sont des

opérations annuelles traditionnelles dans la maison. Pour ce qui concerne l'avis du CSA, le CSA s'est prononcé par 4 voix pour et 6 abstentions sur ces opérations de mise à jour de la cotation des postes BIATSS.

Je suis ouvert à vos questions et vos remarques. S'il n'y en a pas, je vous propose d'adopter cette mise à jour de la cotation de postes pour la rentrée 2025.

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

23 voix pour, 5 abstentions

M. Tizio.- Je vous remercie.

6. Mise à jour de la cartographie NBI rentrée 2025

M. Tizio.- Point suivant, la mise à jour de la cartographie des NBI, c'est-à-dire des nouvelles bonifications indiciaires. Ce n'est pas franchement nouveau, ça existe depuis une trentaine d'années, c'est-à-dire que tous les ans, sur proposition de la direction générale, on procède à la mise à jour de la cartographie des NBI dans l'établissement et cette année on a eu à instruire trois demandes, une demande qui émanait du SUAPS auquel le groupe de travail et nous-mêmes avons opposé un refus et deux demandes de NBI pour les deux directeurs des nouveaux pôles à savoir le pôle de la vie étudiante et le pôle des affaires européennes. Là aussi, c'est compte tenu de l'étendue des missions et de l'expertise qui est demandée sur ce type de poste qui correspondent aux critères d'attribution de la nouvelle bonification indiciaire et puis également, bien entendu, toujours du parallélisme des formes entre les différents responsables de pôles dans notre établissement. Sachant que ces NBI sont aussi dimensionnées à la taille du service, c'est-à-dire qu'évidemment, la directrice du pôle de la vie étudiante ne peut pas prétendre à une NBI aussi importante que, par exemple, le responsable du pôle patrimoine qui emploie beaucoup plus d'agents et sur des missions un peu différentes. Donc on a proposé un refus pour le gestionnaire financier SUAPS et en revanche d'attribuer 15 points de NBI pour les deux directeurs des pôles nouvellement créés. Le CSA s'est prononcé par 6 voix contre et 2 abstentions.

Madame Thomas ?

Mme Thomas.- Est-il possible de connaître les raisons qui ont motivé le refus de la NBI demandée pour le poste du SUAPS s'il vous plaît ?

M. Tizio.- Ce qui a motivé le refus pour la demande de NBI du SUAPS c'est qu'en fait les missions au titre desquelles la NBI était demandée, à savoir la prise en charge de la cellule financière de la commission solidarité étudiante ne relève plus du SUAPS mais désormais du STAPS. Donc je pense qu'il y a dû y avoir un décalage temporel entre le moment où cette demande a été effectuée et le moment où le service de vie étudiante a été monté et donc elle devenait finalement sans objet.

Arnaud Deroussiaux ?

M. Deroussiaux.- C'était plus une explication de vote. Parce qu'aujourd'hui, avec la mise en place du RIFSEEP qui contient plusieurs groupes en fonction des missions, aussi bien technicité qu'encadrement, on trouve qu'il y a une redondance entre la NBI donnée uniquement pour des missions d'encadrement, de direction. Les groupes de RIFSEEP justement, servent à ça, il y a plusieurs possibilités, aussi bien dans la filière ITRF que dans la filière AENES, de reconnaître l'importance de l'encadrement ou de la technicité. Alors on ne dit pas que les collègues sont trop payés et ne justifient pas un tel niveau mais on trouve qu'il est préférable de les changer de groupe et de les monter à un groupe supérieur, ce qui est déjà le cas puisque dans ce qu'on a voté juste avant, ils sont en groupe 2. Et avec la NBI, plutôt reconnaître des missions particulières ou des contraintes, des sujétions. On pense par exemple à une secrétaire de direction qui va faire des horaires décalés ou avoir une extension d'horaires importante par rapport à une autre personne de même catégorie en scolarité où les horaires sont plus limités. Et une NBI dans ce cas se justifie si elle est amenée à finir à 19h certains jours, là il n'y a ni technicité ni encadrement et on ne peut pas la changer de groupe. Donc sur les deux postes de direction, on ne comprend pas le besoin particulier de NBI alors qu'on peut utiliser les groupes RIFSEEP pour adapter leur rémunération aux missions et aux responsabilités exercées.

M. Tizio.- Alors je vous ai dit que c'était d'abord une question de parallélisme. C'est-à-dire que je veux bien qu'on ne mette pas de NBI à certains directeurs de pôle alors que tous les autres en ont, à ce moment-là, c'est vous qui allez leur expliquer, pas moi, je plaisante bien sûr. Et puis d'un autre côté, la NBI, elle a un certain côté symbolique en fait. Je pense que ça participe d'une certaine attractivité. Alors même si c'est faussé, évidemment, mais d'une certaine attractivité des postes que ce soit de direction ou pas, d'ailleurs. L'exemple que vous donnez est particulièrement bon c'est-à-dire quand il y a des sujétions

particulières, des astreintes, on peut tout à fait considérer qu'elles donnent droit à NBI. En même temps la direction et la gestion d'un pôle ou d'un service de l'université, c'est en soi aussi une sujexion, il n'y a pas que de l'encadrement, il y a aussi notamment pour des pôles nouveaux que sont le pôle vie étudiante et le pôle des affaires européennes, il y a aussi toute une dynamique et une démarche à monter et à mettre en œuvre, ce qui est quand même loin d'être tout de suite évident, mais effectivement on peut apprécier les sujexions de différentes manières, les astreintes des postes de différentes manières, ce n'est pas seulement l'encadrement qui est valorisé par la mise en œuvre d'une nouvelle bonification indiciaire. Même si, je l'ai déjà expliqué plusieurs fois lors des groupes de travail, je ne suis pas un grand aficionado de la nouvelle bonification indiciaire qui fait doublon, je suis assez d'accord, avec les groupes IFSE, la seule différence qui existe entre les deux c'est finalement que la NBI c'est de l'indiciaire. Ce n'est pas du vrai indemnitaire, c'est de l'indiciaire donc ça participe aussi de la prise en compte pour les pensions.

M. Deroussiaux.- Ça, effectivement, c'est un argument, ça participe à la pension, si on n'avait que de l'indiciaire et plus d'indemnitaire, ça serait l'idéal. Après, sur les questions d'équité, je suis d'accord avec vous, mais à un moment ou un autre est-ce qu'on continue à garder ce système qui date d'avant les groupes RIFSEEP ? Est-ce qu'à un moment ou un autre il ne faut pas remettre à plat et arrêter quitte à revaloriser par exemple les groupes RIFSEEP et là on pourra garder de la NBI que pour des missions bien particulières.

