

Conseil d'Administration

Séance du **30 JANVIER 2024**

COMPTE-RENDU

ORDRE DU JOUR

1. Informations du Président
2. Informations de la Présidente
3. Projet de compte rendu du Conseil d'Administration du 12 décembre 2023

Enjeux Stratégiques

4. Projet d'établissement
5. Présentation de la démarche " Réinventer le rapport au travail " ([information](#), [échanges](#))
6. Dispositif de traitement des signalements des situations de violences internes

Vie Institutionnelle

7. Désignation d'un étudiant représentant de la liste FEDELOR au sein de la Commission « Facilitation du Fonctionnement interne de l'Établissement » issue du Conseil d'Administration
 8. Création des statuts de l'Unité Mixte de Recherche Bureau d'Économie Théorique et Appliquée (BETA)
 9. Création des statuts de l'Unité Mixte de Recherche GeoRessources
 10. Création des statuts de l'Unité Mixte de Recherche Laboratoire d'Étude des Microstructures et de Mécanique des Matériaux (LEM3)
 11. Création des statuts de l'Unité Mixte de Recherche Laboratoire Lorrain de Recherche en Informatique et ses Applications (LORIA)
 12. Création du règlement intérieur du centre de coordination Pôle Entrepreneuriat Étudiant de Lorraine (PeeL)
 13. Modification du règlement intérieur du Pôle Scientifique Chimie et Physiques Moléculaire (CPM)
- 12bis.** Adhésion de l'Université de Lorraine au réseau MEnS *Étudiants et Chercheurs en exil* ♥ **AJOUTÉ**

Ressources Humaines

14. Bilan de la campagne d'attribution de la prime individuelle (C3) 2023 ([information](#))
15. Recrutement des Enseignants-Chercheurs (EC) associés – Professeurs des Universités Associés (PAST) et Maîtres de Conférences Associés (MAST)
16. Rémunération des Enseignants-Chercheurs (EC) invités à compter de février 2024 et années universitaires suivantes

Formation & Insertion Professionnelle

17. Calendrier pédagogique 2024-2025
18. Création du Master conjoint *Master International en Sciences de l'Éducation Inclusive* (MISEI)
19. Changement d'intitulé du Diplôme d'Université (DU) « Méthanisation » en *Mise en œuvre d'une Unité de Méthanisation*
20. Changement d'intitulé du Diplôme d'Université (DU) « Management Général d'un Site Industriel Agro-Alimentaire » en *Manager un Site Industriel Laitier*
21. Prestations Optionnelles Complémentaires de Scolarité (POCS) : compléments ENIM (École d'Ingénieurs de Metz)
22. Tarification Test of English for International Communication (TOEIC) 2024 : application de l'augmentation annuelle prévue au marché
23. Liste des mentions et des parcours-types demandés à l'accréditation – offre 2024 mise à jour
24. Capacités d'accueil et modalités d'admission 2024-2025 : modifications

Recherche & Valorisation

25. Détermination du nombre de semestres pour « Congés pour Recherche ou Conversions Thématiques » pour l'année universitaire 2024-2025
26. Participation de l'Université de Lorraine à l'accord-cadre du Centre Henri Bénard (cotisation supérieure à 1 000 €)

Affaires financières & Comptables

27. Carte-achat de l'Université de Lorraine ([information](#), [échanges](#))

Question(s) diverse(s)

Étaient présents à l'ouverture de la séance :

Mme BOULANGER Hélène, Présidente

Collège A : Mme DORIAT-DUBAN Myriam, Mme DENOZ Laurence, M. SCHMITT Christophe, M. GARET Olivier

Collège B : M. LEYMARIE Stéphane, M. DIOU Camille, Mme POSZWA Anne, Mme SINIGAGLIA-AMADIO Sabrina, Mme LE FLOCH Vasilica

Collège BIATSS : M. METZGER Jean-Luc, M. GREENWOOD James, M. DUSSOUBS Bernard

Collège des usagers : M. CAMUS Vianney, Mme BARDOL Clara

Collège des personnalités extérieures : Mme CREUSOT Nicole

Étaient représentés**Par suppléance :**

Néant

Étaient représentés**Par Procuration :**

M. JOUZEAU Jean-Yves procuration à **Mme BOULANGER Hélène** ou à Mme POSZWA Anne ou à M. DIOU Camille
M. MARTRETTE Jean-Marc procuration à **Mme LE FLOCH Vasilica**
M. GNAEDINGER Éric procuration à **M. LEYMARIE Stéphane**
Mme RABAN Catherine procuration à **M. GARET Olivier**
M. VANNESTE Arnaud procuration à **Mme DORIAT-DUBAN Myriam** ou à M. DIOU Camille
Mme MOINARD Patricia procuration à **M. SCHMITT Christophe**

En l'absence de **M. SCIAMANNA Marc** la procuration de M. GROSDIDIER François n'a pas pu être attribuée.

Étaient excusés :

M. MARY Gérard
(arrivée à 9h08)

Mme MORBÉ Muriel

Étaient absents :

Mme CAMMARA Lou
Mme TRIPODI Axelle
Mme FRANÇOIS Isabelle
Mme PEREZ Sylvie
M. SCIAMANNA Marc
M. TORRIS Jean-Paul

Invités :

Mme La Rectrice déléguée pour l'Enseignement Supérieur la Recherche et l'Innovation de la région académique GRAND EST ou son représentant : **Mmes CHAIB Farida et FERRY-TRITZ Sabrina**
Mme DORIAT-DUBAN Myriam, première Vice-présidente, Vice-présidente du Conseil d'Administration en charge de la *Politique des Ressources Humaines, des Conditions de Travail et du Dialogue Social*
M. DEGOTT Pierre, Vice-président du Conseil de la Vie Universitaire
M. OGET Nicolas, Vice-président du Conseil de la Formation
M. HEHN Alain, Vice-président du Conseil Scientifique
M. DIOU Camille, Vice-président en charge du *Pilotage, des Finances et du Sénat Académique*
M. LEYMARIE Stéphane, Vice-président en charge de la *Stratégie Territoriale et de la Vie Institutionnelle*

- M. TOMBRE Karl, Vice-président en charge de la *Stratégie Internationale et Européenne*
M. MAUVIEL Guillain, Vice-président *Transition Écologique*
M. TISSERANT Pascal, Vice-président *Égalité–Diversité–Inclusion*
M. STERPENICH Jérôme, Vice-président en charge des *Partenariats*
M. DE NANTOIS Christophe, Vice-président en charge de l'*Immobilier et de l'Efficacité Énergétique*
Mme MARTINY Marion, Vice-présidente en charge de la Facilitation du Fonctionnement Interne de l'Établissement
Mme RAULT Valérie, Vice-présidente en charge de l'Accompagnement au Développement de la Pédagogie
M. GUERY Loris, Vice-président en charge du Développement de l'Alternance et de la Formation Tout au Long de la Vie
M. GRASSER Benoît, Vice-président adjoint à la *Politique Scientifique*
M. BOUGDIRA Jamal, Vice-président en charge de la *Valorisation*
M. FRESSENGEAS Nicolas, Vice-président en charge du *Numérique, des Données et de la Science Ouverte*
Mme BOULANGER Clotilde, Vice-présidente par intérim du Conseil Scientifique et Vice-présidente en charge de la *Politique Doctorale*
M. LEMOINE Fabrice, Vice-président adjoint en charge de la *Stratégie Europe*
M. FERBER Jules, Vice-président Étudiant
M. DRUE Frédéric, Agent Comptable
M. MALNOURY Vincent, Directeur Général des Services
M. JEUNEHOMME Pierre-Emmanuel, Directeur Général des Services Adjoint « Infrastructures et Moyens »
Mme JUNOT Emmanuelle, Directrice Générale des Services Adjointe « Formation et Vie Universitaire »
Mme TESSIER Claire, Directrice Générale des Services Adjointe « Recherche, Projets et Partenariats »
M. LAJOUX Sébastien, Directeur Général des Services Adjoint « Ressources Humaines Et Sociales, Prévention et Conditions de Travail
Mme WEBER Sarah, Directrice des Affaires Juridiques
M. MESSIER Julian, Directeur du Budget et des Finances
M. DINE David, Directeur de la Communication
M. COUVAL Romain, Sous-directeur, Direction des Affaires Juridiques

Assistait également à la séance du conseil :

Mme Bernadette OREL, Chargée du Conseil d'Administration

Nombre de membres en exercice : 31

Quorum : 16

Nombre de membres présents en début de séance : 16

Nombre de membres représentés : 6

À 9h 05, la Présidente, constatant que le quorum est atteint, ouvre la séance.

1. INFORMATIONS DE LA PRÉSIDENTE

✚ La Présidente commence tout d'abord par saluer les personnes de l'assemblée. Elle souhaite ensuite revenir sur **le courriel que Mme Sabrina SINIGAGLIA-AMADIO et M. Olivier GARET ont adressé aux Administrateurs et aux Administratrices, le 18 janvier dernier, à propos de la charte des cellules Égalité-Diversité-Inclusion (EDI)** alors qu'un point sur cette charte n'est pas prévu à l'ordre du jour du présent Conseil d'Administration (ce document ne relève pas de la compétence du Conseil d'Administration).

Pour diverses raisons, les remarques transmises par le Collectif de lutte contre le Harcèlement à l'Université (Cha-U) sont arrivées la veille du Comité Social d'Administration (CSA), alors qu'en parallèle il y a eu un problème de transmission des documents au CSA ; la charte est donc répartie dans la chaîne institutionnelle :

- échange prévu avec Cha-U pour essayer de voir comment intégrer les éléments proposés qui relèvent du périmètre de la charte (les autres propositions seront à traiter dans un autre type de travail) ;
- reprogrammation du passage en CSA ;

- le sujet sera amené en Conseil d'Administration pour débat ; le Conseil d'Administration ne se prononcera pas par un vote sur ce document, précise la Présidente.

✚ **L'actualité des dernières semaines a été marquée par l'adoption d'un texte sur l'immigration à l'Assemblée Nationale et au Sénat.** Le texte a été partiellement censuré par le Conseil Constitutionnel qui a retiré de la loi les dispositions qui visaient particulièrement les étudiants et les étudiantes. Le texte s'en trouve allégé même s'il subsiste des points qui soulèvent encore des interrogations, remarque la Présidente.

Les présidents et présidentes d'université se sont largement exprimés sur ces dispositions concernant les étudiants. La Présidente dit qu'il y a une certaine méconnaissance de l'importance de la vitalité des relations internationales pour la vie des établissements. La Présidente s'est personnellement exprimée sur la dégradation du débat public qui a accompagné l'adoption de cette loi. Il lui a semblé nécessaire de signaler le discours complètement fantasmé sur le fait migratoire, lequel servait de base pour la construction de peurs collectives, qui, à son sens, détourne l'attention de l'opinion publique de sujets autrement plus problématiques.

La Présidente souligne qu'elle prend cette position – alors qu'elle ne s'exprime pas sur d'autres textes ou d'autres choix de société – car nous sommes là à un moment de rupture qu'il était nécessaire de marquer.

✚ **Dans ce contexte très particulier, le 22 décembre dernier, 5 étudiants du campus Santé ont été arrêtés par le parquet national antiterroriste pour une levée de doute :** ces étudiants étaient soupçonnés d'association en vue de commettre un attentat terroriste, à la suite d'un certain nombre de blagues pas très judicieuses. Ils ont été très rapidement relâchés. La gouvernance est en lien avec la préfecture, le parquet et les forces de l'ordre : elle a été en mesure d'adresser un message à la communauté universitaire du campus Santé avant la rentrée du 8 janvier pour l'assurer qu'il n'y avait pas de risque particulier et que la rentrée pouvait se dérouler de manière sereine – aucune charge n'ayant été retenue vis-à-vis de ces étudiants.

En raison de rumeurs qui circulent et qui véhiculent des faits erronés concernant certains de ces étudiants et notamment l'un d'entre eux, des organisations d'extrême droite se sont emparées du sujet. Le campus Santé a été le lieu de campagnes d'affichage sauvages, signées par l'Action Française.

La semaine passée, 7 individus ont fait irruption dans les locaux de la faculté de santé, ont procédé à l'enfarinage d'un étudiant qui avait été arrêté avant les vacances ; pour la Présidente, cet enfarinage n'était pas comparable à celui pratiqué lors d'un « Père Cent » (violences verbales, insultes, hurlements, pression physique).

ARRIVÉE de M. MARY Gérard

Nb de présents : 17

Nb de représentés : 6

Une enseignante s'est interposée, acte de courage dont la Présidente la remercie. Elle n'a pas subi de violence physique mais il est néanmoins choquant que des faits de ce type puissent se passer dans l'enceinte universitaire. L'université de Lorraine a porté plainte pour divers motifs : intrusion, troubles à l'ordre du campus, notamment.

Dans l'article de l'Est Républicain, le président de l'Action Française indique clairement qu'il oriente son organisation vers des modalités d'action qui cherchent à se substituer aux forces de l'ordre. Pour la Présidente, il nie totalement ce que peut être un état de droit : l'étudiant ciblé a été arrêté par les forces de l'ordre, placé en garde à vue ; les faits ont été vérifiés, la levée de doute a été opérée, c'est un étudiant comme les autres qui doit pouvoir poursuivre ses études comme les autres – jusqu'à preuve d'éléments contraires qui amènerait l'Établissement à prendre des mesures disciplinaires ou à saisir la police.

La Présidente rappelle que les élections au sein du CROUS ont lieu dans quelques jours, avec des listes de la Cocarde Etudiante et des tensions qui apparaissent sur beaucoup de campus et beaucoup d'universités en France, tensions qui vont jusqu'à l'agression de militants empêchés de faire campagne.

✚ **La Présidente aborde un tout autre sujet : l'Université de Lorraine a déposé son Contrat d'Objectifs et de Moyens (COMP).** Il porte sur une demande de financement complémentaire d'environ 10 M€ auprès de l'État et il vise à porter des actions en phase avec les politiques publiques portées par le gouvernement. L'Établissement sera auditionné au ministère courant avril.

✚ **En parallèle, l'Inspection Générale de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (IGESR) mène à l'Université de Lorraine un audit sur la dévolution du patrimoine.** À l'heure actuelle, l'État est propriétaire de la quasi-

totalité des bâtiments de l'Université. Opter pour la dévolution du patrimoine signifie que l'Université devient propriétaire de ces bâtiments. Le rapport résultant de l'audit de l'IGESR doit permettre de débattre ensemble de façon plus structurée et de décider de l'opportunité ou pas d'aller vers cette démarche et de mesurer le temps de se mettre à niveau pour prendre la responsabilité de l'ensemble du patrimoine de l'Établissement.

✚ **Également en parallèle, depuis la rentrée, l'Université de Lorraine est parmi les établissements considérés comme expérimentateurs à la suite du rapport GILLET.** Ce rapport a d'abord été traduit avec des intentions en termes de simplification. Les travaux et les échanges au niveau national se poursuivent dans "quelque chose qui se construit en marchant", c'est-à-dire sans cadre formalisé.