M. Tizio.- Encore une fois, j'ai eu l'occasion de le dire, pour moi la discussion est ouverte, maintenant il faut faire très attention et c'est un petit peu ce qui me retient, il faut faire très attention aux corps interministériels, parce que si nous et dans l'enseignement supérieur en général, effectivement, il y a quand même un mouvement qui va plutôt vers la disparition progressive de la NBI, dans d'autres corps de l'administration ce n'est pas du tout le cas et ça veut dire que, par le fait, on risque finalement de pâtir d'un défaut d'attractivité qu'on a déjà. Je parle sur les corps interministériels, c'est sans doute beaucoup plus vrai pour ce qui est de l'AENES que de la filière ITRF ou des bibliothèques. Ça reste quand même vrai, mais à un niveau je pense un peu moindre. Toutefois, sur les corps interministériels, faire disparaître la NBI de manière unilatérale me paraît nous mettre encore un autre, puisqu'on n'a pas que celui-là, hélas, un autre boulet au pied en termes d'attractivité salariale. Mais encore une fois, ça se discute, je ne suis pas arc-bouté sur la position de la NBI. Y a-t-il d'autres remarques ? S'il n'y en a pas, je vous propose de voter cette mise à jour de la cartographie de la NBI.

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

20 voix pour, 5 abstentions, 3 voix contre

M. Tizio.- Je vous remercie.

7. Revalorisation indemnitaire des personnels BIATSS de catégorie C

M. Tizio.- On continue dans l'indemnitaire avec le point suivant qui concerne la revalorisation indemnitaire des personnels BIATSS de catégorie C. Comme vous le savez, le ministère s'est lancé avec la LPR et le protocole d'évolution des carrières dans une opération double puisqu'elle consiste à parvenir à la convergence indemnitaire pour l'ensemble des filières, c'est-à-dire quelle que soit la filière d'appartenance, AENES, ITRF, bibliothèques, on doit pouvoir prétendre à des mêmes niveaux indemnitaire par catégorie A, B, C. Donc ça c'est le premier temps de l'injonction ministérielle et le second c'est que cette convergence indemnitaire doit s'accompagner d'une réévaluation triennale des différentes catégories, c'est-à-dire catégorie C, B et A et donc la convergence indemnitaire, nous y sommes parvenus l'année dernière avec un dernier ajustement concernant les personnels de catégorie A, quelle que soit la filière. Désormais on rentre dans la réévaluation triennale par catégorie et la note ministérielle nous demande de revaloriser l'indemnitaire des personnels BIATSS de catégorie C. Donc ce qui devrait se passer, c'est que les catégories C c'est cette année, les catégories B l'an prochain et les catégories A dans deux ans si les projets de loi de finances ne passent pas tous à la poubelle à peine élaborés. Toujours est-il que nous avons donc suivi les préconisations ministérielles qui sont, j'ose le mot « scandaleuses », qui est d'accorder une revalorisation indemnitaire de 240€ brut pour les personnels de catégorie C, ce qui fait 20€ par mois brut, une fortune. Fortune pour laquelle d'ailleurs nous avons été normalement compensés par une notification incomplète c'est-à-dire que même pour cette revalorisation qui a un coût bien sûr, on ne nous a pas compensés tout ce qui est cotisations sociales, on est compensé à hauteur de la revalorisation moins les cotisations sociales ce qui fait participer l'université à hauteur d'une dizaine de milliers d'euros sur la totalité. Et donc ça donne ce que vous avez pour l'ensemble des personnels de catégorie C de l'établissement donc à savoir les ATRF pour la filière ITRF, les ADJAENES pour la filière AENES, les magasiniers des bibliothèques et les adjoints techniques des établissements d'enseignement, une ancienne catégorie qui normalement est éteinte, mais

nous avons dans notre établissement deux collègues qui ont refusé d'intégrer la filière ITRF, donc ils sont évidemment concernés tout autant que les autres par cette revalorisation. Y a-t-il des remarques ?

Oui, Arnaud ?

M. Deroussiaux.- C'est juste pour remercier la gouvernance de continuer dans son engagement de revaloriser l'ensemble des filières et plus seulement une filière spécifique quand le ministère le demande et d'aller dans le sens financièrement de ce maintien de l'alignement enfin obtenu. Merci.

M. Tizio.- Alors merci, c'est gentil mais pour une fois le courrier de la DGRH concernait explicitement toutes les filières. Je pense que justement pas mal d'établissements sont désormais arrivés à la convergence et maintenant on peut avoir des revalorisations en masse sur l'ensemble des filières à chaque fois, et par catégorie. Ceci étant, même si ça n'avait pas été le cas, on l'aurait fait quand même, je préfère le signaler. S'il n'y a pas d'autres remarques, je vous propose d'adopter cette revalorisation indemnitaire des personnels de catégorie C.

Y a-t-il des refus de prendre part au vote ? Des abstentions ? Des votes contre ?

23 voix pour, 5 abstentions

M. Tizio.- Je vous remercie.

8. Dispositif indemnitaire pour les personnels BIATSS au titre de l'année 2025

M. Tizio.- Et enfin dernier point pour ce qui me concerne le dispositif indemnitaire pour les personnels BIATSS au titre de l'année 2025, c'est ce que nous appelons traditionnellement, la prime de fin d'année. Il y a deux modalités, ce qu'on appelle un complément indemnitaire annuel pour les personnes titulaires et un versement indemnitaire exceptionnel pour les personnels contractuels. J'ajoute d'ailleurs que c'est, en l'état actuel de notre dispositif indemnitaire, la seule prime dont peuvent bénéficier les personnels contractuels au même titre que les personnels titulaires. Vous connaissez le dispositif, nous ne l'avons pas modifié par rapport aux années précédentes donc il s'agit d'un dispositif de CIA ou VIE, les critères d'attribution sont strictement les mêmes et les primes sont réparties entre les personnels en fonction des critères d'attribution que vous pouvez voir et qui n'ont pas été modifiés, ni les montants. A savoir que cette cote mal taillée, je l'admet parfairement, cette cote mal taillée on l'a budgétée. Là encore c'est un ordre de grandeur puisqu'on ne connaît pas à cette date le nombre de bénéficiaires en fonction des taux. En se basant sur ce qui s'est passé l'année précédente, on est aux alentours d'un effort de 650 000€ sur le budget de l'établissement, évidemment là ce sont nos ressources propres, ce n'est pas du tout des ressources qui nous sont déléguées par le ministère. Donc c'est un effort conséquent, sans doute pas suffisant au regard de ce que gagnent certains collègues, néanmoins on a tenu à ce qu'il soit maintenu, en tout cas encore cette année.

Est ce qu'il y a des questions ?

Madame Thomas ?

Mme Thomas.- C'est une explication de vote. En ce qui me concerne, je voterai contre en raison du caractère facultatif et du flou qui entoure l'attribution de ces primes.

M. Daubigney.- J'avais deux questions, donc savoir déjà, d'une part, pour l'attribution au personnel BIATSS, les chefs de service sont-ils sollicités pour avoir leur avis ? Puisque je pense que les membres de la gouvernance ne connaissent pas tous les personnels. Et d'autre part, on le dit chaque année, la crainte qu'on a en fait c'est que ce CIA, donc cette année on l'a, mais il est probable que dans un avenir assez proche on reparte en PRE et la crainte qu'on a c'est que ce soit une variable d'ajustement et qu'on connaisse comme par le passé des taux dérisoires qu'on a pu avoir ?