La Présidente précise ses intentions :

- en ce qui concerne le site lorrain, l'orientation consisterait à reprendre les travaux d'HARMOLOR qui avaient été conduits de 2019 à 2021 et où un certain nombre d'actions avaient été identifiées facilitant le pilotage des Unités de Recherche (UR) sur lesquelles on souhaitait travailler ; pour les autres actions, la Présidente demande une évolution de la réglementation nationale ;
(Par exemple :
→ HARMOLOR avait identifié la question de l'hétérogénéité des délégations de signature aux directeurs d'unités, d'unités mixtes de recherche avec plusieurs tutelles
→ HARMOLOR avait travaillé au déploiement de la carte-achat qu'on met en place aujourd'hui à l'Université de Lorraine – cf. point 26 de l'ordre du jour)
- interroger la manière dont on réalise le dialogue avec les UR, aussi bien au sein de l'Université de Lorraine que conjointement avec les partenaires des organismes ; cette réflexion doit probablement déboucher sur une réflexion plus générale sur la manière dont on pilote la politique de recherche du site lorrain ;
- poursuivre très progressivement le développement des délégations globales de gestion, des délégations spécifiques de gestion (quand c'est un des organismes qui confie la gestion de toute ou partie de l'activité d'une Unité de Recherche à un autre établissement) ; la Présidente souhaite être prudente en la matière, et de citer l'exemple extrême du laboratoire BETA (Bureau d'Économie Théorique et Appliquée) qui a 6 tutelles et 7 centres de gestion différents.

✚ **L'année 2024 s'annonce chargée, aussi la Présidente tient-elle à présenter ses meilleurs vœux à l'assemblée** avant le dernier jour de janvier. Pour elle, certaines fenêtres s'ouvrent qui permettront d'engager des travaux, des réflexions et des évolutions que certains et certaines espèrent depuis plusieurs années. Elle insiste sur la nécessité de s'interroger avec une certaine prudence du fait qu'une bonne idée peut cacher des effets pervers non anticipés.

✚ **Mme Myriam DORIAT-DUBAN rappelle que, lors du dernier Conseil, dans le cadre de repyramidage des ASI, les Administrateurs avaient voté 10 et une liste complémentaire de 5 emplois-types.**

Finalement, l'Établissement a été doté de 14 emplois-types. Dans la liste des documents en ligne se trouve le document où figure la liste des emplois-types ASI qui donneront lieu au repyramidage.

La Présidente fait lecture des procurations.

2. PROJET DE COMPTE-RENDU DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 12 DÉCEMBRE 2023 **DOCUMENT TRANSMIS AUX ADMINISTRATEURS**

Pas de remarque.

Le compte rendu du Conseil d'Administration du 12 décembre 2023 est approuvé par les membres du Conseil d'Administration.
--

Résultat du vote :

Nombre de membres en exercice	31
Quorum	16
Membres présents	17
Membres représentés	6
Nombre de votants	23
Nombre de REFUS de VOTE	0
Nombre de voix POUR	21
Nombre de voix CONTRE	0
Nombre d' ABSTENTIONS	2

3. PROJET d'ÉTABLISSEMENT
DOCUMENT TRANSMIS AUX ADMINISTRATEURS
ANNEXE 1

M. Camille DIOU présente le point.

Sommaire

- A. LES FORCES DE L'UNIVERSITE DE LORRAINE
- B. LES AMBITIONS DE L'UNIVERSITE DE LORRAINE
 - **Rapport au monde**
 - Développement territorial
 - Nouveaux horizons internationaux
 - Assumer notre responsabilité sociétale & environnementale
 - **L'humain au cœur**
 - Un environnement favorable
 - Une politique RH accompagnante
 - Réinventer le rapport au travail et au temps
 - Égalité – Diversité – Inclusion
- C. LES MISSIONS FONDAMENTALES DE L'UNIVERSITE DE LORRAINE
 - **Stratégie de recherche**
 - **Stratégie doctorale**
 - **Stratégie de formation**
 - **Stratégie d'innovation**
 - **Gouvernance et pilotage**

M. Camille DIOU choisit de se concentrer sur les :

AMBITIONS DE L'UNIVERSITÉ DE LORRAINE

L'Université de Lorraine est implantée sur de nombreux territoires d'une superficie géographique unique dans le paysage national.

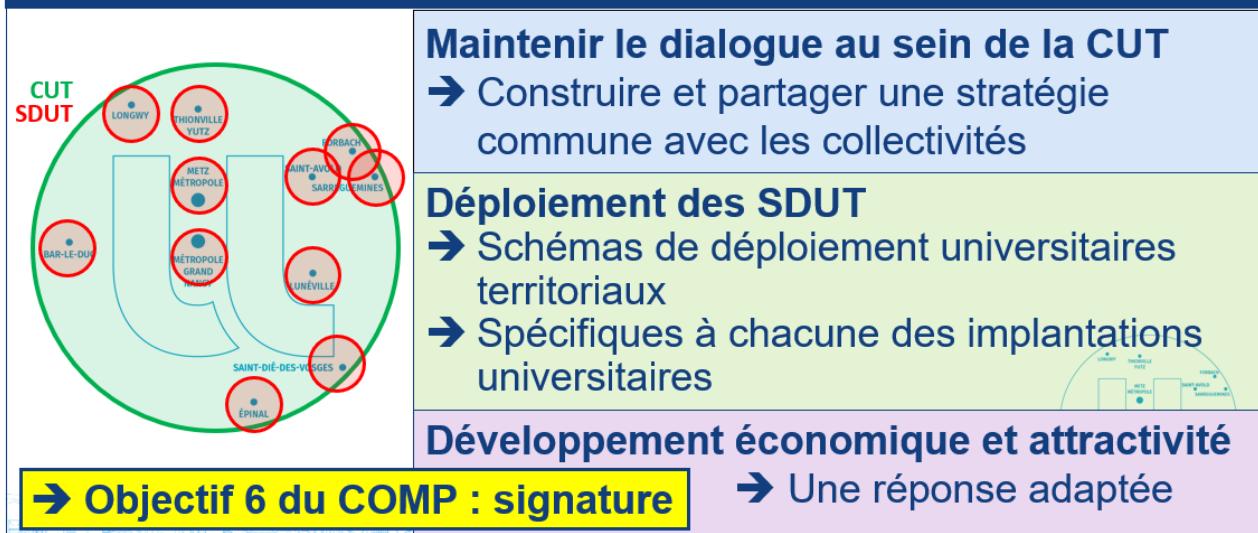
Les Schémas de Déploiement Universitaires Territoriaux (SDUT) consistent en une déclinaison des stratégies de l'Université de Lorraine vis-à-vis des territoires, déclinaison proche de ces territoires et qui tient compte de leurs particularités.

Ces schémas visent à un développement économique des territoires et à améliorer l'attractivité tout à la fois de l'Établissement vis-à-vis des étudiants et des étudiantes en premier lieu, mais également l'attractivité des territoires.

Le développement territorial fait l'objet de l'objectif 6 du COMP avec l'État, intitulé « signature de l'Établissement » dans le cadre du dialogue avec le ministère.

Les ambitions de l'Université de Lorraine

Rapport au monde : Développement territorial



CUT : Conférence Universitaire Territoriale

Le 2^{ème} élément qui, lui aussi, tient compte du positionnement de l'Université de Lorraine d'un point de vue territorial mais, cette fois-ci, sur son caractère transfrontalier est l'ouverture vers les horizons internationaux.

Les programmes développés dans le cadre de « LUE » (Lorraine Université d'Excellence) seront poursuivis, tels que :

- **Welcome@Lorraine**, (accueil et accompagnement des étudiants et chercheurs),
- **DrEAM** (campagne de mobilité internationale en faveur des doctorants LUE).

Rapport au monde : Nouveaux horizons internationaux

Porter une stratégie d'influence européenne

→ **ASDESR Reil** : Déploiement du projet

Affirmer un positionnement international

- **UniGR** : [LegUniGR](#) alliance transfrontalière
- **Eureca-pro** : alliance paneuropéenne
- Collaborations internationales

Formation
Recherche
Innovation

Encourager toutes les formes de mobilité

- Internationaliser les méthodes d'enseignement
- Internationaliser l'environnement

Entr./Sort.
EC, Étudiants
Personnels

UniGR : Université de la Grande Région

Former, c'est bien, montrer l'exemple, c'est mieux, résume M. Camille DIOU.

Cette 3^{ème} ambition présente les aspects qui font l'objet du COMP avec l'État dans le cadre de l'objectif 3 : Transition Environnementale et Développement Sostenable (TEDS).

M. Camille DIOU précise que les transitions sont au cœur de LUE, de POLARIS, d'EURECA-PRO et des grands projets portés par l'Université de Lorraine.

Rapport au monde : Responsabilité Sociétale & Environ.

Responsabilité socio-écologique

- Favoriser un modèle de société durable
- Atténuer nos propres impacts

→ **Objectif 3 du COMP : TEDS**

Formation
Actions
Investissement

Les transitions au cœur de la stratégie

- Grands programmes interdisciplinaires
- Accompagner par la formation et l'innovation

Recherche
Formation
Innovation

Sciences avec et pour la société

- Poursuite des actions phares :
Tous chercheurs, Semaine de la recherche, Fête de la science

M. Camille DIOU aborde une thématique importante sur les ambitions de l'Université de Lorraine : l'humain, avec un aspect sur l'environnement de travail, sur la politique relative aux Ressources Humaines, sur la réinvention du rapport au travail et au temps, sur l'EDI et sur la stratégie de vie universitaire.

Pour M. Camille DIOU, compte-tenu de l'évolution de la société, il y a nécessité de contribuer par nos actions à l'Université à défendre les libertés académiques et certaines pensées.

L'humain au cœur : Un environnement favorable

Défendre les libertés académiques

Rénover la démocratie universitaire

- Reconnaissance du travail des élus
- Meilleure information
- Légitimité des personnes élues

Statut de l' élu

Exigence vis-à-vis de l'éthique, de la déontologie, et de l'intégrité scientifique

- Commission d'intégrité scientifique
- Commission de déontologie
- Comité d'éthique de la recherche (CER-UL)

Promouvoir leur
fonctionnement
Diffuser la culture
EDIS

EDIS : Éthique, Déontologie et Intégrité Scientifique

Accompagner la politique RH implique de moderniser les outils visant à faciliter et à sécuriser ses procédures :

- **DIANE** pour la gestion des vacataires et contractuels,
- **BETWEEN** pour la gestion des recrutements.

Ces outils permettent de réduire le temps passé à des tâches administratives, avec, pour conséquence, d'encourager et d'accompagner la montée en compétences et le changement des pratiques des collègues ; les décharger de certaines tâches rébarbatives pour qu'ils puissent se concentrer sur des actions plus "cœur de métier".

La GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) et la FC (Formation Continue) des personnels, notamment la FC dans le cadre de nouveaux modes de management : cet aspect fait l'objet du COMP avec l'État dans le cadre de l'objectif 5 : « gestion et pilotage de l'Établissement ».

Le travail sur le label européen HRS4R (Human Resources Strategy For Research) ou (HR Excellence in Research) qui a été renouvelé, continue, observe M. Camille DIOU.

L'humain au cœur : Une politique RH accompagnante

Des outils modernes et sécurisants

- Faciliter les procédures, nouveaux outils
- DIANE : avancement, BETWEEN : recrutements...

Accompagner la montée en compétences et le changement des pratiques

- GPEC : gestion prévisionnelle des emplois et compétences
- FC des personnels
- **Objectif 5 du COMP : Gestion et pilotage**

Label HRS4R : *Human Resources Strategy for Researchers*

- Démarche englobante : politique OTM-R (ouverte, transparente et au mérite) et EDI

Réinventer le rapport au travail consiste à promouvoir l'inclusion et l'innovation, à redonner du sens à nos métiers, à valoriser un engagement au travail raisonnable et à renforcer la connaissance du métier et des actions de l'autre.

Ce point « Réinventer le rapport au travail » est inscrit à l'ordre du jour du Conseil d'Administration d'aujourd'hui et sera traité à la suite de la présentation de M. Camille DIOU.

L'humain au cœur : Réinventer le rapport au travail

Promouvoir l'inclusion et l'innovation

- Démarche collective et accompagnatrice
- Favoriser l'expérimentation

Redonner du sens

- Lutter contre l'effet de taille : distance, isolement, temps
- Mettre l'utilisateur au cœur de la conception du travail
- Éviter un emballement de l'organisation

Valoriser un engagement au travail raisonnable

- Reconnaître la singularité de l'engagement

Renforcer les relations professionnelles

- Promouvoir une réflexion collective
- Favoriser la connaissance de l'autre

À propos de l'EDI, il s'agit de poursuivre la politique allant dans ce sens au niveau des personnels, des doctorants, des étudiants et des étudiantes au travers du Groupe de Travail PhD (Prévention Harcèlement Doctorant), du renforcement

de la plateforme de saisine de l'ensemble des signalements liés aux harcèlements, aux violences internes qu'elles soient sexistes ou sexuelles, et au travers de campagnes de communication.

M. Camille DIOU dit que la politique Handicap passe par les travaux visant à améliorer l'accessibilité des locaux et aussi la reconnaissance de handicaps souvent invisibles.

Ce point fait l'objet du COMP avec l'État dans le cadre de l'objectif 4 : « Bien-être et réussite des étudiants et des étudiantes » où on focalise sur la plateforme de signalement et la communication relative aux violences internes mais également sur l'accueil des étudiants porteurs du spectre de l'autisme.

L'humain au cœur : Égalité – Diversité – Inclusion

Poursuivre la politique pour l'égalité femmes-hommes

→ GT PhD, plateforme de saisine, campagnes de communication

Amplifier la politique handicap

→ Réussite des étudiants, accompagnements des personnels

Développer l'engagement de l'établissement

→ Lutter contre toutes les discriminations et violences internes

Engagement interne et partenariats extérieurs

→ Réseau interne EDI, réseaux externes (MESR, CPED, CORAH...)