M. Tizio.- Sur l'attribution, bien évidemment les chefs de service, je parle sous le contrôle de Valérie Lorentz, mais les chefs de service sont sollicités et ensuite les choses sont instruites à la direction générale des services et puis ensuite par le président lui-même. Pour ce qui est de la pérennité du dispositif, je ne peux pas vous en dire davantage. Si jamais on arrive dans une situation de plan de retour à l'équilibre, de toute manière nous n'aurons pas la main là-dessus. Il arrivera un moment où il y aura, effectivement, des choix qui seront peut-être difficiles à faire, mais on n'en est pas là, pour l'instant en tout cas. Si on arrive à construire un budget correct l'an prochain, on fera comme cette année, c'est-à-dire on intègre cette somme dès le budget initial. Il ne faut pas crier au loup tout de suite sur cette problématique.

Madame Thomas ?

Mme Thomas.- Puisque vous venez d'indiquer que les chefs de service étaient consultés pour l'attribution de cette prime, est ce que Madame Lorentz pourrait nous expliquer de quelle manière ces avis sont remontés pour cette attribution et quels sont les critères ? Est ce qu'il y a un tableau, de quelle manière c'est fait ?

M. Helleu.- Ça a été rappelé en réunion d'encadrement et on l'a dit à l'ensemble des chefs de service, de faire remonter auprès de Valérie Lorentz, par mail, les informations sur les personnes qu'ils souhaitent mettre en valeur, comme chaque année depuis quand même pas mal d'années et d'ailleurs on voit déjà remonter un certain nombre de choses.

Mme Lorentz.- Les critères principalement objectifs, c'est par exemple, lors d'une absence au sein d'un service, c'est une suppléance qui a été mise en place donc là on reconnaît l'engagement dans le cadre de circonstances exceptionnelles. Ce sont des événements exceptionnels, par exemple pour le pôle RH, les contrats post-doc qui sont maintenant gérés suite au financement apporté par la Région. Donc on a des critères relativement objectifs qui nous remontent. Et donc toutes ces demandes sont bien sûr consignées dans un tableau récapitulatif et nous allons après instruire les demandes au cas par cas.

M. Deroussiaux.- Juste une explication de vote, on va s'abstenir parce que comme vous l'avez dit il n'y a pas eu d'évolution. On avait demandé à revoir un petit peu ces différents taux l'an dernier et ça n'a pas encore eu le temps d'être mis en place cette année, au moins la dénomination puisqu'il y a des missions, par exemple à portée nationale pour le taux 7, il y a beaucoup de labos qui ont des relations internationales, donc on pourrait même aller au-delà, à un taux 8 si on raisonnait de cette façon avec relations internationales. On voudrait remettre à plat et limiter le nombre de taux. On n'est pas du tout opposés à donner une prime en fin d'année, bien au contraire, mais c'est juste sur le fait que la discussion n'a pas encore pu avoir lieu.

M. Tizio.- On l'a amorcée, mais dès lors qu'on diminue les taux, c'est forcément inflationniste, vous imaginez que dans un contexte budgétaire contraint on va éviter l'inflation pour le moment.

S'il n'y a pas d'autres remarques, je vous propose de voter ce dispositif indemnitaire pour les personnels BIATSS au titre de l'année 2025.

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

16 voix pour, 10 abstentions, 2 voix contre

M. Tizio.- Je vous remercie. Et nous allons engager maintenant les questions relatives à la CFVU et je vais laisser la parole à Carine Michel.

VI – Travaux de la commission de la formation et de la vie universitaire (CFVU) du 30 septembre 2025

Mme Michel.- Bonjour à tous. Concernant les travaux de la CFVU, le premier point concernant les travaux de la commission fonds de solidarité et développement des initiatives étudiantes sera présenté par Maxence Roulliat ainsi que le point suivant, bilan de mesures financées par la CVEC. Nous aborderons ensuite les travaux de la pédagogie du 15 septembre qui concernent dans un premier volet, l'offre de formation 2025-2026 où nous parlerons des modules d'accompagnement pour la préparation au concours dans les licences disciplinaires et nous aborderons également l'offre de formation de l'UMDPCS. Et nous terminerons avec une demande d'accréditation d'une licence professionnelle proposée par l'UFR STAPS.

1. Travaux de la commission fonds de solidarité et de développement des initiatives étudiantes (FSDIE) du 8 septembre 2025 : subventionnements d'associations étudiantes

M. Roulliat.- Merci Carine. Bonjour à toutes et à tous. Donc je vais vous évoquer les travaux de la commission FSDIE qui s'est réunie le 8 septembre. Comme à mon habitude, je vais vous donner les informations un peu générales et puis évoquer les reports et les raisons. Et si vous avez des questions, notamment sur les dossiers qui ont reçu un avis favorable, j'y répondrai avec plaisir. Donc, lors de cette commission, nous avons eu 27 dossiers qui ont été présentés pour un montant total de 54 906,88€. On a un dossier pour lequel la commission a émis un avis défavorable. Il s'agit d'un dossier présenté par le BDE Polytech qui concernait une demande de financement pour l'organisation d'un weekend d'intégration. Et sur la base des statuts qui régissent le fonctionnement de ces subventions, nous ne finançons pas les weekends d'intégration, nous finançons ce qui rentre dans les événements de rentrée, mais pas un weekend

d'intégration pour les raisons que vous connaissez et sur le fait que le ministère nous demande d'y prêter attention et donc nous estimons que ce n'est pas à l'université de financer ce genre de projet pour une demande de 4 260€. Ensuite un dossier a été annulé qui est porté par ADIMANO qui est l'association de master rattachée au master droit notarial, qui organisait le gala des 20 ans du master et qui avait fait une demande de 12 172€ qui nous a annoncé juste avant la commission ne plus de faire sa demande, car ils avaient obtenu suffisamment de fonds privés et donc la subvention universitaire n'était plus nécessaire, donc j'ai annulé ce dossier juste avant la commission. Un autre dossier a été placé en report qui était porté par la CEMD, la corporation des étudiants en médecine qui a présenté un dossier concernant leur gala qui a eu lieu cette année au mois de juin et qui s'est avéré être en très fort déficit. Les galas ont aussi des règles de financement particulières, c'est-à-dire une participation dégressive en fonction du montant total du projet. En l'occurrence, on pouvait aller jusqu'au maximum de 10% du budget total ce qui représentait environ 2 800€. Là, vous voyez que la demande était à hauteur de 10 000€, ce qui n'était pas du tout cohérent. L'association nous a fait part d'un déficit assez majeur pour leur événement et donc la proposition que j'ai faite en commission et qui a été adoptée en CFVU, c'était de reporter ce dossier pour qu'il puisse faire l'objet peut-être d'une aide exceptionnelle de la part du FSDIE mais qui n'entrait plus dans la même case et qui nécessitait un temps d'échange et de discussion avec l'association. En dehors de ces trois dossiers-là, les autres dossiers ont reçu des avis favorables de la part de la commission FSDIE et donc je vous propose un total de subventions cumulées de 28 471,68€, et donc un avis unanimement favorable de la CFVU.

M. Tizio.- Y a-t-il des remarques, des questions à propos de ces travaux de la commission FSDIE ?
Madame Thomas ?

Mme Thomas.- Petite remarque sur le compte rendu, dans la liste des membres absents, Monsieur Vigneron est BIATSS élu CFVU et pas CA.