Inscrire l'EDI dans les missions fondamentales de l'université

→ Enseignement, formation, recherche

→ Objectif 4 du COMP : Bien-être et réussite des étudiants

CPED : Conférence permanente des chargés de mission Égalité et diversité

CORAH : Comité Opérationnel de lutte contre le Racisme, l'Antisémitisme et la Haine anti-LGBT

L'Université de Lorraine, c'est de la vie universitaire à travers le schéma de vie étudiante en Lorraine (VELo) mais c'est aussi la vie des personnels. La vie universitaire est en lien avec toutes les ambitions portées à l'Université de Lorraine :

L'humain au cœur : Stratégie de vie universitaire

VELo : vie étudiante en Lorraine

- En lien avec les ambitions portées à l'UL
 - Territoires
 - International
 - Responsabilité sociétale et environnementale
 - Égalité – Diversité – Inclusion
- Reconnaître l'engagement étudiant
- Encourager la participation à la vie démocratique
- Contribuer à la réussite étudiante
- Développer un environnement favorable

MISSIONS FONDAMENTALES DE L'UNIVERSITÉ DE LORRAINE

M. Camille DIOU poursuit la présentation du diaporama.

Stratégie de recherche

Ambitieuse renforçant ses dimensions interdisciplinaires
Innovante et entrepreneuriale, au sein de son ancrage **territorial**
Inscrite dans l'**écosystème européen** de la recherche
Qui diffuse et renforce les **valeurs** de l'Établissement

La stratégie de recherche repose sur 3 paradigmes :

- **Sérénité** : dotation stable, jouvence des équipements, facilitation.
- **Audace** : actions exploratoires (dans le cadre du COMP, M. Camille DIOU cite le projet « MARCHE + » porté par le Conseil Scientifique), **approche originale de la recherche qui permet les échanges entre les disciplines pour porter de nouvelles actions**
- **Valeurs** : mutualisation, inclusion (dans le sens EDI mais aussi dans le sens de ramener vers la recherche l'ensemble des collègues qui s'en sont éloignés de par une surcharge de travail, précise M. Camille DIOU), accompagnement, science ouverte

Stratégie doctorale

Accueil :

- Attractivité du doctorat et de la recherche (ORION), politique HRS4R
- Accompagnement des primo-arrivants internationaux (dont on sait qu'ils constituent une part importante des doctorants de l'Université)

Accompagnement :

- Diffusion des bonnes pratiques
- Référents et formation RH (Risques Psycho-Sociaux, lutte contre harcèlement et Violences Sexistes et Sexuelles)
- Accueil et l'inclusion de doctorants en situation de handicap
- Développement du réseau Alumni

Développement, personnel et professionnel :

- Préparer les doctorants à leur avenir professionnel
- Approche par compétences et formations : interdisciplinarité, international, interculturalité, Science Avec et Pour la Société (SAPS), Science Ouverte

Stratégie de formation

Maintenir un accès de proximité :

- Garantir une offre riche et diversifiée, dans la limite de notre potentiel
- Personnalisation des parcours, Formation Professionnelle

Offre de formation de 2nd cycle variée et de très haut niveau :

- Adossement à la recherche
- Favoriser l'insertion professionnelle

Renforcer l'internationalisation des formations :

- Porter la politique internationale de l'Université : Eureka-pro et UniGR

- Interdisciplinarité et thématiques-phares de l'Université de Lorraine

Diffuser la Responsabilité Sociétale et Environnementale qui se déploie notamment à travers des modules en 1^{ère} et 2^{ème} année

Favoriser la qualité de vie dans les études

Stratégie d'innovation

Innovation par la démarche :

- Par la **recherche** grâce à l'interdisciplinarité (LUE, Programmes Interdisciplinaires, Maison des Sciences de l'Homme Lorraine (MSHL)...))
- Par l'**amélioration continue** (*Deep Change Lab* du programme SIRIUS)
- Par la **formation** (interdisciplinaire et internationale, Diplôme Études et Entrepreneur (D2E), programme ORION...)

Innovation et transfert industriel : POLARIS (Pôle Universitaire d'Innovation)

- Actions filières
- 7 Actions opérationnelles :

1/ **One Transfer Team** : gestion fédérée et de partage de données ;

2/ **Le tableau de bord** du projet POLARIS et intelligence technologique

3/ **Actions de sensibilisation et formation**

4/ **Améliorer l'efficacité** de la phase de détection de projets valorisables

5/ **Du primo-entrant au partenariat** structurant

6/ **Communication**, prospection et marketing

7/ **Création deep tech** amont-aval

Gouvernance et pilotage

Patrimoine immobilier

- Transition écologique au cœur
- Stratégie patrimoniale
- Stratégie d'intervention

→ Objectif 3 du COMP : TEDS

→ Objectif 5 du COMP : Pilotage

Politique numérique responsable

- Mutualisation, facilitation : DCML, Explor, systèmes d'information
- Impact environnemental : renouvellement des postes informatiques avec une fréquence moindre
- Souveraineté matérielle et logicielle (Adage, logiciels libres)

Facilitation : simplification et numérisation

- Culture, approche utilisateur, observation

Maîtrise des activités : SMAAP

- Système de Maîtrise des Activités et d'Amélioration de la Performance de façon à pouvoir avoir un suivi des procédures et à détecter là où l'Université doit s'améliorer, conclut M. Camille DIOU.

*** **

M. Olivier GARET fait part de ses commentaires puis égrène les points de franche approbation, les points de désaccord et les points d'interrogation :

- ① une fois encore, il estime qu'il a disposé de trop peu de temps pour s'approprier ce document important puisqu'il décrit la ligne politique de l'Université de Lorraine pour plusieurs années ; il regrette que ce manque de temps ne lui permette pas de faire des suggestions de modifications ou de commentaires ;
- ② il reconnaît que le document affiche une qualité d'écriture, une pensée et de la sincérité, ce dont il faut se réjouir. Le document évite l'écueil de tomber dans la pensée automatique et ses formules toutes faites ; quelques mantras sur l'innovation et sur les grandes transitions subsistent néanmoins ;
- ③ pour M. Olivier GARET, il y a une nécessité de s'interroger sur ce qu'est l'université et sur ce qu'elle apporte à la société. Il voit une mise au centre de l'humain qui apparaît clairement dans le document. Même s'il y a encore un nombre élevé de références à l'excellence, elles sont beaucoup moins nombreuses que dans le passé ;
- ④ le point de désaccord porte essentiellement sur la place que prend la démarche de l'approche par compétences dans le déploiement de l'enseignement, avec des incitations qui paraissent de plus en plus fortes et qui lui semblent aller à l'encontre de la liberté pédagogique et d'un certain rapport avec la connaissance ; cette philosophie est une problématique sur laquelle on le retrouvera dans le futur, annonce-t-il ;
- ⑤ quant au point d'interrogation, il relève du souci démocratique. D'abord, le souci démocratique qui apparaît dans le texte est quelque chose de relativement nouveau dans les préoccupations sincères affichées de l'Université de Lorraine et M. Olivier GARET considère qu'on ne peut que s'en réjouir. Cependant, certaines questions se posent à la fois dans l'implémentation et dans la vision de ce que peut et doit être une démocratie universitaire : il est rappelé dans le texte qu'une démocratie moderne est représentative. Toutefois, M. Olivier GARET sent le texte sous-tendu essentiellement par une approche consultative de la démocratie : il y a, en effet, une volonté d'écoute mais, à la fin du texte, il est fait référence à la démocratie représentative qui peut être un des champs d'expérimentation. Pour M. Olivier GARET, la démocratie participative est encore dans le registre de la consultation et être démocrate ne consiste pas à écouter les uns et les autres mais à donner aux conseils les moyens de travailler et c'est par leur travail et leur capacité à travailler pour l'Université de Lorraine qu'ils acquerront la légitimité que nous souhaitons leur voir accordée. Les conseils respectés sont les conseils qui fonctionnent, ajoute-t-il ;
- ⑥ la dernière remarque de M. Olivier GARET porte sur le choix d'un mot qu'il souhaite voir modifié : page 24, il est écrit « Ces dispositifs, qui participent de l'amélioration de la qualité de vie au travail, s'inscrivent dans une démarche positive visant à développer l'acceptation de toutes les différences, et seront accompagnés de l'intolérance à l'encontre de toutes les formes de violences... » ; M. Olivier GARET pense que, dans le contexte actuel, le terme « **intransigeance** » serait plus approprié.
- ② La Présidente intervient pour dire que le projet d'établissement, précédemment, était un objet clairement positionné dans le processus de contractualisation avec l'État. Ce processus est actuellement en cours de refonte (on installe les COMP qu'il faut pouvoir lier au projet d'établissement tout en ne sachant plus le statut du projet d'établissement en tant que tel). Cet exercice de construction du projet d'établissement est maintenant appréhendé comme l'exercice permettant de formaliser la politique de l'Établissement de manière suffisamment détaillée ; la Présidente remercie M. Camille DIOU pour l'effort d'écriture et de formalisation de la politique de l'Université en échange très étroit avec les membres élus du Sénat Académique, puisque le creuset du Sénat Académique a été utilisé pour travailler le fond de ce projet d'établissement. La version qui a été transmise aux Administrateurs est une version aboutie du projet d'établissement mais qui n'est pas la version finale. Après cette première présentation, des remarques formulées aujourd'hui seront intégrées en même temps que les schémas et les plans d'action qui permettent de voir l'application concrète et les éléments de mise en œuvre concrète qui traduisent ce projet d'établissement. Les Administrateurs auront l'occasion de le relire avec soin pour formuler les remarques ad hoc.

- ① La Présidente revient sur le peu de temps de consultation pour signaler que la construction du projet d'établissement représente un travail de consultation au long cours, travail sur lequel les élus du Sénat Académique ont été particulièrement mobilisés – et non les élus du Conseil d'Administration suite à un choix délibéré.
- ③ La Présidente confirme que le terme « excellence » est moins présent et la Présidente dit presque le regretter : c'est le principe de la novlangue que de confisquer des mots et de les retirer de notre vocabulaire ; cela a été le cas pour le mot « excellence » qui a été dévoyé de sa signification profonde : l'excellence réservée à une élite a été promue pendant des années. La Présidente défend l'excellence pour toutes et tous et elle espère qu'à force de conviction et d'échanges politiques, la communauté parvienne à réhabiliter ce mot pour en faire autre chose qu'un mot qui s'applique à des projets exclusifs et excluants.
- ④ Quant au point de désaccord concernant l'approche par compétences, la Présidente pense que le désaccord porte sur le fait que nous n'avons pas la même lecture de la notion de "compétences" et de l'utilisation qui peut en être faite. Elle estime qu'en s'attachant à définir, d'une part, ce que l'on peut entendre par "compétences" et, d'autre part, le rapport que cela peut entretenir avec la question des connaissances, il sera possible de progresser. Dans la démarche pédagogique, cette approche peut être vue comme une manière de questionner les pratiques pédagogiques et les formations de l'Université de Lorraine, qui peut donner des résultats pas totalement inintéressants. La Présidente prend acte du désaccord.
- ⑤ S'agissant du souci de démocratie, il est évident que tous les sujets ne peuvent être traités en même temps, c'est pourquoi certaines problématiques sont étalées au long du mandat. La question de la démocratie participative sera abordée plus tard courant du mandat parce que nous n'avons pas le temps, remarque la Présidente qui est pleinement d'accord avec le fait de donner leur place aux conseils ; à cet effet, des comités, des commissions et de groupes de travail ont été mis en place, au sein desquels la recherche de consensus dans l'intérêt de la communauté universitaire se démarque de ce qui se pratiquait auparavant dans l'Université.
Sur le fond, la Présidente partage les orientations données par M. Olivier GARET.

M. Camille DIOU remercie M. Olivier GARET pour ses commentaires précis. Pour lui, le projet d'établissement consiste à se repositionner dans une histoire : qu'est l'Université de Lorraine, quelles sont ses forces, ses faiblesses, ses valeurs, où veut-elle aller et quels moyens déploie-t-elle pour y aller ? La première réflexion a porté sur ce qu'on voulait que soit la communauté de l'Université de Lorraine.

Dans l'exercice d'écriture, auparavant, le projet d'établissement était un projet court auquel étaient attachés des schémas directeurs et des plans d'action. Dans le document (annexe 1), la gouvernance s'est concentrée sur la ligne politique (ce document sera complété par la suite par les schémas directeurs et par les plans d'action qui y sont attachés). Les années passées, le projet d'établissement était égal au contrat d'établissement avec des objectifs à atteindre. Aujourd'hui, M. Camille DIOU ne sait pas comment le ministère traitera ce document – sachant que ce dernier est nécessaire pour l'Établissement car il vise à présenter en toute transparence ce vers quoi l'Université de Lorraine veut aller ; en ce sens, pour M. Camille DIOU, il est plus destiné à la communauté universitaire qu'au ministère.

- ④ On oppose souvent "compétences" et savoirs disciplinaires ; or, dans notre société, il y a nécessité pour les futurs salariés formés à l'Université, d'être capables de s'adapter à cette évolution, ce qui passe par un socle disciplinaire, un socle de solides connaissances mais aussi par la capacité de pouvoir déployer ces connaissances et ce savoir dans toutes les circonstances. L'intérêt de l'approche par compétences, selon M. Camille DIOU, est de faire en sorte que les étudiants puissent mesurer les compétences qu'ils ont acquises au-delà de leurs connaissances et de leurs savoirs disciplinaires. Pour M. Camille DIOU, l'approche par compétences, les connaissances, le savoir ne s'opposent pas.
- ⑤ En ce qui concerne la démocratie participative, le fait de consulter n'est-il pas une forme de participation, demande-t-il. Le projet d'établissement dans sa mouture actuelle en est à sa 35^{ème} - 40^{ème} version depuis le premier jet. Il a été très largement amendé par l'ensemble des remarques émises dans le cadre du Bureau du Sénat, du Sénat Académique des consultations faites par ailleurs dans les différents conseils, émises aussi par les vice-présidents de conseil et par les commissions. Cette consultation est constructive, affirme M. Camille DIOU car beaucoup des idées présentes dans le document ont été remontées par les collègues à travers les différentes instances.

Le Bureau du Sénat Académique, dans le cadre de son dispositif d'auto-saisine, a souhaité s'emparer du sujet de la démocratie participative. Les élus construisent leur réflexion, leur démarche et leurs propositions de manière totalement

autonome : il n'y a strictement aucune incitation, dans quelque sens que ce soit. Cela contribuera à alimenter la réflexion qui sera menée au niveau institutionnel, et à proposer des actions et/ou des schémas nouveaux, observe M. Camille DIOU.

Sur le volet SAPS (Science Avec et Pour la Société), M. Gérard MARY souhaite saluer l'engagement de l'Université de Lorraine sur la diffusion de la culture scientifique, puis il rappelle qu'il existe une coordination au niveau régional Grand-Est qui fonctionne selon lui plutôt bien, avec une diversité de structures, d'équipements et de projets. L'obtention du label SAPS par l'Université de Lorraine est la concrétisation de cet engagement.

M. Gérard MARY trouve nécessaire et possible de renforcer cette collaboration au niveau du Grand-EST qui est en mesure de positionner au niveau régional de manière exemplaire sur le plan national le sujet de la diffusion de la culture scientifique.

La Présidente acquiesce : que cela concerne le grand public, les actions à destination des enseignants ou des élèves, tout ce qui peut être entrepris pour familiariser toutes les personnes avec la démarche scientifique afin de faciliter, d'améliorer ou de renforcer le rapport des citoyens avec la science et le respect de la science dans le débat public, plus généralement, doit être fait.

M. Christophe SCHMITT revient sur 3 points :

- 1/ Il a bien compris le statut de ce document ; il attend le document relatif au plan d'action car il manque cette dimension (la déclinaison dans le temps des actions et aussi des ressources) pour bien se saisir de l'ensemble des éléments ;
- 2/ le lien entre formation et recherche n'est pas présent ; il faudrait plus le faire ressortir car c'est une dimension importante ;
- 3/ sur la notion d'excellence, il propose une contribution simple qui serait « l'excellence pour tous et toutes ».

1/ M. Camille DIOU confirme que le plan d'action, qui est pratiquement abouti, va suivre. Qui dit plan d'action, dit actions, indicateurs et jalons. Tous ces éléments seront précisés dans la version définitive du document ;

2/ toute la communauté est d'accord sur la nécessité de maintenir et de renforcer ce lien entre la formation et la recherche ; peut-être faudrait-il le formaliser davantage, suggère M. Camille DIOU.

Dans la présentation, le choix a été de faire un volet *stratégie scientifique* et un volet *stratégie de formation* – ce qui sépare effectivement la formation de la recherche. Or, dans les faits, le lien Formation/Recherche est présenté dans EURECA-PRO, il est présent dans LUE, dans les programmes interdisciplinaires, ... Le citer systématiquement susciterait de la redondance. Toutefois, pour faire apparaître ce lien de manière plus évidente dans le document, M. Camille DIOU est preneur des éventuelles propositions.

M. Christophe SCHMITT trouve que si ce lien est partout dans le document, il est nulle part (à la lecture qu'il en a fait, il n'est pas exprimé en tant que tel) ; s'il représente un enjeu, il faut l'écrire.