M. Rouliat.- Merci de la remarque, effectivement ça nous avait échappé.

M. Tizio.- S'il n'y a pas d'autres remarques, je vous propose de voter la ventilation budgétaire des crédits FSDIE accordés aux associations.

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

27 voix pour, 1 abstention

M. Tizio.- Je vous remercie.

2. Bilan des mesures financées par la CVEC pour l'année 2024

M. Rouliat.- Je passe au point suivant qui concerne le bilan de la CVEC 2024. Comme vous le savez, chaque année, les étudiants doivent s'acquitter d'une contribution à la vie étudiante et de campus. Sur la base de l'inflation, elle augmente d'année en année et cette année s'elevait pour chaque étudiant non boursier à hauteur de 105€, donc en accord avec à la fois les textes qui régissent la CVEC et surtout la charte que le conseil d'administration a adoptée l'année dernière, je vous présente le bilan qui a déjà été présenté en commission CVEC et en CFVU avant son envoi auprès des services de Madame la Rectrice de région académique. Donc en 2024, l'ensemble des financements de l'université à travers son fonds CVEC s'est élevé à 1 968 547€. La principale dépense est dédiée à la vie associative avec un total de financement de 509 487€. Le deuxième poste de dépenses qui est aussi particulièrement important est celui de la santé et donc très essentiellement pour le service de santé étudiante à hauteur de 377 915€. Et ensuite un poste dépenses qui est également assez important, qui est l'accueil et la vie étudiante de façon transversale qui représente 59% de l'ensemble des dépenses de la CVEC. Concernant les différentes masses, le fonctionnement reste majoritaire à hauteur de 59% et la masse salariale représente malgré tout 34% des dépenses et qui reste nécessaire notamment sur les sujets de santé ou de sport. Ça a été valable en 2024 et ça reste politiquement valable pour 2025 et j'essaie de prêter le maximum d'attention à conserver un équilibre entre ce qui relève des financements dit récurrents, donc, bien qu'ils soient votés chaque année dans le cadre des orientations budgétaires, (*suite inaudible*). Donc avec une part récurrente qui a très légèrement évolué l'année dernière et qui était maintenue cette année et que vous avez déjà eu l'occasion de voter, et ensuite chaque année des actions plutôt ponctuelles ou nouvelles, certains projets sont financés pour la plupart à travers l'appel à projets qui va d'ailleurs être étudié en commission CVEC cette fin de semaine et puis certains projets directement pilotés gouvernance qui sont ensuite soumis à la CVEC puis évidemment au conseil d'administration. Voilà ce que je pouvais dire et il y avait une question en CFVU concernant la dépense de la structure culturelle qui avait été financée à travers la CVEC, il s'agit bien de l'Anti-robot sur le campus qui

avait été réhabilité, j'ai demandé à la directrice du pôle culture les informations. Je suis disponible si vous avez des questions. Et donc ça a été adopté à l'unanimité en CFVU et à l'unanimité moins trois abstentions en commission CVEC.

M. Tizio.- S'il n'y a pas de question, de remarque particulière, je vous propose d'adopter le bilan des mesures financées par la CVEC pour l'année 2024.

Y a-t-il des refus de prendre part au vote ? Des abstentions ? Des votes contre ?

28 voix pour (unanimité)

M. Tizio.- Je vous remercie. Carine, je te redonne la parole pour les travaux de la commission de la pédagogie.

3. Travaux de la commission de la pédagogie du 15 septembre 2025

Offre de formation 2025-2026 :

- 1. Réforme de la formation des enseignants - adaptation de l'offre de formation - Licences disciplinaires**
- 2. Offre de formation de l'UMDPCS : création de la formation courte Crito-Thyroïdotomie et Trachéotomie en Urgence (CTU) et du DIU Médecine de l'exercice et du sport**

Mme Michel.- Je vais enchaîner avec la réforme de la formation des enseignants et plus particulièrement la proposition de modules de préparation au concours dans les licences disciplinaires. Nos équipes sont actuellement engagées au sein des composantes pour accompagner les étudiants dans la préparation au nouveau concours qui a lieu à bac +3. Et là, nous avons deux cas particuliers qui ont été présentés en CP et en CFVU. C'est le cas de l'UFR Sciences et Techniques, donc les modules qui ont été présentés en CP et en CFVU par Luc Imhoff concernent notamment le CAPES de mathématiques, le CAPES de physique-chimie, le CAPET de sciences industrielles de l'ingénieur. La particularité, c'est que ces formations au sein de l'UFR Sciences et Techniques ne préparent pas actuellement au concours. Il n'y a pas de préparation particulière, donc ce sont des enseignements qui vont venir se rajouter. Par exemple, pour les mathématiques, vous avez un volant d'heures de 67 à 102 h, avec des modulations qui pourront être faites en cours d'année selon les besoins identifiés, en tout cas les collègues vont préparer les étudiants notamment aux théorèmes, aux démonstrations, aux résolutions en exercice. Pour le CAPET par exemple, il s'agira de proposer des blocs de préparation pour des sujets de spécialité SII, également pour des sujets communs de polyvalence, mais également pour des travaux pratiques après l'étape d'admissibilité et puis pour le CAPES de physique-chimie, ce sont des blocs de préparation aux écrits, des compléments disciplinaires, mais également des préparations aux oraux et des travaux pratiques. Concernant l'allemand, la particularité c'est que cette année, le M1 MEEF n'a pas ouvert par faute d'effectifs et nos collègues ont proposé un accompagnement aux étudiants par une mutualisation de cours déjà existants avec la L3 LLCSR, avec le M2 MEEF et également demander des heures supplémentaires, justement parce que le M1 MEEF n'avait pas ouvert, pour pouvoir accompagner au mieux les étudiants, pour un volume sur l'année de 142 h. Donc là le programme sur le S1 et sur le S2, c'est un programme culturel, de méthodologie, de traduction et d'analyse de faits, de langues et de préparation aux épreuves orales. Pour information, en juin, nous avons répondu à un appel à manifestation d'intérêt, pour ces volumes de préparation au concours qu'on a fait remonter à la DGESIP. On n'a pas eu vraiment d'informations depuis, si ce n'est en septembre que nous allions recevoir une aide qui rentrerait dans le cadre de la SCSP 2026. Alors, à quelle hauteur ? Le volume, on ne le connaît pas et hier, nous avons également reçu de la DGESIP une enquête pour savoir ce que nous mettons réellement en place au sein des composantes. J'ai transmis ce fichier qui est un fichier Excel avec deux feuilles, une première qui correspond à ce qu'on va mettre en place pour le S1 et le S2 et une deuxième feuille qui correspond au prévisionnel S2. Donc mettez bien les volumes que vous mettez en place, le nombre de groupes TD, les effectifs. Avant on était dans l'anticipation, maintenant on est dans la mise en œuvre et l'État souhaite nous aider dans la mise en œuvre de ces modules. Jusqu'à quelle hauteur ? Nous n'avons pas encore de réponse.

M. Jarrige.- L'État veut nous aider à mettre cette réforme en place. C'est une bonne nouvelle parce que j'ai l'impression que dans les différents départements, UFR, c'est quand même très incertain. On a eu une réunion hier dans notre département pour savoir comment on devait mettre en place cette année de transition pour répondre, parce qu'on a quand même un certain nombre d'étudiants qui ont déjà dit qu'ils étaient intéressés par la préparation licence. Mais quand même, on est dans un bricolage assez délirant en essayant de mettre en place quelques modules de formation sans vraiment d'heures, sans savoir ce qu'il faut faire, sans savoir même quels vont être les intitulés du fameux concours qui va arriver au printemps

prochain. Je vois qu'il y a des propositions faites par les collègues de Sciences et Techniques et par l'Allemand. C'est intéressant, mais je n'ai pas compris si c'était un système transitoire qu'ils étaient en train de mettre en place ou si c'est la description du système qui sera pérennisé l'an prochain. Par ailleurs, la question du financement paraît un peu floue. J'ai l'impression que dans les petits encadrés, il est question de « sous réserve des financements », je trouve qu'on est dans une situation assez terrifiante. La plupart des collègues ne comprennent rien à ce qui se passe. Quelques-uns, visiblement, ont l'air de comprendre ou de mettre en place des choses. Mais il est déjà trop tard. On est complètement largué. Enfin moi je trouve que c'est scandaleux. Et ça nous prend quand même un temps assez considérable, tout ça pour un concours qui va ressembler à rien. On en est arrivé à essayer de mutualiser nos cours de L3 pour les aligner sur les éventuelles questions des concours de préparation pour que les étudiants qui préparent le concours passent la L3 et passent le concours. Mais si ils ratent la L3, leur concours ne fonctionne plus, c'est bien ça ? Bon enfin je ne comprends rien.

Mme Lang Ripert.- Ils ont un an de report.

M. Jarrige.- Ils ont un an de report, donc ils ont le droit de repasser la L3 tout en ayant eu le concours ?

Mme Lang Ripert.- C'est ça, c'est valable peu importe où est le concours, en L3, M1 ou M2. Donc tu as le droit à un an de report pour terminer ton niveau d'études.

M. Jarrige.- Et ce qui est en train de se mettre en place, c'est qu'on va aligner les cours de licence sur les éventuelles questions de concours ?

Mme Michel.- On est tous dans la même situation, je ne crois pas qu'il y ait un seul enseignant, enseignant-chercheur actuellement en France qui ait des réponses à toutes ces questions ? On est tous dans le même flou, dans la même incertitude. On a vraiment beaucoup plus de questions que de réponses. Par contre, j'ai une réponse à vous apporter, c'est que cette aide éventuelle de l'État, dont on peut par avance se réjouir si elle existe, n'existera que pour un an. C'est-à-dire que par la suite, cette préparation va devoir rentrer dans l'offre de formation. Pour le reste, j'ai les mêmes questions que vous. Simplement vous dire que cette mise en œuvre de la réforme, c'est une histoire de collectif, c'est une histoire d'intelligence collective, c'est-à-dire qu'on va essayer tous ensemble, avec nos compétences réunies, de répondre au mieux aux attentes. On vous propose le 12 novembre à 8h en salle des actes, une première réunion pour vous apporter les informations dont on dispose, pour qu'en ensemble nous puissions répondre au mieux à cette demande qui nous est imposée. Et par la suite, on va mettre en place des groupes de travail par thématique si vous n'avez pas déjà commencé à travailler entre vous, parce que vous êtes soucieux de la préparation de nos étudiants donc certainement que certains d'entre vous ont commencé. Et si ce n'est pas le cas, nous allons vous aider à initier ce travail. Mais j'insiste, c'est vraiment une question d'intelligence collective et de bonne volonté cette mise en œuvre de la réforme qui nous est imposée et on fera au mieux avec nos capacités, avec les moyens qu'on a.

M. Jarrige.- J'ai reçu votre mail à propos de cette réunion. Une réunion à 8h du matin, le lendemain d'un jour férié, je pense à mon collègue qui habite à Lyon, qui s'occupe des concours dans le département, mais il s'organisera pour y aller. Quand vous parlez d'intelligence collective, j'ai l'impression que c'est plutôt une forme de stupidité collective à essayer toujours de répondre à des injonctions qui sont à la fois absurdes et contradictoires.

Mme Michel.- À vous de vous positionner par rapport à ce que je viens de dire, ça c'est l'histoire de chacun.

M. Jarrige.- Oui, le problème c'est que se positionner et faire marcher notre intelligence collective dans un contexte où on est par ailleurs, tous déjà proche du burn-out dans nos différentes missions, organiser des nouvelles réunions de travail pour discuter de quelque chose qui est tellement hypothétique, ça reste quand même très flou comme méthode de fonctionnement.

Le Président.- Les réunions de travail nous sont demandées par la communauté, on répond à une demande.

M. Jarrige.- Oui, mais s'il n'y a pas de réponse à apporter à la communauté.

Le Président.- Avec un peu de chance, au 12 novembre on aura des éléments. Mais je dis bien, avec un peu de chance. On peut pousser le coup de gueule en disant que bientôt on nous demandera aussi de préparer en licence les concours de la police, les concours des impôts, parce que l'État a besoin de recruter. Parce qu'on en est là quand même, on organise nos licences pour permettre à l'État de recruter des enseignants du secondaire ou du primaire. Pour moi, l'absurdité elle est déjà là, ab initio déjà nous demander ça alors qu'on a un INSPE, normalement qui est chargé de le faire et ça n'a rien contre l'INSPE, chère Elsa. Et en même temps, on est opérateur de l'État. L'État a décidé ça. On est dans une situation improbable.

Mme Lang Ripert.- Peut-être rappeler pour les collègues, par rapport à ce que tu disais, que les sujets zéro des concours bac +3 disciplinaires sont en ligne, il y a les épreuves en tout cas. Ça va être moins mon rayon que de m'occuper du master que des licences et des concours à bac +3, désormais. Il y a quand même pas mal d'informations sur la nature des concours et sur les sujets zéro, ça peut aider les collègues des licences à travailler, sur le site du ministère « devenir enseignant », il y a tous les sujets zéro et les épreuves des concours.

M. Tizio.- Est-ce qu'il y a d'autres remarques ? S'il n'y en a pas, je te propose Carine de continuer parce que c'est une délibération globale.