L'écriture de ce style de document, pour tous les sujets qui ont un caractère transversal, est particulièrement délicate, dit la Présidente qui remercie M. Christophe SCHMITT de sa remarque car ce point est important ; il faut donc apporter une correction dans ce sens.

Mme Nicole CREUSOT relate que la Métropole du Grand Nancy a été très intéressée par ce document bien écrit, tout particulièrement par :

- la première partie « Université responsable ancrée dans ses territoires » et sur sa volonté du dialogue territorial entretenu – dialogue qui existe déjà mais sur lequel la Métropole du Grand Nancy est très attentive et désireuse d'aller encore et toujours plus loin,
- la deuxième partie « l'humain au cœur » : voici une université qui met l'humain au cœur de sa politique, avec de nombreux paragraphes portant des valeurs auxquelles ; Mme Nicole CREUSOT y est sensible en tant que représentante de la ville métropole du Grand Nancy.

Citant M. Mathieu KLEIN, président de la métropole du Grand Nancy : « L'Université de Lorraine est un des piliers de l'attractivité de notre territoire », Mme Nicole CREUSOT réaffirme le souhait de la métropole de renforcer le travail accompli ensemble.

La Présidente dit que l'Établissement est très attaché à la qualité de ces coopérations et au travail convergent mené en commun depuis plusieurs mois ; il y a un enjeu pour les territoires à s'appuyer sur la dynamique de l'Université de Lorraine qui bénéficie du soutien direct de ses territoires. En même temps, l'Université ne peut bien accomplir ses missions dans les territoires qu'en portant une ambition forte, notamment de rayonnement à l'international ; c'est sur cette équation que nous travaillons depuis des mois et cette équation est indispensable à la fois pour l'Université de Lorraine et pour ses territoires, conclut La Présidente.

Le projet d'établissement 2024-2028 **est approuvé à l'unanimité** par les membres du Conseil d'Administration.

Résultat du vote :

Nombre de membres en exercice	31
Quorum	16
Membres présents	17
Membres représentés	6
Nombre de votants	23
Nombre de REFUS de VOTE	0
Nombre de voix POUR	23
Nombre de voix CONTRE	0
Nombre d' ABSTENTIONS	0

4. [PRÉSENTATION de la DEMARCHE " RÉINVENTER le RAPPORT au TRAVAIL" \(information, échanges\)](#)

DOCUMENT TRANSMIS AUX ADMINISTRATEURS

ANNEXE 2

La Présidente propose quelques mots d'introduction sur cette démarche qui présente la caractéristique d'être à la fois très ambitieuse et porteuse de risques pour l'Établissement, puisqu'afficher cette ambition de réinvention du rapport au travail emporte aussi des risques associés à la matière sur laquelle on travaille.

Ces risques peuvent être non négligeables dans la mesure où chacune et chacun a une compréhension assez particulière ou individuelle par exemple de ce qu'est le bien-être au travail - les attentes étant en lien avec ces approches particulières de la notion de bien-être au travail.

Cependant, à la fois pour des questions liées à la politique générale de l'Établissement (questions d'attractivité sur un certain nombre des emplois et des fonctions au sein de l'Établissement) mais aussi pour se trouver en cohérence avec la priorité politique qui transparaît dans le projet d'établissement où on replace l'humain au cœur de la politique, il était nécessaire d'aborder la question du rapport que nous entretenons avec le travail ou nos réactions face aux attentes et aux injonctions dans la sphère-travail.

Il est impérieux de réfléchir ensemble sur ces thèmes car, constate La Présidente, notre univers du travail a été considérablement bouleversé ces dernières années :

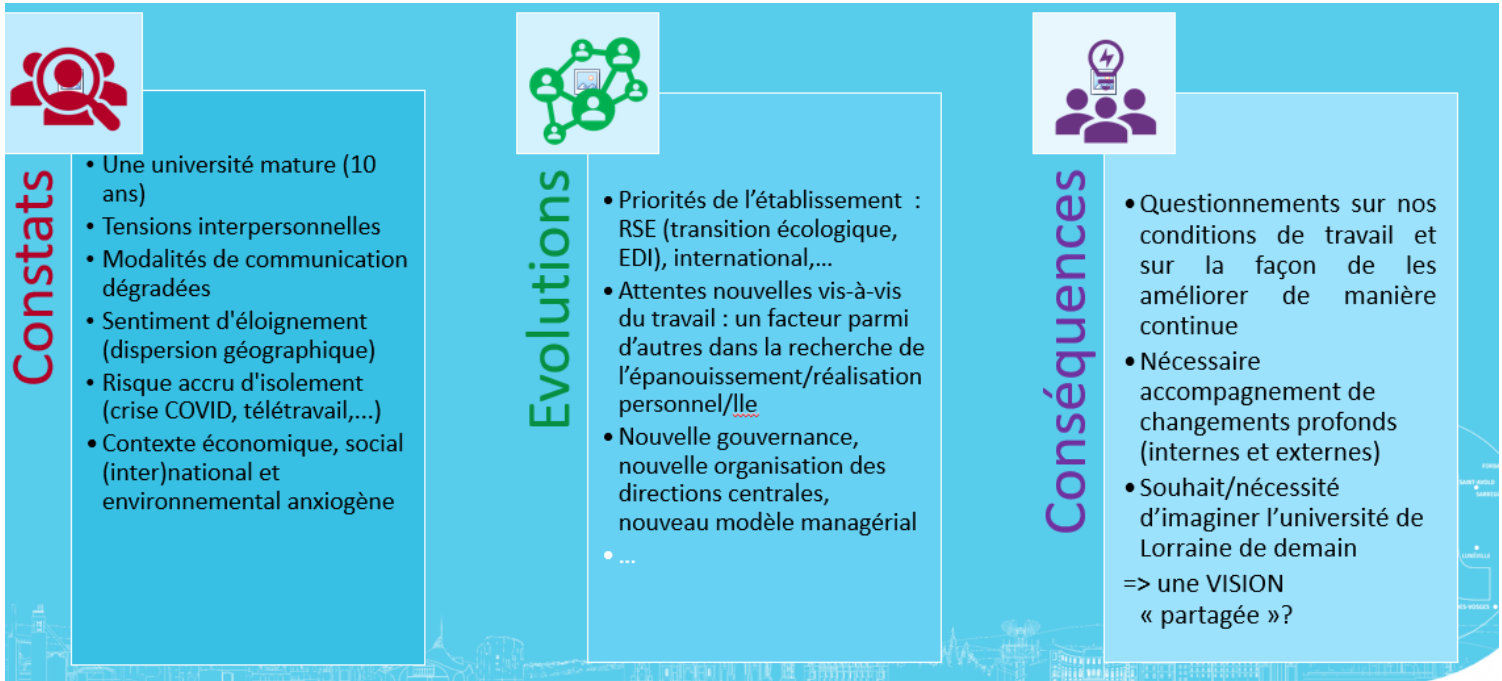
- la crise sanitaire qui a chamboulé notre environnement de travail pendant de nombreux mois (voire années) pour ce qui concerne l'Université, et
- la transformation des pratiques au travail liée au développement des outils du numérique qui ont changé notre rapport au temps entre autres choses.

A ce stade, il semble important de nous questionner et d'engager un travail pour faire évoluer nos modes de management et tout ce qui nécessite une évolution.

Ce chantier est présenté, dans un premier temps, par Mme Myriam DORIAT-DUBAN puis par M. Vincent MALNOURY.

Une démarche politiquement prioritaire, transformante, participative et différenciante

Pourquoi cette démarche ?



Valeurs de l'UL : universalité, créativité, réflexivité, solidarité, responsabilité

Cette démarche est partie d'un certain nombre de **constats** :

- avec ses 10 ans d'existence, l'Université de Lorraine est désormais mature ;
- il existe des tensions interpersonnelles dans l'Établissement, parfois assez fortes et susceptibles de nécessiter l'intervention de la gouvernance ;
- à plusieurs reprises, La Présidente a été amenée à intervenir pour rappeler les règles de courtoisie, les règles dans les relations professionnelles (on n'a pas le droit d'insulter ses collègues, y compris par mail ; on évite de mettre la terre entière en copie, etc...) car, à l'évidence, les bonnes pratiques qui relèvent du bon sens ne sont pas partagées par tous ;
- on constate des sentiments d'éloignement qui peuvent être liés au maillage territorial mais on peut aussi se sentir éloigné des centres de décision malgré la proximité géographique ;
- la crise sanitaire autant que le télétravail ont pour contrepartie l'accroissement des risques d'isolement ;
- un contexte économique, social tant national qu'international, très anxiogène auquel s'ajoutent les problématiques environnementales.

Face à ces constats, des **évolutions** profondes sont visibles :

- ✓ du fait du changement de gouvernance, les priorités de l'Établissement ont changé ;
- ✓ du côté des individus, on constate des attentes nouvelles vis-à-vis du travail : le travail est devenu un facteur d'épanouissement parmi d'autres (on cherche une réalisation personnelle dans son travail) ;

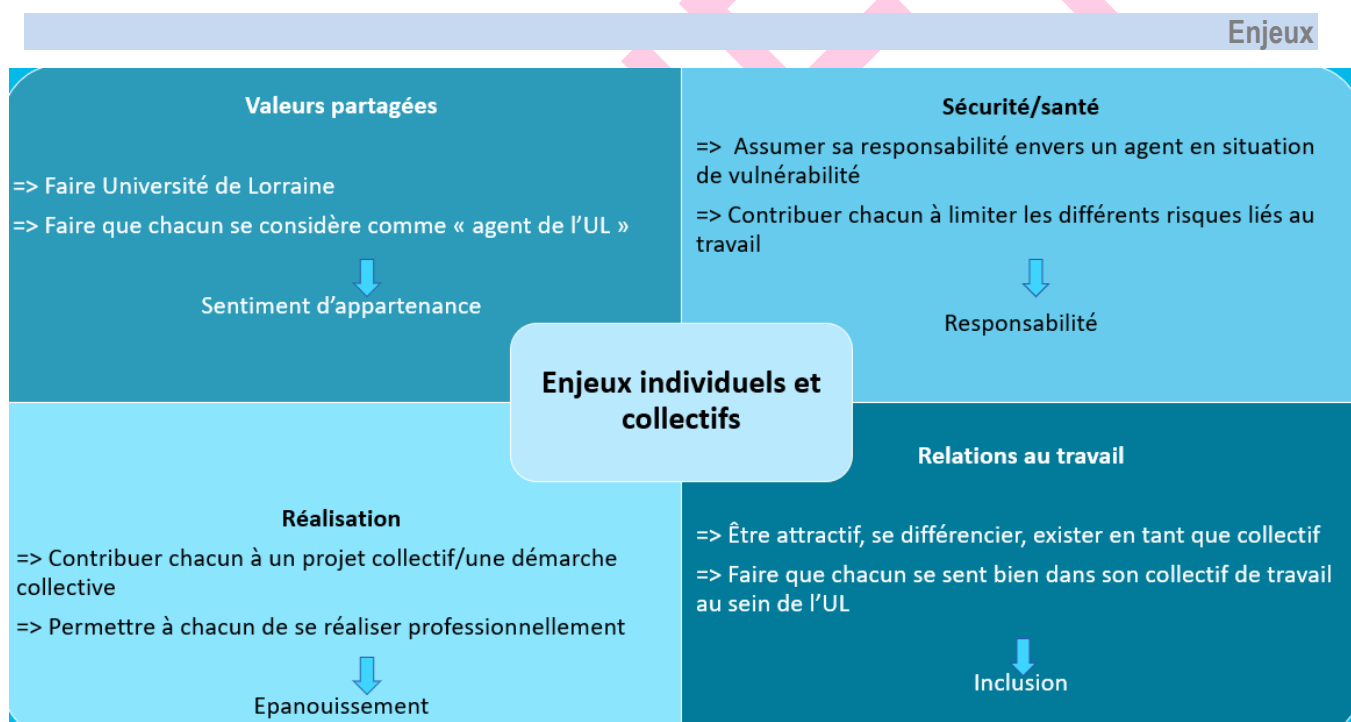
- ✓ la nouvelle gouvernance a amené une nouvelle organisation des directions centrales et le souhait d'avoir un modèle managérial "Université de Lorraine" marqué.

Les **conséquences** à la fois des constats et de leur évolution suscitent :

- ❖ des questionnements sur les conditions de travail et sur la façon de les améliorer de manière continue ;
- ❖ la nécessité d'accompagner des changements profonds, certains en interne, d'autres externes ;
- ❖ plus globalement, la volonté de s'imaginer l'Université de Lorraine de demain, en 2030 : il faut avoir une vision partagée d'une projection de l'Établissement.

Cette réflexion doit être en lien avec les 5 valeurs qui fondent l'Université de Lorraine :

- l'universalité,
- la créativité,
- la réflexivité,
- la solidarité et
- la responsabilité.



Les enjeux d'une telle démarche sont majeurs et à la fois individuels et collectifs. Mme Myriam DORIAT-DUBAN décrit la problématique des différents enjeux :

Enjeu n° 1 : les valeurs partagées

Qu'est-ce qui fait qu'on est une communauté homogène qui existe en tant que tel ?

Qu'est-ce qui fait, au niveau individuel, que chacun se considère comme un agent de l'Université de Lorraine ? (Les agents se considèrent souvent comme personnel de leur composante ou de la structure dans laquelle il travaille – mais pas forcément de l'Université de Lorraine).

Comment travailler le sentiment d'appartenance à notre université ?

Enjeu n° 2 : santé, sécurité

Comment on détecte, comme on agit pour que la personne ait confiance pour venir vers nous et faire en sorte, au niveau collectif, que chacun limite les différents risques dans l'organisation et dans la pratique de son travail au quotidien.

C'est ici un enjeu de responsabilité.

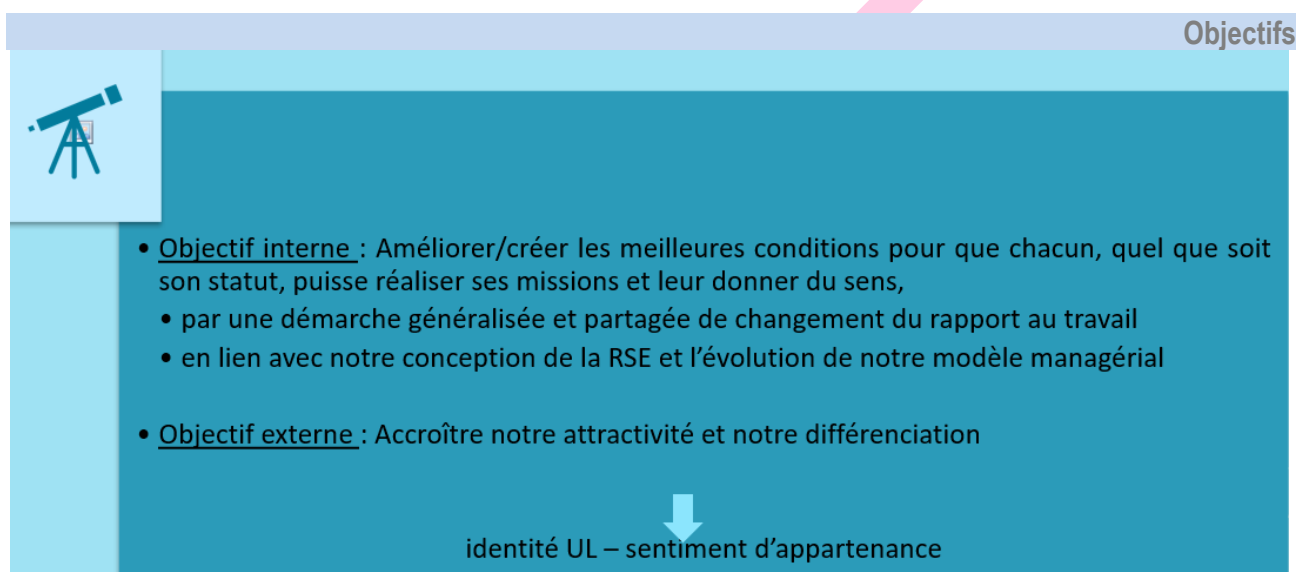
Enjeu n° 3 : tout ce qui concerne les relations au travail

Nous avons besoin de recruter en permanence ; comment faire pour être attractifs, comment on se différencie, comment on existe en tant que collectif où il fait bon travailler ... et faire en sorte au niveau individuel que chacun se sente intégré dans son collectif au sein de l'Établissement.
Cette dimension relève de l'inclusion.

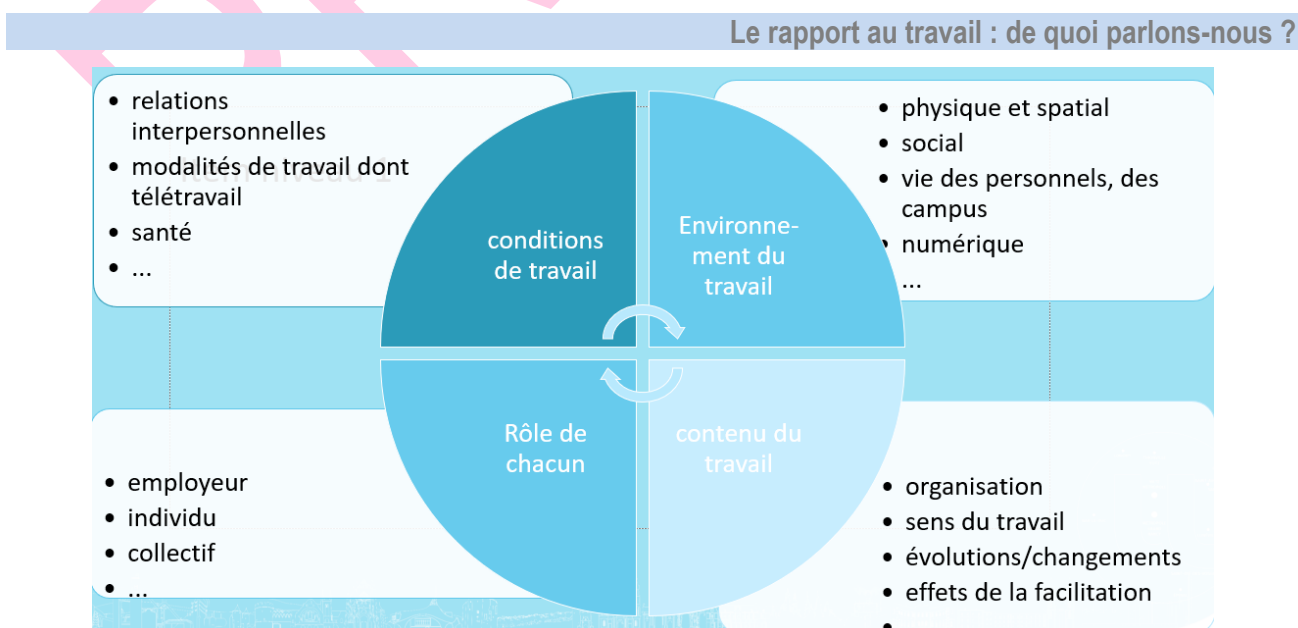
Enjeu n° 4 : enjeu de réalisation

Chacun doit se sentir impliqué comme un élément important dans la réalisation d'un projet plus collectif. Chacun doit pouvoir trouver sa place et se réaliser professionnellement. Ce qui est recherché ici, c'est un épanouissement professionnel.

À partir de là, on peut considérer avoir 2 objectifs – même s'ils sont tous les 2 liés, le second découlant du premier :



Tout le monde a un rôle à jouer dans cette Université et chacun doit bien percevoir le sens de son action, explicite Mme Myriam DORIAT-DUBAN pour qui il faut aussi donner une identité au modèle managérial de l'Établissement.
La satisfaction de cet objectif interne a forcément des répercussions à l'externe : le second objectif est d'accroître l'attractivité et la différenciation de l'Université de Lorraine.



Chacun ayant sa propre conception du rapport au travail, Mme Myriam DORIAT-DUBAN dit que les membres du comité scientifique en soutien à la démarche ont essayé de résumer en quelques mots ce qu'il était possible d'intégrer dans le rapport au travail.

Les conditions de travail sont déterminées :

- par les relations interpersonnelles : si elles sont dégradées, les conditions de travail le sont également ;
- par les modalités de travail, en particulier, par le télétravail ;
- par tout ce qui a trait à la santé.

Parler du rapport au travail, c'est aussi parler de **l'environnement du travail** (physique, spatial, social, numérique – notamment).

Dans le rapport au travail, il y a également **le contenu du travail** : comment le travail est organisé, peut-on améliorer l'organisation du travail, quel est le sens de mon travail, vers quels changements devons-nous tendre ou absorber, quels seront les effets de la facilitation (positifs / négatifs) ?

Quel est mon rôle en fonction des positions que j'occupe ?

Pour mettre en action cette démarche ambitieuse, il a fallu la structurer.

Mme Myriam DORIAT-DUBAN passe la parole à M. Vincent MALNOURY.

La structuration de la démarche

Une structuration en sept axes (WP) :

- **Axe 1** : Faciliter l'exercice de nos missions en plaçant les attentes de nos utilisateurs (étudiant, personnel, société, citoyen, partenaire) au cœur de nos activités
=> facilitation, *deep change lab* (démarche centrée sur l'utilisateur)
- **Axe 2** : Développer les moyens de nous recentrer sur nos cœurs de métier
=> campagne d'emplois ambitieuse, équilibre des postes/forces, mutualisation de moyens, mobilisation de ressources propres
- **Axe 3** : Promouvoir l'innovation et les dispositifs qui la soutiennent pour améliorer nos organisations de travail
=> *deep change lab* (lieu d'innovation), intrapreneuriat, expérimentation, encourager la créativité de chacun (ex. : idée pour simplifier un formulaire => test => validation)
- **Axe 4** : Développer des environnements de travail plus adaptés aux attentes des personnels et à la variété des formes de travail
=> « mutacamp pour les personnels »
- **Axe 5** : Renforcer les actions et services autour de la « vie des personnels »
- **Axe 6** : Renforcer les relations professionnelles et favoriser l'enrichissement réciproque (entre acteurs, entre services)
=> règles de vivre ensemble, vis ma vie, prévention et lutte contre les violences internes
- **Axe 7 (transversal) : Développer des modes de management permettant de porter l'ensemble de la démarche.**
=> valeurs managériales (charte managériale mais aussi pratiques attendues en lien avec les valeurs affichées), formation pour traduire ces valeurs en actes, réseaux de managers, animation des lignes métier, co-développement, coaching individuel et collectif, etc.

La structuration s'est faite en 7 axes pour réussir à aborder l'ensemble des dimensions que Mme Myriam DORIAT-DUBAN vient de décrire de notre rapport au travail et, compte-tenu de la conception individuelle du rapport au travail, pour mobiliser différents axes permettant d'apporter des éléments de réponse à l'ensemble des personnels de l'Établissement, commente M. Vincent MALNOURY.

L'Axe 1 : cet axe a été retenu car dans une organisation qui est grande et où il y a un certain nombre de process très souvent numérisés ou séquencés, nous pouvons perdre la plus-value (et donc le sens) qu'apporte notre action. C'est en plaçant **le destinataire de nos missions au cœur de la conception de notre activité** qu'on peut réaffirmer le sens, lorsqu'il s'est étiolé.

Cet axe sera essentiellement porté au titre du programme d'action « facilitation » ; on s'appuiera sur l'équipe *Deep Change Lab*, un laboratoire d'innovation qui redéfinit nos modes de travail en s'appuyant sur l'expérience des personnes qui en sont destinataires.

L'Axe 2 : consiste à **développer les moyens permettant de nous recentrer sur nos cœurs de métier**. Dans certains collectifs, le manque de moyens humains nécessite de prendre en charge des activités annexes qui ne sont pas prévues dans le référentiel ou dans la fiche de poste, et qui ne correspondent pas à l'exercice des missions principales. On en tiendra compte, tout en essayant de maintenir des campagnes d'emploi les plus ambitieuses possibles, et en mobilisant, au profit des équipes concernées, des moyens que la communauté ira chercher dans des réponses à des Appels à Projets. Il faudra également travailler sur la mutualisation de moyens qui permettra de dégager potentiellement des ressources pour renforcer des équipes en tension mais aussi rechercher une répartition plus équilibrée des postes dont l'Établissement dispose.

L'Axe 3 : vise à **promouvoir l'innovation et les dispositifs qui la soutiennent pour améliorer nos organisations de travail**. La possibilité, pour chacun d'entre nous, d'être une force d'innovation dans son activité est une source d'efficacité ; nous sommes experts dans notre activité, nous avons souvent des idées pour la réaliser de manière plus efficace.

Il faut que ces idées puissent être exprimées, développées puis mises en œuvre car elles sont sources d'efficacité, de motivation et de reconnaissance.

Actuellement, dans notre organisation, nous ne disposons pas d'accompagnement dédié permettant à des agents de porter une démarche qui réinterroge leur mode de faire dans le sens de l'innovation. Le *Deep Change Lab* sera mobilisé, et, parallèlement, l'Université développera des nouveaux modes d'accompagnement, notamment l'**intrapreneuriat** par exemple, en vue de donner du temps et des moyens aux agents.

L'Axe 4 : a pour but de **développer des environnements de travail plus adaptés aux attentes des personnels et à la variété des formes de travail**. Ces attentes ont évolué ; on attend aujourd'hui une diversité de types d'espaces pour :

- un travail individuel mais aussi pour
- un travail collectif participatif.

On veut :

- des espaces de créativité,
- des espaces de détente,
- des espaces de convivialité.

Les locaux actuels de l'Université sont en décalage avec ces attentes car ils ont été pensés à une époque où la manière d'investir les espaces était différente ; par ailleurs, ils ont souvent des conditions techniques insatisfaisantes.

De ce fait, l'Université va engager un travail pour définir différents types d'espaces de travail et pour proposer aux collectifs de construire eux-mêmes des projets d'amélioration de leurs locaux communs, un peu à l'exemple de ce qui avait été fait dans le cadre de Mut@camp.

L'Axe 5 : cherche à **renforcer les actions et les services autour de la vie des personnels**.

Cela concerne les services culturels, sportifs, de vie quotidienne, les accompagnements sociaux que propose l'Établissement. Ils contribuent à la santé des personnels, à la cohésion (ils permettent aux personnels de se rencontrer dans un contexte différent de celui du travail). L'axe 5 comporte également un enjeu en matière d'attractivité.

La communauté universitaire va travailler :

- pour renforcer la variété des offres sportives et culturelles,
- sur des services et des dispositifs pour permettre à chacun et chacune de prendre soin de sa santé,
- pour regarder comment le périmètre des prestations sociales et des dispositifs de soutien et d'aide peut évoluer.

L'Axe 6 : vise à **renforcer les relations professionnelles et favoriser l'enrichissement réciproque (entre les acteurs et entre les services)**.

Les relations professionnelles doivent se développer dans des formes respectant l'autre. Parfois, il est des manières de s'adresser aux autres qui sont vecteurs de souffrance ; l'Université de Lorraine doit réduire ces façons de faire et valoriser des modes d'échanges qui, au contraire, sont vecteurs de bien-être et du sentiment d'être intégré.

L'Établissement va travailler sur le développement et le renforcement de ses outils de prévention et réfléchir autour d'états généraux de la relation et de la manière dont les uns et les autres interagissent ; il va œuvrer sur des modes qui permettront de mieux connaître ce que fait l'autre et dans quelles conditions il travaille.

Une enquête sur le bien-être au travail sera lancée à la fin du premier semestre ou après la pause universitaire, qui permettra d'avoir une image exacte du ressenti de tous les agents de l'Établissement et d'identifier des points de tension, le plus en amont possible, pour pouvoir intervenir auprès des équipes concernées afin d'éviter une dégradation de situation.

L'Axe 7 : est très transversal et a pour objectif de développer des modes de management permettant de porter l'ensemble de la démarche. Un des premiers enjeux consiste à soutenir les managers car ils doivent :

- ◆ porter des dimensions multiples, liées aux missions, à des axes transversaux,
- ◆ intégrer la RSE dans les modes de management,
- ◆ gérer la pression de ne disposer que de moyens limités.

Il faut travailler avec les managers car ils ont des idées, un vrai engagement ; ils et elles ont déjà expérimenté des choses sur le rapport au travail, l'engagement au travail, le travail collectif et des nouvelles manières de faire équipe, déclare M. Vincent MALNOURY.

Le portage des axes

- **Chaque axe est piloté par un Vice-Président / une Vice-Présidente et un membre de la Direction Générale, avec le soutien d'un groupe de travail** comprenant des acteurs issus de la communauté.

+ soutien par une équipe support

- **Les pilotes d'axes auront pour missions :**

- De réunir et d'animer le groupe de travail
- De construire et assurer la mise en œuvre du plan d'action
- De mobiliser la communauté autour des travaux pour la réflexion et la mise en œuvre
- De veiller à la production de livrables dans une intention de diffusion et essaiage
- De mettre en œuvre les modalités d'évaluation

La réinvention du rapport au travail n'est pas quelque chose qui se décrète d'en haut. C'est chacun et chacune dans son équipe que l'on va définir s'il faut travailler plutôt sur :

- ◆ l'environnement,
- ◆ les modalités d'échanges entre nous
- ◆ la facilitation, ...

L'Établissement souhaite mettre en place des modalités d'évaluation.

Comitologie/gouvernance

- **Comité de pilotage de l'ensemble de la démarche** = Présidente, VP CA RH, DG et les pilotes de chaque axe,
- **Comité scientifique** = Poursuite du comité d'expert qui suivra la démarche à l'échelle des 7 WP,
- **Comité opérationnel restreint**

La démarche sera présentée dans tous les conseils ; elle a déjà été présentée dans le cadre du dialogue social.