Mme Michel.- Concernant la formation proposée par l'UMDPCS, le premier point concerne une formation courte Crico-thyroïdotomie et trachéotomie en urgence. C'est une formation qui va permettre au médecin de pouvoir assurer la libération des voies aériennes supérieures et de faire des gestes adaptés pour intervenir en cas de situation d'urgence. Cette formation propose des enseignements théoriques, cours d'anatomie mais également des exercices pratiques au laboratoire d'anatomie. Elle concerne les internes en médecine et les titulaires d'un diplôme de docteur en médecine avec des effectifs attendus entre 8 et 12 personnes et une formation qui a un coût de 500€. Les participants seront évalués via des épreuves écrites et les QCM. La deuxième formation est un diplôme inter-universitaire de médecine de l'exercice et du sport, qui est coporté avec l'université de Strasbourg et qui est destiné aux internes et aux titulaires en médecine visant la prise en charge médicale des sportifs. Il y a 167 h qui sont présentées, 90 h d'enseignement théorique, 37 h d'enseignement pratique et un stage obligatoire de 40 h, 7 modules répartis entre Strasbourg et Dijon, 4 pour Strasbourg, 3 pour Dijon. Et des effectifs allant de 12 étudiants pour commencer jusqu'à 15 à Dijon. Pour valider cette formation, il est prévu un examen écrit et également la réalisation du stage pratique. Les droits pédagogiques s'élèvent à 1 500€ et 500€ pour les internes, les intervenants sont des PU, des PUPH, des PH et également des enseignants-chercheurs du laboratoire CAPS.

M. Tizio.- Y a-t-il des remarques sur ces points ?

M. Charlot.- Juste une question parce que je dois partir, sur ce qui a été présenté, on fera un vote global ou on fera un vote séparé ?

M. Tizio.- Oui, c'est un vote global. On peut faire un vote séparé, moi je serais plutôt partisan de demander un vote séparé.

M. Charlot.- C'est quand même des choses qui ne sont pas de même niveau.

Mme Michel.- Juste pour compléter, ce n'est pas la réforme, on ne va pas vous demander un vote sur la réforme ni de vous positionner. C'est uniquement les modules qui sont proposés par Sciences et Techniques et par les collègues du département d'Allemand.

M. Jarrige.- Une précision sur notre vote contre, on ne va pas voter contre la réforme en général, mais pour les raisons évoquées par le président sur le caractère absurde dès le départ de cette réforme et du fait que le syndicat s'est positionné contre cette réforme depuis le début, on va voter contre, donc on préfère que le vote soit séparé.

M. Tizio.- Donc, on va diviser la délibération en deux, première délibération, le conseil d'administration approuve l'offre de formation sur le volet de l'adaptation de l'offre de formation en licences disciplinaires qui vous ont été présentées, à savoir en Sciences et Techniques et en Allemand.

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

19 voix pour, 4 abstentions, 5 voix contre

M. Tizio.- Merci. Et deuxième délibération sur l'offre de formation UMDPCS donc la formation courte en CTU et puis le DIU médecine de l'exercice et du sport.

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

28 voix pour (unanimité)

M. Tizio.- Je vous remercie. Carine, je te redonne la parole.

Offre de formation 2026-2027 :

Demande d'accréditation de la licence professionnelle mention Animation, gestion et organisation des activités physiques et sportives - parcours football

Mme Michel.- Le dernier point concerne la demande d'accréditation de la licence professionnelle mention Animation, gestion et organisation des activités physiques et sportives, parcours football. La présentation a été faite par Guillaume Perreau-Niel, qui responsable du DEUST AGOAPS, Animation et gestion des activités physiques, sportives et culturelles. La présentation qui a été faite concerne une nouvelle formation qui s'inscrit dans la continuité du DEUST parcours football qui a ouvert il y a quatre ans et qui vise à offrir aux diplômés une poursuite d'études cohérente et spécialisée avec une finalité professionnalisante et une insertion immédiate dans les clubs partenaires. C'est une formation qui est exclusivement en apprentissage qui va être conventionnée avec la ligue BFC et la Fédération française de football. Ce partenariat permettra une double qualification aux étudiants avec, non seulement l'obtention de la licence professionnelle, mais également le diplôme de responsable technique de club, délivré par la Fédération. Cette licence professionnelle cible différentes fonctions, notamment celle de coordination, de développement, de gestion, de structuration dans le champ du football associatif régional, mais également de recherche de financement. L'effectif attendu est de 25 personnes. Les enseignants qui interviendront sont des enseignants de l'UFR STAPS, des enseignants également en appui des laboratoires CAPS, Psy Drepi et CREGO et il y aura également des cadres techniques de la ligue. Cette demande d'accréditation a reçu un avis favorable à l'unanimité de la CFVU.

M. Tizio.- Y a-t-il des questions ? S'il n'y en a pas, je vous propose d'approuver la demande d'accréditation de la LP mention Animation, gestion, organisation des activités physiques et sportives, parcours football.

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

25 voix pour, 2 abstentions

M. Tizio.- Je vous remercie et je remercie Carine Michel et Maxence pour leur présentation respective. On va ensuite passer à un point d'information, il n'y a pas de vote, point d'information sur la démarche et l'enquête QVT. J'appelle donc pour nous rejoindre Édith Salès-Wuillemin, vice-présidente à la qualité de vie au travail, pour vous présenter ce point.

VII - Démarche et enquête QVT

Mme Salès-Wuillemin.- Bonjour à toutes et à tous. Je vais vous présenter les résultats de l'enquête QVT. J'étais venue auprès de vous pour présenter la démarche globale, donc je vous rappelle que cette démarche a été mise en place par le service PSQVT et notamment Manon Vaquez-Broc et Valentine Claudon qui sont en charge du développement de la QVT au sein de l'UBE, rattachées au service PSQVT et moi-même qui ai pu vous présenter préalablement le plan d'action qualité de vie au travail et dans ce plan d'action il était prévu que nous fassions, en routine, régulièrement, des mesures de qualité de vie au travail pour voir les effets des différentes actions qui ont été menées. Alors ces actions ne sont pas forcément publicisées et connues, mais ce sont des actions en termes de diagnostic, de médiation, d'accompagnement. Et cela souvent se traduit au sein de la cellule QVT, qui se réunit environ une fois par mois et qui est présidée par Valérie Lorentz notamment. Donc il était prévu non pas de refaire une enquête globale mais plus qualitative et cette enquête plus qualitative visait à cibler certaines composantes pour lesquelles il pouvait y avoir un intérêt, soit parce qu'il y avait des difficultés ou soit parce qu'il y avait des restructurations. Donc l'idée c'est de faire du qualitatif et pas simplement du score et donc d'aller regarder quels sont les points de difficulté rencontrés par les collègues. Alors comment se passe cette mesure ? C'est une mesure de qualité de vie au travail. Alors il se trouve qu'on a utilisé un outil qui a été conçu au sein de l'Université Bourgogne Europe et qui permet de comparer deux choses. D'une part la QVT telle qu'elle est perçue. Donc je vous rappelle la QVT c'est en fait QVCT, c'est qualité de vie et conditions de travail, et donc dans les conditions de travail, on