Conditions de réussite

Postulats qui conditionnent la réussite

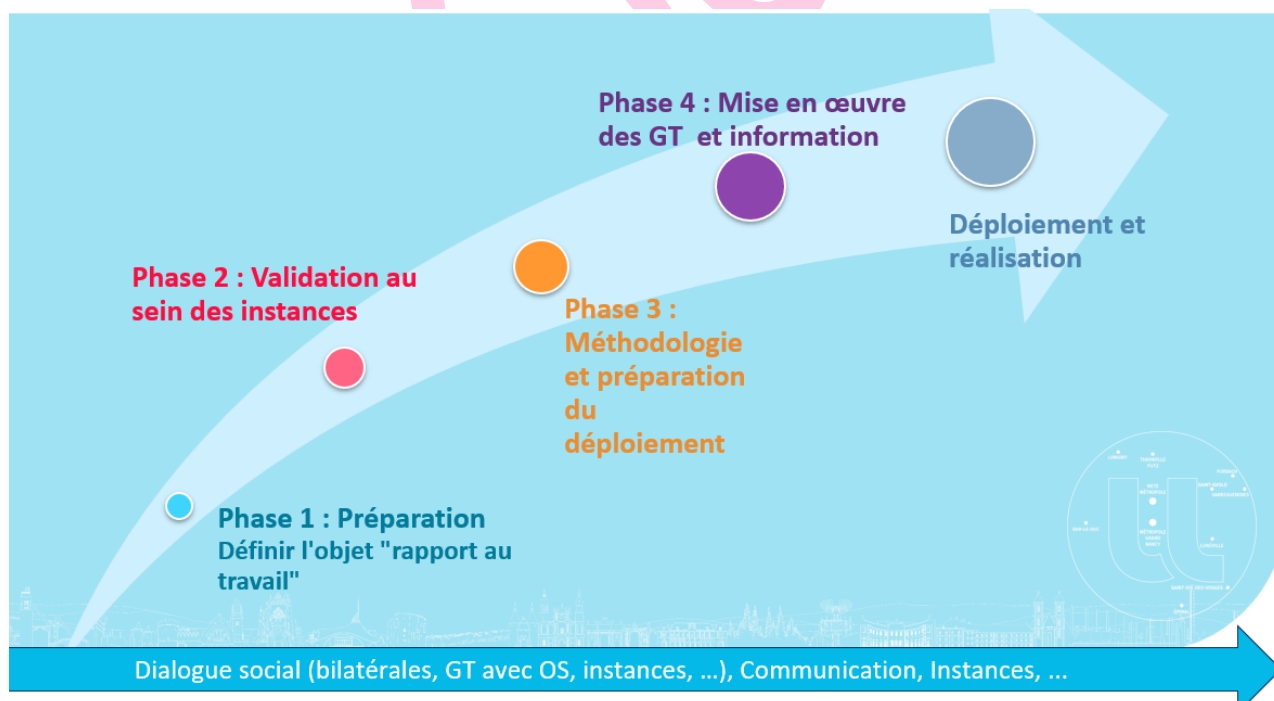
- Enclencher une démarche globale, nouvelle, transformante, participative, méthodique, pragmatique, ambitieuse tout en étant humble et réaliste
=> perspective expérimentale et de long terme (enquête RPS comme outil de diagnostic, baromètre comme outil de mesure des évolutions et résultats des actions entreprises)
- Associant l'ensemble de la communauté pour l'enrichir et favoriser sa réussite

=> volonté partagée de travailler ensemble à des améliorations relevant de la sphère professionnelle

=> responsabilité partagée, individuelle et collective : chacun est, à son niveau, acteur du changement dans le cadre d'un collectif qui est lui aussi acteur du changement

+
moyens humains et financiers

Les « premières » grandes étapes



À propos de la phase 4, M. Vincent MALNOURY dit que les GT (Groupes de Travail) ne partiront pas simultanément : certains sont déjà en route comme celui sur la facilitation, d'autres vont se déclencher rapidement comme celui sur le management.

Le déploiement et la réalisation sont prévus sur 5 ans au moins car notre mode de travail d'aujourd'hui a mis des décennies à se construire ; si on veut faire bouger les lignes, cela ne se fera pas en un an, insiste M. Vincent MALNOURY.

En réaction aux dernières paroles de l'intervention de M. Vincent MALNOURY, M. Bernard DUSSOUBS n'est pas convaincu qu'au bout de 10 ans l'Université de Lorraine est mature – comme l'a répété à plusieurs reprises Mme Myriam DORIAT-DUBAN en début d'intervention. Dans une structure qui compte 7 000 personnels, sans compter ses 60 000 étudiants, il est compliqué d'avoir une vision, une démarche commune et une démarche d'appropriation dans un délai aussi court. On nous présente des choses vis-à-vis desquelles on ne peut pas aller contre sur le plan théorique, reste à voir la pratique, constate M. Bernard DUSSOUBS. Celui-ci est étonné de voir que les 7 axes sont siglés "WP" (*Work Package*) alors que partout, le texte parle bien d'axes ...

Il s'interroge sur la réalité d'une démarche *bottom-up* (NDLR : de bas en haut) où tous les GT vont être pilotés par un-e VP (Vice-Président-e), par un membre de la DG (Direction Générale), où on a un comité de pilotage qui correspond globalement aux personnes qui se trouvent sur l'estrade, et où il y aura intervention d'experts Enseignants-Chercheurs (EC). M. Bernard DUSSOUBS demande s'il est certain :

- a) qu'en ayant uniquement des experts EC, l'ensemble des personnels et des étudiants se sentiront impliqués dans cette affaire ;
- b) que, même avec la meilleure volonté du monde, un pilotage qui se fait systématiquement par le haut puisse recueillir et intégrer complètement les remarques et propositions de la population générale.

Pour Mme Myriam DORIAT-DUBAN, l'impulsion vient d'en haut. Si on reste sur une impulsion qui vient d'en haut et dans une démarche uniquement descendante, cela ne fonctionnera pas. Il faudra veiller à ce qu'il y ait bien, dans le pilotage, une expression de la communauté. Mme Myriam DORIAT-DUBAN pense que, dans le cadre du dialogue social, cette expression existe déjà dans de nombreux de GT (beaucoup de choses viennent du bas).

Sur les experts EC, Mme Myriam DORIAT-DUBAN indique que le comité scientifique n'est pas composé seulement d'EC experts puisqu'il est composé à moitié par des personnels BIATSS et des EC, dont la spécialité est de travailler sur le rapport au travail. Le souhait est de recueillir des apports complémentaires.

Point d'information et d'échanges, pas de vote.

PAUSE de 10 minutes

DÉPART de Mme CREUSOT Nicole

Procuration à M. DIOU Camille

Nb de présents : 16

Nb de représentés : 7

DÉPART de M. GREENWOOD James

Procuration à Mme SINIGAGLIA-AMADIO Sabrina

Nb de présents : 15

Nb de représentés : 8

D'une part, M. Olivier GARET explique le faible niveau de réaction des Administrateurs, non par un désintérêt vis-à-vis du travail fourni, mais par la nécessité de prendre du temps pour s'approprier la démarche que la gouvernance souhaite impulser.

D'autre part, il rappelle que les personnels de l'Université de Lorraine ont déjà à leur agenda un certain nombre de problématiques qui leur tiennent à cœur, notamment la réflexion entreprise sur la rénovation du règlement de gestion des personnels contractuels dont il aimerait connaître l'état d'avancement.

Mme Myriam DORIAT-DUBAN répond que les travaux ont commencé au niveau de la DRH, à la fois sur les personnels BIATSS et sur les personnels Enseignants (E) et Enseignants-Chercheurs (EC) puisqu'il s'agit d'avoir, si possible, un règlement de gestion unifié sur les contractuels. Les premières réflexions ont commencé aussi dans le cadre plus

spécifique de « CDI mission scientifique » et du « contrat de projet » permis par la LPR (Loi de Programmation de la Recherche).

Il a été annoncé en F3SCT (Formation Spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et de Conditions de Travail) qu'il serait demandé à des membres du CSA (Comité Social d'Administration) de participer à un GT de réflexion sur l'opportunité ou pas de mettre en place ces types de contrats. Les travaux sont en cours et Mme Myriam DORIAT-DUBAN reviendra vers le Conseil d'Administration lorsqu'il y aura des éléments à présenter.

5. DISPOSITIF de TRAITEMENT des SIGNALEMENTS des SITUATIONS de VIOLENCES INTERNES DOCUMENT TRANSMIS AUX ADMINISTRATEURS

ANNEXE 3

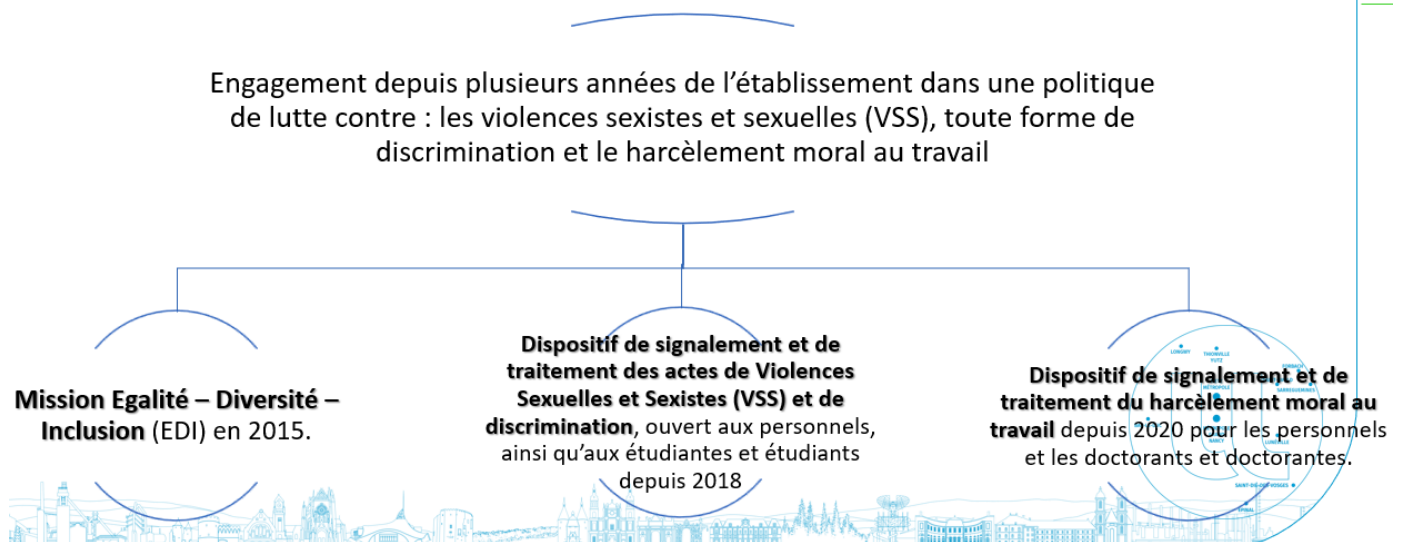
Mme Myriam DORIAT-DUBAN souhaite rassurer tout le monde : ces situations sont déjà prises en charge via plusieurs dispositifs.

Aller vers un dispositif unifié signifie que les personnels, les étudiants seront réunis, ce qui nécessite un portage politique multiple ; ce dossier est porté par 3 Vice-présidents :

- M. Pascal TISSERANT, en sa qualité de Vice-président (VP) EDI, dont la grande connaissance des expériences vécues sur le terrain sera utile pour améliorer la prévention et nos dispositifs ;
- M. Pierre DEGOTT, VP du Conseil de la Vie Universitaire, particulièrement chargé des dossiers concernant des situations étudiantes ;
- Les situations concernant les personnels seront du ressort de Mme Myriam DORIAT-DUBAN.

Mme Myriam DORIAT-DUBAN revient sur le contexte et les enjeux de l'évolution vers ce nouveau dispositif.

Contexte et enjeux de l'évolution vers un dispositif unique et coordonné



- Décret du 13 mars 2020 réunissant dans son intitulé toutes les formes de violences
- Ambition de l'Établissement de se doter d'un **dispositif unique de signalement** qui nécessite notamment la fusion des deux dispositifs existants.
- Démarche d'amélioration, dans le cadre du plan d'égalité femmes-hommes (PAEFH) => axe 4 du PAEFH (action 10) : « améliorer la structuration du dispositif interne d'alerte et de traitement des situations opérationnel depuis 2018 ».

Objectifs

- Intégrer l'ensemble des « **violences internes** » (**violences sexuelles et sexistes, harcèlements, discriminations...**), touchant tant les personnels que les étudiants y compris le « harcèlement scolaire » qui n'est actuellement pris en charge – à proprement parler – dans aucun dispositif
 - Art. L. 111-6 code de l'éducation issu de la loi du 2 mars 2022 visant à combattre le harcèlement scolaire
 - « Aucun élève ou **étudiant** ne doit subir de faits de harcèlement résultant de propos ou comportements, commis au sein de **l'établissement d'enseignement** ou en marge de la vie scolaire ou **universitaire** et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de dégrader ses conditions d'apprentissage. Ces faits peuvent être constitutifs du délit de **harcèlement scolaire** prévu à l'article 222-33-2-3 du code pénal »
- Etablir un **pilotage** administratif et une coordination identifiée
- Définir un **protocole global** établissant une procédure clairement définie à toutes les étapes : signalement, écoute, traitement, suivi, évaluation, amélioration...
 - Mise en place **d'une future plateforme de saisine et de suivi interne à l'Établissement** dans le strict respect de la protection des données
- Poser une méthodologie commune favorisant la **pluridisciplinarité** et l'association des **personnes représentant les personnels ainsi que les étudiantes et les étudiants**
- Mieux identifier des leviers et/ou modalités d'actions au niveau des préconisations effectuées à la Présidente (mesures d'accompagnement, mesures conservatoires, mesures disciplinaires etc.)

Modalités de traitement des signalements

1- Un pilotage coordonné et professionnalisé

2- Une saisine avec une phase d'écoute essentielle

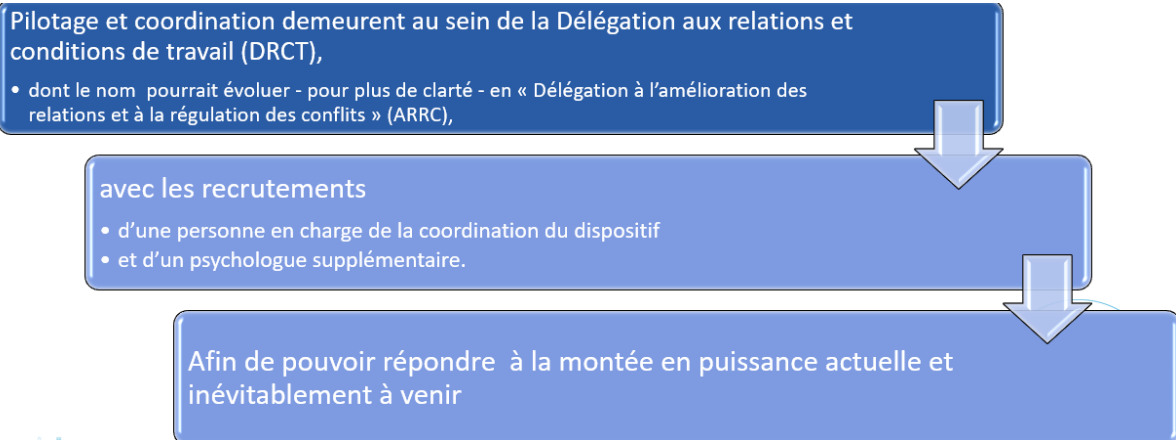
3- La constitution d'un dossier, nécessaire au traitement de la situation

4- Un traitement pluridisciplinaire adapté aux différents cas de figure

Un pilotage coordonné et professionnalisé

1 - Le pilotage demeure au sein de la Délégation aux Relations et Conditions de Travail (DRCT) qui va changer de nom et devenir la Délégation à l'Amélioration des Relations et à la Régulation des Conflits (appelée Délégation ARRC).