va aller regarder différentes dimensions dont je vais vous parler juste après. Alors il y a ce que les personnes perçoivent et ce qu'elles attendent et on va regarder l'écart qui existe entre le perçu et l'attendu, l'écart nous donnant une idée de la satisfaction que peuvent avoir les collègues à propos de la QVCT. Si l'écart entre l'attendu et le perçu est grand, alors la satisfaction est faible et inversement. Nous avons mesuré six dimensions dans cette qualité de vie et conditions de travail. Il y a des aspects liés à l'environnement physique de travail, donc ça va être l'aménagement du poste de travail, les locaux par exemple, ça va être également les tâches et l'aménagement du temps de travail, donc ça c'est l'organisation du travail elle-même, la répartition des tâches, la coordination entre les différents individus au sein d'une même organisation, un service, ou une composante ; l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle, donc la possibilité de conjuguer notamment la parentalité par exemple, avec le travail ; les relations sociales avec les collègues de travail, donc c'est la bonne ambiance ; le soutien de la hiérarchie et le sentiment de reconnaissance, donc travailler mais être reconnu pour le travail qui a été fait, et enfin l'évolution dans le travail. Alors sans scoop, on va retrouver un écart plus élevé sur essentiellement le soutien de la hiérarchie et le sentiment de reconnaissance, c'est quelque chose qu'on retrouve de manière régulière au sein de toutes les composantes et pas que à l'Université Bourgogne Europe. C'est également l'évolution dans le travail, la possibilité d'accéder à des fonctions supérieures, mais aussi une évolution qui peut être transversale et pas forcément verticale, et enfin l'environnement physique de travail, qui ressort assez fréquemment avec l'organisation du travail. On a mesuré aussi pour le DUERP les mesures classiques de stress, de bien-être, d'anxiété, mais également on est allé regarder pour des raisons qui sont liées au plan d'action égalité femme/homme, ce qu'on appelle le plafonnement de carrière, le fameux plafond de verre et enfin le syndrome de l'imposteur. C'est un syndrome qu'on connaît bien, qui est l'auto-inhibition de certaines personnes qui ne se sentent pas légitimes pour atteindre des fonctions supérieures et donc qui n'y candidatent pas. Exemple, pour des enseignants-chercheurs, ça veut dire l'accession à l'HDR par exemple. On a fait cette enquête dans les services centraux et également sur Chalon, l'IUVV et l'IAE.

Une fois que vous avez compris, ça va aller assez vite. On va mesurer l'écart entre le perçu et l'idéal. Et donc là où vous voyez les écarts les plus élevés, c'est là où le sentiment de satisfaction est le plus faible, c'est-à-dire là où, finalement, on a des leviers d'action et on pourra améliorer l'accompagnement des collègues. On voit ici pour cette composante-là que c'est l'évolution dans le travail qui pose une problématique puisqu'on a un delta de 1,86 et les étoiles, ça veut dire que c'est statistiquement significatif. Ensuite, on a la reconnaissance et le soutien, comme je vous l'ai présenté préalablement et ensuite on a le contenu et l'organisation du travail, ça veut dire que ici, il y a des personnes qui considèrent ne pas pouvoir évoluer, qui ont un faible sentiment de reconnaissance et qui considèrent que l'organisation du travail n'est pas forcément favorable.

Sur le contenu et l'organisation du travail, qu'est-ce qui ressort essentiellement ? C'est des difficultés d'avoir du temps pour réaliser les missions. Trop de missions pour peu de temps, possibilité de travailler sans interruption c'est-à-dire qu'on est interrompu régulièrement. D'ailleurs, il y a des sondages qui montrent que toutes les 8 Min, on est interrompu dans notre tâche. La clarté des missions, savoir ce qu'on doit faire et la quantité de travail à réaliser de manière globale. Donc ce que constatent les collègues, c'est une forte charge de travail et une difficulté à faire un travail de qualité. Et également une difficulté de concentration avec des interruptions et du bruit quand il s'agit de bâtiments parfois un peu bruyants. Également, sur le contenu des missions, eh bien plutôt positif cette fois-ci avec un intérêt pour les missions et des missions diversifiées. Aussi une autonomie dans le travail et le télétravail qui a été développé, qui est perçu très positivement par les collègues. Sur le sentiment de reconnaissance, ce qui est reconnu plutôt, c'est le manque de soutien et d'écoute, des tensions relationnelles également avec la hiérarchie, parfois des critiques, un manque de reconnaissance aussi financière, donc pas forcément une évolution de la grille indiciaire, bien qu'il y a eu effectivement des choses qui ont été faites du point de vue des contractuels, un manque de reconnaissance de la gouvernance de manière globale donc entendu à l'échelle de la composante. Enfin, ce qui est vu en positif, c'est de bonnes relations et un soutien de la part des collègues, un accompagnement et une bienveillance. Pour l'évolution dans le travail, parfois le sentiment d'être bloqué dans son évolution et un manque de reconnaissance qui est lié justement à l'évolution dans le travail, dit autrement « c'est parce que je ne me sens pas reconnu, je ne peux pas évoluer et donc on ne met pas en avant mes compétences ». Donc en synthèse générale, on peut dire qu'il y a des points négatifs et des points positifs. Et les points positifs sont importants également. C'est notamment la possibilité d'équilibrer la vie pro et la vie personnelle, des missions enrichissantes, une grande autonomie, avec une hiérarchie qu'on peut voir de manière plus directe et pas forcément très éloignée, et une entraide des collègues. Et des points négatifs sur le manque de reconnaissance, la possibilité d'évolution qui n'est pas forcément présente, des locaux parfois qui ne sont pas forcément, au niveau hygiénique, à la hauteur et enfin une charge de travail importante.

La même enquête a été réalisée à l'ISAT. On s'aperçoit qu'il y a trois dimensions pour lesquelles l'écart est assez élevé. Toujours pareil, l'évolution, le sentiment de reconnaissance et les tâches et l'aménagement du temps de travail. Moi j'ai travaillé pour d'autres organisations et dans le public c'est très

souvent ces items qui ressortent, c'est-à-dire souvent on a cet écart pour ces dimensions-là. Dans la synthèse générale, on retrouve des points positifs et des points négatifs. Des questions liées à la direction de la composante, beaucoup de contractuels aussi qui font que ça complique la charge de travail et un manque de reconnaissance de l'investissement réalisé. Et enfin en points positifs, de bonnes relations avec les collègues et des étudiants qui sont passionnés.

La même enquête a été faite à l'IAE. Donc on retrouve à nouveau la même chose, l'évolution dans le travail, point d'insatisfaction, le contenu et l'organisation du travail et puis les relations sociales au travail qui sont dans ce cas-là un peu plus un point de vigilance. On retrouve également la reconnaissance et le soutien de la hiérarchie. Pour les aspects négatifs, on a un manque de dialogue et un manque de soutien dans le (*mot inaudible*) et le sentiment de reconnaissance, donc manque de soutien, avec des conflits, parfois des copinages. Et en points positifs, une relation de confiance et de respect et une communication, une collaboration surtout avec les collègues. Donc il y a en fait une ambivalence sur la question de la communication. Peu de soutien de la hiérarchie, mais parallèlement un grand soutien de la part des collègues. En synthèse générale sur cette composante, un sentiment d'injustice, des difficultés relationnelles, une charge de travail très lourde, un manque de reconnaissance des contractuels. Et en points positifs plutôt le matériel, l'équipement, comme quoi on peut voir qu'avoir du bon matériel ne veut pas dire forcément une bonne qualité de vie et des conditions de travail. De l'autonomie et de la flexibilité, des missions variées et stimulantes et des relations d'entraide. Donc en fait, on retrouve, quelles que soient les composantes, toujours des points convergents sur cette enquête.