L'Université de Lorraine a recruté une personne en charge de la coordination du dispositif et une psychologue supplémentaire, l'idée étant d'anticiper la montée en puissance des signalements.

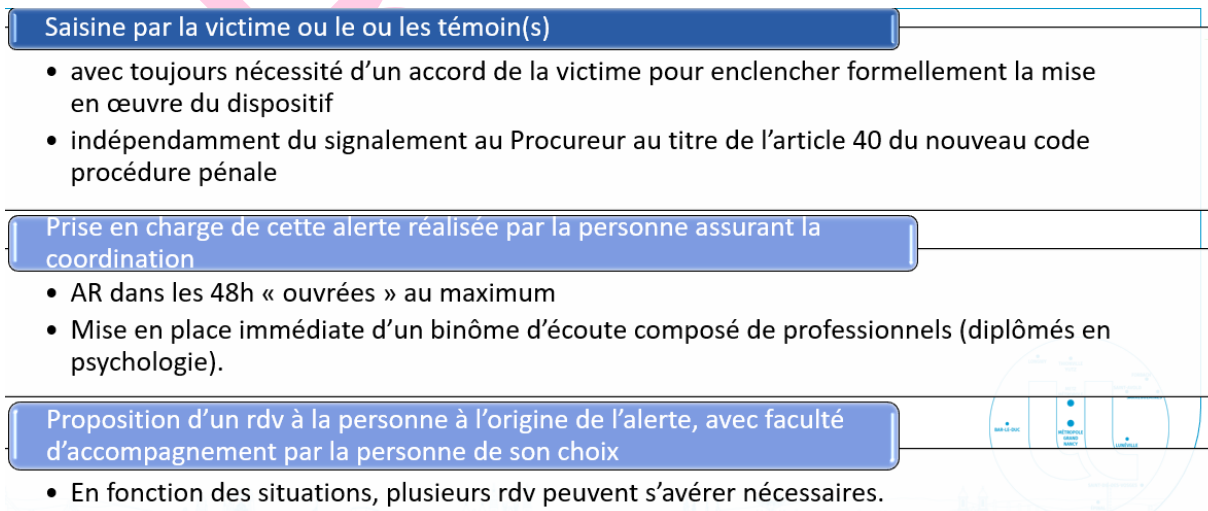


Une saisine avec une phase d'écoute essentielle

2 - Mme Myriam DORIAT-DUBAN aborde la saisine avec la phase d'écoute : la saisine peut être faite par la victime ou par un ou plusieurs témoins. En revanche, pour que le dispositif soit enclenché, il faut nécessairement l'accord de la victime. Charge à l'Établissement de convaincre la victime d'aller vers le signalement et d'enclencher la procédure. Ce dispositif est indépendant d'un éventuel signalement au Procureur au titre de l'article 40.

Lorsqu'il y a saisine, l'idée étant d'aller assez vite, la coordinatrice doit répondre par un accusé de réception dans les 48h ouvrées au maximum, puis mettre en place le binôme d'écoute composé de professionnels (principalement des psychologues ou un personnel diplômé en psychologie – en tous cas, tous formés à l'écoute.

Un rendez-vous sera proposé à la personne à l'origine de l'alerte (cette personne pouvant être accompagnée de la personne de son choix). Plusieurs rendez-vous peuvent s'avérer nécessaires.



La constitution d'un dossier, nécessaire au traitement de la situation

3 – Ensuite, le binôme d'écoute va constituer le dossier et notamment rédiger le compte rendu des faits rapportés, compte rendu signé par la personne à l'origine de l'alerte. Différentes pièces viendront étayer les faits : des échanges de mails, des textos, des témoignages, le tout devant servir à constituer un faisceau d'indices.

Echanges avec la personne à l'origine de l'alerte

=> Binôme d'écoute explicite les étapes relatives au traitement de la situation et notamment la constitution d'un dossier

- dont la pièce principale est le **CR des faits rapportés**, réalisé par le binôme et signé par la personne à l'origine de l'alerte.
- S'y ajoutent tous les éléments étayant les faits (échanges de mails, de textos, témoignages...), susceptibles de constituer un **faisceau d'indices**.

Une fois le dossier constitué, il est adressé aux membres du Groupe de liaison des situations de violences internes (GLSVI).

Un traitement pluridisciplinaire adapté aux différents cas de figure

4 – Une fois ce dossier constitué, il sera adressé aux membres du Groupe de Liaison des Situations de Violences Internes, le GLSVI. C'est là que va s'exprimer la pluridisciplinarité qui semble être indispensable à la gouvernance de l'Université.

Composition du GLSVI réuni spécifiquement à cette fin en fonction du statut des auteur/victime

- « personnel/personnel »,
- « mixte personnel/étudiant »
- « étudiant/étudiant »,

Dans tous les cas, participation d'une personne représentante

- des personnels (du CSA et F3SCT)
- Et/ou des étudiantes et étudiants
- volontaire
- tirage au sort pour déterminer l'ordre de participation

Composition GLSVI

La composition du GLSVI va s'ajuster selon que l'on est dans une situation :

- qui n'implique que des personnels (cas 1)

- qui n'implique que des étudiants (cas 3) ou
- qui implique des personnels et des étudiants = situation mixte (cas 2).

Dans tous les cas, nous aurons la participation d'une personne qui, soit représente les personnels, soit représente les étudiants.

	CAS 1 Entre personnels	CAS 2 mixte	CAS 3 Entre étudiants
Pilote (co-pilote)	DGSA RHESPECT (DRCT+DRV si doctorant)	DGSA RHESPECT– DGSA FVU (DRCT+DRV si doctorant)	DGSA FVU (DRCT+DRV si doctorant)
Membres	<ul style="list-style-type: none"> - Binôme d'écoute - DMGRH/DADRH - Médecins SST - AS des personnels - DAJ - Délégué EDI - <u>Représentant.e OS</u> (CSA/F3SCT) 	<ul style="list-style-type: none"> - Binôme d'écoute - DMGRH/DADRH - Médecins SST + SSE - AS des personnels + SSE - DAJ - Délégué EDI - <u>Représentant.e.s</u> OS (CSA/F3SCT) + étudiants 	<ul style="list-style-type: none"> - Binôme d'écoute - Médecin SSE - AS SSE - DAJ - Délégué EDI - <u>Représentant.e.s</u> étudiants

DRCT = Délégation ARRC (à l'Amélioration des Relations et à la Régulation des Conflits)

DGSA RHESPECT (Directeur Général des Services Adjoint « Ressources Humaines Et Sociales, Prévention et Conditions de Travail)

DGSA FVU (Directeur Général des Services Adjoint « Formation et Vie Universitaire »)

DRV (Direction de la Recherche et de la Valorisation)

DMGRH (Délégation à la Modernisation de la Gestion des Ressources Humaines)

DADRH (Direction de l'Accompagnement et du Développement des Ressources Humaines)

Médecins SST (Santé et Sécurité au Travail)

SSE (Service de Santé Étudiante)

AS (Assistentes Sociales)

DAJ (Direction des Affaires Juridiques)

EDI (Egalité-Diversité-Inclusion)

OS (Organisations Syndicales)

À noter qu'il y aura 1 représentant pour les personnels et 2 représentants pour les étudiants de façon à ce que les étudiants soient en binôme pour mieux gérer la charge mentale afférente à la situation.

Rôle du GLSVI

Se réunit dans le mois suivant la finalisation du dossier de saisine avec l'ensemble des pièces correspondantes, avec la possibilité d'une réunion d'urgence si la situation l'exige.

- statue sur la situation
- et élabore des **préconisations** dans le but de la faire cesser
- soumises à la **validation de la Présidente**, préalablement à leur mise en œuvre.

La personne chargée de la coordination du dispositif

- assure alors le bon déroulement des actions définies en lien avec les différents services compétents,
- veille au suivi
- et informe les membres du GLSVI.

Modalités de suivi par les instances

Bilan global du dispositif, s'appuyant notamment sur des statistiques, présenté annuellement dans les différentes instances (CVU, CS, CF, F3SCT, CA) + Comité EDI.

Personne en charge des VDHA pleinement associée

- Conformément à ses missions, elle participe à son évaluation, à l'élaboration du bilan et à son évolution en contribuant à l'enrichissement de son plan d'actions.

VDHA (Violences, Discriminations, Harcèlements et Agressions)

Calendrier de déploiement



Dans un premier temps, M. Bernard DUSSOUBS voudrait savoir pourquoi « inévitablement » envisager une montée en puissance du nombre de dossiers...peut-être à court terme mais il espère qu'à moyen terme on puisse suffisamment éduquer les personnels et les étudiants de l'Université pour éviter des signalements de plus en plus nombreux.

Dans un second temps, il revient sur le développement d'une plateforme en interne ; il demande si l'Établissement compte promouvoir le dispositif interne par rapport au dispositif national. Existe-t-il une liaison entre les deux dispositifs ? Il pense que certaines personnes opteront pour le dispositif national, redoutant que l'interne serve à étouffer les affaires.

On anticipe une augmentation et plus vite le nombre de signalements baissera suite à une évolution des comportements, mieux ce sera, répond Mme Myriam DORIAT-DUBAN qui précise que, dans le cadre du COMP, des moyens supplémentaires ont été demandés et pas seulement en personnel : elle cite la caravane EDI, des manifestations organisées régulièrement et est persuadée qu'il faut multiplier les opérations de prévention. S'il suffisait que le dispositif existe, sans avoir besoin qu'il fonctionne pour être efficace ce serait parfait mais, malheureusement, il ne faut pas rêver, résume Mme Myriam DORIAT-DUBAN.

M. Pascal TISSERANT, pensant qu'il est fait référence ici à la plateforme signalement.net, indique que la plateforme en question n'est pas une plateforme nationale mais une plateforme livrée par une société privée, qui est utilisée par une quinzaine d'universités aujourd'hui et vers laquelle l'Université de Lorraine s'était tournée puisque les collègues en étaient entièrement satisfaits et qu'elle était réputée pour faciliter grandement la chaîne de traitement. Tout est géré : un dossier tombe au niveau du signalement, auquel il est possible d'attacher tout de suite des personnes - le témoin ou les personnes dans les composantes) et toutes les personnes qui vont traiter le dossier. Chacun peut voir, à tout moment, où en est le dossier dans la chaîne de traitement, et ce, en différentes langues. M. Pascal TISSERANT relate qu'à l'Université de Lorraine, il y a eu un blocage et la volonté de développer une plateforme en interne. Il confirme qu'il ne s'agit pas d'une plateforme nationale.

M. Bernard DUSSOUBS précise qu'il pensait à la plateforme nationale <https://arretonslesviolences.gouv.fr/> qui permet de signaler des violences (également conjugales) mais aussi sexuelles et sexistes.

L'objectif est que les personnes aient confiance dans le dispositif interne ; c'est plus facile pour l'Université de Lorraine d'agir si elle est prévenue tout de suite, remarque Mme Myriam DORIAT-DUBAN.

La Présidente constate qu'en la matière, il existe des points d'entrée multiples ; elle pense que peu importe l'endroit où la personne va déposer ou faire état d'une situation qu'elle juge insupportable, il faut arriver à s'organiser pour saisir l'information là où elle arrive, et la traiter.

Pour l'Établissement, une difficulté qu'il ne résoudra pas est celle de se trouver en équilibre entre deux obligations :

- ne pas mettre en cause le droit des personnes (étudiants ou personnels) sans avoir les éléments qui lui permettent de le faire,
- respecter la parole des personnes qui saisissent le dispositif.

La Présidente souhaite renforcer une forme d'intransigeance mais il faut aussi faire entendre que des rumeurs, des on-dit, des témoignages non directs sont de la matière non utilisable. Les droits des personnes – que ce soit la personne qui dépose ou les personnes ciblées par le dépôt – doivent être respectés dans une organisation comme l'Université de Lorraine.

La Présidente engage chacun-e à lutter collectivement contre toutes les formes de dérives complotistes du type : "on dissimule des viols" etc.

En réponse aux 2 questions de M. Vianney CAMUS :

① Mme Myriam DORIAT-DUBAN explique qu'une liste de mesures est déjà employée dans le cadre du GLSH (Groupe de Liaison des Situations de Harcèlement) – [harcèlement plutôt moral, précise-t-elle]. Cette liste sera reprise. En termes d'action, il peut s'agir d'engager une procédure disciplinaire, de suspendre, d'avoir un entretien de recadrage (pour les cas non dramatiques), de mettre en place une médiation. Il y a de nombreuses possibilités d'action.

② M. Pascal TISSERANT ajoute que le défenseur des droits (NDLR : autorité administrative indépendante) est associé aux réflexions menées par l'Université de Lorraine ; ses services ont proposé d'être en appui-conseil. En ce qui concerne le dispositif en interne, il serait compliqué de les y associer – eux-mêmes n'y tenant pas pour conserver leur indépendance dans le traitement des situations puisqu'ils peuvent être saisis directement. C'est pourquoi, il ne figure pas d'extérieurs dans le GLSVI.

Mme Sabrina SINIGAGLIA-AMADIO remercie tout d'abord pour le travail effectué, puis elle demande qui est le « délégué EDI » mentionné dans le tableau (page 30) : est-ce M. Pascal TISSERANT en tant que VP EDI ou est-ce un membre d'une cellule EDI ou le président du comité EDI ou bien une personne spécialement recrutée ?

Mme Sabrina SINIGAGLIA-AMADIO souhaiterait avoir un schéma d'ensemble qui présente bien les fonctions de chacun des espaces EDI : VP EDI, comité EDI, dispositif de signalement EDI, cellules EDI – pour savoir qui fait quoi et connaître les schémas d'échanges et d'information.

Parfois, des situations arrivent directement dans le dispositif dont la cellule n'est pas forcément informée, signale Mme Sabrina SINIGAGLIA-AMADIO. En dernier lieu, elle voudrait savoir quelle campagne d'information ou de communication est prévue autour de l'existence du dispositif.

À propos de la communication, La Présidente estime qu'un des gros handicaps était la dispersion du dispositif. Dorénavant, il n'y aura plus qu'un seul point de contact – ce qui rend la communication plus efficace et plus simple. Les informations relatives au dispositif seront diffusées via plusieurs canaux différents.

Tout d'abord, le délégué EDI est M. Yves CARDELLINI, répond Mme Myriam DORIAT-DUBAN. Ensuite, elle annonce quelques principes de fonctionnement :

- ❖ dès lors que vous sentez que la personne doit être entendue par des professionnels, il faut amener cette personne à saisir le dispositif (tout ce qui demande un traitement lourd doit passer par le dispositif) ;
- ❖ certaines situations peuvent être gérées en local, dans les cellules EDI, et n'ont pas besoin de remonter par le dispositif ;
- ❖ toutes les personnes qui doivent agir doivent être informées.

Pour Mme Myriam DORIAT-DUBAN, le comité EDI est plus dans la prévention et il aide à réfléchir à des moyens d'amélioration ; le dispositif est le moyen principal de l'Établissement de traitement des situations.

M. Pascal TISSERANT reconnaît le besoin d'un schéma plus fin, et dit qu'au-dessus de la cellule EDI, il y a la responsabilité du / de la responsable de la composante dans laquelle la cellule EDI est installée.

Une très large communication via les outils qui parlent aux personnels et via ceux qui parlent aux étudiants sera faite, favorisant l'affichage des numéros d'appel qui seront rappelés à chaque rentrée, annonce Mme Myriam DORIAT-DUBAN.