Sur l'IUVV, c'est la dernière composante que je vous présente aujourd'hui. On est sur des écarts, là aussi sur les deux mêmes items qu'on retrouve à chaque fois, l'évolution dans le travail et le contenu et l'organisation du travail. Et, plus particulièrement, quand on regarde les items sur le contenu et l'organisation du travail pour lequel on avait un écart élevé, c'est sur la charge de travail et l'intensité du travail, le manque de ressources et de personnels techniques et puis parfois de la difficulté pour les enseignants, chercheurs et enseignants à trouver des intervenants pour pouvoir faire des enseignements qui sont très spécialisés. Au contraire, en positif, l'intérêt du travail toujours très enrichissant, un beau métier, certains le disent, et puis une autonomie, une liberté, une indépendance dans ce que font les personnes. Pour l'évolution dans le travail, pas de perspective notamment de visibilité dans l'évolution de carrière, parfois une certaine lenteur dans l'évolution et enfin pour les aspects positifs, une valorisation, une progression, un développement qui peut être vu au travers de la diversité de ces missions. En synthèse générale, une charge de travail beaucoup pour les enseignants-chercheurs dont on avait vu en enquête générale qu'ils étaient assez impactés en termes de qualité de vie et de conditions de travail, puisqu'on avait fait la comparaison entre les personnels BIATSS et les enseignants-chercheurs, les enseignants-chercheurs affichaient des scores beaucoup plus bas. Un manque de ressources administratives notamment et une faible reconnaissance, notamment salariale, avec un nombre de contractuels assez élevé. Et également des problématiques liées au bâtiment, la question du stationnement, de l'isolation, etc. Et au contraire, au niveau positif, des relations sociales très bonnes avec les collègues, un soutien de la hiérarchie et une écoute, une appréciation des missions et une autonomie.

Alors je dois souligner que ces enquêtes qualitatives sont qualitatives, c'est-à-dire on n'a pas interrogé la totalité des personnes. Autant sur l'enquête 2022, on avait un échantillon qui était représentatif de l'université puisqu'on avait 900 répondants. Autant sur ces enquêtes-là, parfois c'est très infime. Donc il faut le prendre avec précaution compte tenu de la taille des échantillons, mais l'objectif qualitatif c'est de montrer que clairement, on a une récurrence en termes de résultats et ces trois dimensions qui ressortent à chaque fois. J'en ai terminé.

Le Président.- Merci beaucoup pour cette présentation. Est-ce qu'il y a des réactions sur ces photographies de la QVT à un moment donné ?

François Jarrige ?

M. Jarrige.- Peut-être que je n'ai pas écouté assez attentivement. Vous avez dit que peu de personnes avaient répondu ?

Mme Salès-Wuillemin.- Ça dépend en fait des composantes. Je préfère vous dire que c'est plutôt qualitatif étant donné qu'il y a eu à la fois la réponse au questionnaire et en plus des entretiens, enfin des focus groupes qui ont été menés. Donc il faut le prendre plutôt comme un symptôme et à travailler parce que ça converge avec l'enquête générale qui elle, par contre, était représentative. Et on retrouve ces trois dimensions. Donc je pense que là il y a un point d'attention.

M. Jarrige.- Parce que c'est intéressant comme constat, y compris ce que vous dites sur la conformité avec d'autres observations dans d'autres secteurs du service public. Mais est-ce qu'on a quand

même un moyen dans ces enquêtes qualitatives, de corréler les types de réponses en fonction des statuts des personnels, BIATSS, enseignants-chercheurs ?

Mme Salès-Wuillemin.- Oui. On l'a fait sur l'enquête générale et là aussi d'ailleurs, il y a une comparaison entre les enseignants-chercheurs et les BIATSS. Je ne vous ai pas présenté ces résultats parce quand il y a des échantillons trop petits, comparer a beaucoup moins de sens. Mais sur l'enquête générale, c'est bien ce qui ressort, c'est-à-dire que les enseignants-chercheurs sont en plus grande difficulté que les personnels BIATSS.

M. Jarrige.- En fait, les enseignants-chercheurs se disent davantage en difficulté.

Mme Salès-Wuillemin.- Exact, effectivement, c'est la grande question qui se pose, y compris quand on compare les réponses des hommes et des femmes puisque ça nous avait intéressé pour le plan d'action égalité professionnelle femmes-hommes et vous avez tout à fait raison, c'est finalement la visibilité de cette plainte, est-ce que finalement on a un seuil de tolérance plus ou moins élevé ? Ça, ça serait à aller regarder. Ce qu'on a surtout regardé et ce qu'on regarde maintenant, c'est plutôt de faire émerger des propositions de solutions pour les inclure dans le plan d'action suivant pour qu'on soit en fait sur du pratique.

M. Jarrige.- J'ai une proposition de solution qui consisterait à éviter de mettre des réformes tous les six mois qui retombent sur les enseignants-chercheurs. A mon avis, ça résout le problème.

Mme Salès-Wuillemin.- Oui, mais ce n'est pas notre périmètre d'action, mais c'est tout à fait juste.

Le Président.- Il n'y a pas d'autres réactions ? Il n'y a pas de vote, je rappelle que c'était une information et surtout une déclinaison de l'enquête générale dans les composantes.

Mme Salès-Wuillemin.- On va poursuivre sur les autres composantes bien sûr, on verra toutes les composantes pour avoir ce grain qualitatif et donc pouvoir véritablement avoir une vision au plus proche des collègues.

M. Tizio.- Merci Édith.

Point B : Points adoptés sans débat

VIII – Tarifs, subventions et dons – Sorties d'inventaire – Conventions et contrats emportant versement de subventions ou engageant l'Université Bourgogne Europe

M. Tizio.- Pour terminer nos travaux, comme à l'accoutumée il nous reste à examiner les points adoptés sans débat sauf demande express concernant l'un ou l'autre dossier. Il s'agit des tarifs, subventions et dons, des sorties d'inventaire, des contrats et conventions emportant versement de subventions ou engageant l'Université Bourgogne Europe. Est-ce que vous avez vu des choses qui ont pu échapper à mon examen rapide de l'ensemble de ces documents ou est-ce que pour vous c'est conforme ? Je vous propose d'adopter ces tarifs, subventions et dons, les sorties d'inventaires, les contrats et conventions emportant versement de subventions ou engageant l'Université Bourgogne Europe.

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

26 voix pour (unanimité)

M. Tizio.- Je vous remercie.

VIII – Compte rendu des conventions hors subventions

M. Tizio.- Et enfin, dernier point, il s'agit qu'une prise d'acte. Le conseil d'administration prend acte du compte rendu des contrats et conventions hors subvention. Donc s'il n'y a pas de remarque, je considère que le conseil d'administration a pris acte.

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

M. Tizio.- À ma connaissance, nous n'avons pas reçu de questions diverses, donc je rends la parole au président pour clore nos travaux.

Le Président.- C'est avec un peu d'avance sur le planning prévisionnel horaire, que ce conseil d'administration prend fin. Merci beaucoup à vous toutes et à vous tous. Et puis au prochain conseil d'administration au mois de novembre. Bonne soirée à vous, au revoir.

-:-:-:-:-:-

(L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 17h20)

Le Président

Vincent THOMAS