Quid de nos collègues hébergés, des EPST (Établissements Public à caractère Scientifique et Technologique)? Sont-ils / elles concerné-e-s ?

Mme Myriam DORIAT-DUBAN relate que si une personne de l'Université de Lorraine est prétendue harceleur ou harceleur potentiel, l'Établissement le sait car il est en lien constant avec les UMR (Unités Mixtes de Recherche) ...

Et l'Université de Lorraine a des personnels hébergés dans les locaux des organismes. C'est un sujet sur lequel l'Université de Lorraine doit encore progresser. La systématisation de l'échange d'informations dès qu'un personnel est concerné par un signalement, dans un autre établissement (un personnel de l'Université concerné par un signalement opéré au CNRS, par exemple), il faut que les 2 établissements échangent le plus rapidement possible et qu'un seul établissement soit porteur de l'enquête à mener, le cas échéant, ajoute la Présidente.

Ces éléments feront l'objet d'un travail commun dans le cadre des suites de la mission Gillet, étant entendu que, en l'absence de coordination en la matière, beaucoup de perturbations sont créées sur les collectifs notamment de recherche.

Le dispositif de traitement des signalements des situations de violences internes est approuvé à l'unanimité par les membres du Conseil d'Administration.
--

Résultat du vote :

Nombre de membres en exercice	31
-------------------------------	----

Quorum	16
Membres présents	15
Membres représentés	8
Nombre de votants	23
Nombre de REFUS de VOTE	0
Nombre de voix POUR	23
Nombre de voix CONTRE	0
Nombre d' ABSTENTIONS	0

6. DÉSIGNATION d'un ÉTUDIANT REPRÉSENTANT de la LISTE FÉDELOR au sein de la COMMISSION « FACILITATION du FONCTIONNEMENT INTERNE de L'ÉTABLISSEMENT » issue du CONSEIL D'ADMINISTRATION

L'association étudiante FÉDELOR propose la candidature de M. Natan GOULIN.

Les membres du Conseil d'Administration **désignent à l'unanimité, M. Natan GOULIN** comme représentant de la liste Fédélor, appelé à siéger au sein de la commission « facilitation du fonctionnement interne de l'Établissement » issue du Conseil d'Administration.

Résultat du vote :

Nombre de membres en exercice	31
Quorum	16
Membres présents	15
Membres représentés	8
Nombre de votants	23
Nombre de REFUS de VOTE	0
Nombre de voix POUR	23
Nombre de voix CONTRE	0
Nombre d' ABSTENTIONS	0

DÉPART de Mme DENOOZ Laurence

Nb de présents : 14

Nb de représentés : 8

Les points 7 à 10 font l'objet d'un vote unique

7. CRÉATION des STATUTS de l'UNITÉ MIXTE de RECHERCHE « BUREAU D'ÉCONOMIE THÉORIQUE et APPLIQUÉE (BETA) »

DOCUMENT TRANSMIS AUX ADMINISTRATEURS

ANNEXE 4

8. CRÉATION des STATUTS de l'UNITÉ MIXTE de RECHERCHE « Georessources »

DOCUMENT TRANSMIS AUX ADMINISTRATEURS

ANNEXE 5

9. CRÉATION des STATUTS de l'UNITÉ MIXTE de RECHERCHE « LABORATOIRE d'ÉTUDE des MICROSTRUCTURES et de MÉCANIQUE des MATÉRIAUX (LEM3) »
DOCUMENT TRANSMIS AUX ADMINISTRATEURS **ANNEXE 6**

10. CRÉATION des STATUTS de l'UNITÉ MIXTE de RECHERCHE « LABORATOIRE LORRAIN de RECHERCHE en INFORMATIQUE et ses APPLICATIONS (LORIA) »
DOCUMENT TRANSMIS AUX ADMINISTRATEURS **ANNEXE 7**

Les points :

- 7 Création des statuts de l'unité mixte de recherche « Bureau d'Economie Théorique et Appliquée (BETA) »
- 8 Création des statuts de l'unité mixte de recherche « Georessources »
- 9 Création des statuts de l'unité mixte de recherche « Laboratoire d'Etude des Microstructures et de Mécanique des Matériaux (LEM3) »
- 10 Création des statuts de l'unité mixte de recherche « Laboratoire Lorrain de Recherche en Informatique et ses Applications (LORIA) »

sont approuvés à l'unanimité par les membres du Conseil d'Administration.

Résultat du vote :

Nombre de membres en exercice	31
Quorum	16
Membres présents	14
Membres représentés	8
Nombre de votants	22
Nombre de REFUS de VOTE	0
Nombre de voix POUR	22
Nombre de voix CONTRE	0
Nombre d' ABSTENTIONS	0

11. CRÉATION du RÈGLEMENT INTÉRIEUR du CENTRE DE COORDINATION « PÔLE ENTREPRENARIAT ÉTUDIANT de LORRAINE (PeeL) »
DOCUMENT TRANSMIS AUX ADMINISTRATEURS **ANNEXE 8**

Pas de question.

La création du Règlement Intérieur du Centre de Coordination « Pôle Entrepreneuriat Étudiant de Lorraine (PeeL) est approuvée à l'unanimité par les membres du Conseil d'Administration

Résultat du vote :

Nombre de membres en exercice	31
Quorum	16

Membres présents	14
Membres représentés	8
Nombre de votants	22
Nombre de REFUS de VOTE	0
Nombre de voix POUR	22
Nombre de voix CONTRE	0
Nombre d' ABSTENTIONS	0

12. **MODIFICATION du RÈGLEMENT INTÉRIEUR du PÔLE SCIENTIFIQUE CHIMIE et PHYSIQUE MOLECULAIRE (CPM)**
DOCUMENT TRANSMIS AUX ADMINISTRATEURS **ANNEXE 9**

Aucune remarque.

La modification du Règlement Intérieur du pôle scientifique Chimie et Physique Moléculaire (CPM) **est approuvée à l'unanimité** par les membres du Conseil d'Administration

Résultat du vote :

Nombre de membres en exercice	31
Quorum	16
Membres présents	14
Membres représentés	8
Nombre de votants	22
Nombre de REFUS de VOTE	0
Nombre de voix POUR	22
Nombre de voix CONTRE	0
Nombre d' ABSTENTIONS	0

12 bis. **ADHÉSION de l'UNIVERSITÉ de LORRAINE au RÉSEAU « MENs » ÉTUDIANTS et CHERCHEURS en EXIL**
DOCUMENT TRANSMIS AUX ADMINISTRATEURS **ANNEXE 10**

Les Administrateurs n'émettent aucun commentaire.

La modification du Règlement Intérieur du pôle scientifique Chimie et Physique Moléculaire (CPM) **est approuvée à l'unanimité** par les membres du Conseil d'Administration

Résultat du vote :

Nombre de membres en exercice	31
Quorum	16
Membres présents	14
Membres représentés	8
Nombre de votants	22
Nombre de REFUS de VOTE	0
Nombre de voix POUR	22
Nombre de voix CONTRE	0

Nombre d' ABSTENTIONS	0
------------------------------	----------

13. BILAN de la CAMPAGNE d'ATTRIBUTION de la PRIME INDIVIDUELLE (C3) 2023
DOCUMENT TRANSMIS AUX ADMINISTRATEURS

ANNEXE 11

Mme Myriam DORIAT-DUBAN souligne que le bilan est plus pauvre que celui de l'an dernier parce que les modalités d'attribution ont été changées et qu'il n'est plus possible de faire une analyse aussi fine qu'avant du fait du cumul des critères.

Point d'information, pas de vote.

14. RECRUTEMENT des ENSEIGNANTS-CHERCHEURS (EC) ASSOCIÉS – PROFESSEURS des UNIVERSITÉS ASSOCIÉS (PAST) et MAITRES de CONFERENCES ASSOCIÉS (MAST)
DOCUMENT TRANSMIS AUX ADMINISTRATEURS

ANNEXE 12

Il s'agit de faire tomber la limite de 2 renouvellements, qui existait pour les enseignants associés ; en fait, on s'est rendu compte que les PAST et les MAST qui n'en étaient pas parce qu'ils ne faisaient pas de recherche passaient enseignants associés faisant ainsi 2 fois 9 ans alors que les « vrais » PAST et MAST étaient bloqués à 9 ans. Les textes le permettant, l'idée était de ne plus bloquer personne après 2 renouvellements – d'autant plus qu'il est compliqué de trouver des enseignants associés, notamment sur les sites hors métropole, résume Mme Myriam DORIAT-DUBAN. Néanmoins, il faudra que la demande de renouvellement au-delà de 9 ans soit argumentée.

Les modalités de recrutement des Enseignants-Chercheurs (EC) associés – Professeurs des Universités Associés (PAST) et Maîtres de Conférences Associés (MAST) **sont approuvées à l'unanimité** par les membres du Conseil d'Administration.

Résultat du vote :

Nombre de membres en exercice	31
Quorum	16
Membres présents	14
Membres représentés	8
Nombre de votants	22
Nombre de REFUS de VOTE	0
Nombre de voix POUR	22
Nombre de voix CONTRE	0
Nombre d' ABSTENTIONS	0

15. RÉMUNÉRATION des ENSEIGNANTS-CHERCHEURS (EC) INVITES à compter de FÉVRIER 2024 et ANNÉES UNIVERSITAIRES SUIVANTES
DOCUMENT TRANSMIS AUX ADMINISTRATEURS

ANNEXE 13

Il est question ici d'intégrer la hausse du point d'indice, signale Mme Myriam DORIAT-DUBAN.

La modification du Règlement Intérieur du pôle scientifique Chimie et Physique Moléculaire (CPM) **est approuvée à l'unanimité** par les membres du Conseil d'Administration

Résultat du vote :

Nombre de membres en exercice	31
Quorum	16
Membres présents	14
Membres représentés	8
Nombre de votants	22
Nombre de REFUS de VOTE	0
Nombre de voix POUR	22
Nombre de voix CONTRE	0
Nombre d' ABSTENTIONS	0

Les points 16 à 23 sont soumis à un vote groupé

16. CALENDRIER PÉDAGOGIQUE 2024-2025
DOCUMENT TRANSMIS AUX ADMINISTRATEURS **ANNEXE 14**
17. CRÉATION du MASTER CONJOINT MASTER INTERNATIONAL en SCIENCES de l'ÉDUCATION INCLUSIVE (MISEI)
DOCUMENT TRANSMIS AUX ADMINISTRATEURS **ANNEXE 15**
18. CHANGEMENT d'INTITULÉ du DIPLÔME d'UNIVERSITÉ (DU) « MÉTHANISATION » en MISE en ŒUVRE d'une UNITÉ de MÉTHANISATION
DOCUMENT TRANSMIS AUX ADMINISTRATEURS **ANNEXE 16**
19. CHANGEMENT d'INTITULÉ du DIPLÔME d'UNIVERSITÉ (DU) « MANAGEMENT GÉNÉRAL d'un SITE INDUSTRIEL AGRO-ALIMENTAIRE » en MANAGER un SITE INDUSTRIEL LAITIER
DOCUMENT TRANSMIS AUX ADMINISTRATEURS **ANNEXE 17**
20. PRESTATIONS OPTIONNELLES COMPLÉMENTAIRES de SCOLARITÉ (POCS) : COMPLÉMENTS ÉNIM (ÉCOLE D'INGÉNIEURS de METZ)
DOCUMENT TRANSMIS AUX ADMINISTRATEURS **ANNEXE 18**
21. TARIFICATION TEST OF ENGLISH FOR INTERNATIONAL COMMUNICATION (TOEIC) 2024 : APPLICATION de l'AUGMENTATION ANNUELLE PRÉVUE au MARCHÉ
DOCUMENT TRANSMIS AUX ADMINISTRATEURS **ANNEXE 19**
22. LISTE des MENTIONS et des PARCOURS-TYPES demandés à l'ACCREDITATION – OFFRE 2024 MISE à JOUR
DOCUMENT TRANSMIS AUX ADMINISTRATEURS **ANNEXE 20**

23. CAPACITÉS d'ACCUEIL et MODALITÉS d'ADMISSION 2024-2025 : MODIFICATIONS
DOCUMENT TRANSMIS AUX ADMINISTRATEURS
ANNEXE 21
Les points :

- 16 Calendrier pédagogique 2024-2025
- 17 Création du Master conjoint *Master International en Sciences de l'Éducation Inclusive (MISEI)*
- 18 Changement d'intitulé du Diplôme d'Université (DU) « Méthanisation » en *Mise en œuvre d'une Unité de Méthanisation*
- 19 Changement d'intitulé du Diplôme d'Université (DU) « Management Général d'un Site Industriel Agro-Alimentaire » en *Manager un Site Industriel Laitier*
- 20 Prestations Optionnelles Complémentaires de Scolarité (POCS) : compléments ENIM (École d'Ingénieurs de Metz)
- 21 Tarification Test of English for International Communication (TOEIC) 2024 : application de l'augmentation annuelle prévue au marché
- 22 Liste des mentions et des parcours-types demandés à l'accréditation – offre 2024 mise à jour
- 23 Capacités d'accueil et modalités d'admission 2024-2025 : modifications

sont approuvés à l'unanimité par les membres du Conseil d'Administration.

Résultat du vote :

Nombre de membres en exercice	31
Quorum	16
Membres présents	14
Membres représentés	8
Nombre de votants	22
Nombre de REFUS de VOTE	0
Nombre de voix POUR	22
Nombre de voix CONTRE	0
Nombre d' ABSTENTIONS	0

Les points 24 et 25 sont soumis à un vote groupé

24. DÉTERMINATION du NOMBRE de SEMESTRES pour « CONGÉS pour RECHERCHE ou CONVERSIONS THÉMATIQUES » pour l'ANNÉE UNIVERSITAIRE 2024-2025
DOCUMENT TRANSMIS AUX ADMINISTRATEURS

30 (trente) est le nombre de semestres proposé au titre de « Congés pour Recherche ou Conversions Thématiques (CRCT) » pour l'année universitaire 2024-2025, au titre de l'Établissement.

25. PARTICIPATION de l'UNIVERSITÉ de LORRAINE à l'ACCORD-CADRE du CENTRE HENRI BÉNARD
DOCUMENT TRANSMIS AUX ADMINISTRATEURS
ANNEXE 22
Les points :
24 Détermination du nombre de semestres pour « Congés pour Recherche ou Conversions Thématiques » pour l'année universitaire 2024-2025
25 Participation de l'Université de Lorraine à l'accord-cadre du Centre Henri Bénard
sont approuvés à l'unanimité par les membres du Conseil d'Administration.

Résultat du vote :

Nombre de membres en exercice	31
Quorum	16
Membres présents	14
Membres représentés	8
Nombre de votants	22
Nombre de REFUS de VOTE	0
Nombre de voix POUR	22
Nombre de voix CONTRE	0
Nombre d' ABSTENTIONS	0

26. CARTE-ACHAT de l'UNIVERSITÉ de LORRAINE
DOCUMENT TRANSMIS AUX ADMINISTRATEURS

La carte-achat fait partie des outils proposés dans le cadre de la « Facilitation », commence M. Vincent MALNOURY ; elle a déjà évoquée dans le cadre du projet d'établissement et dans le cadre de la démarche « réinventer le rapport au travail », pilotée par une commission rattachée au Conseil d'Administration.

Un service et un outil proposés dans le cadre de la Facilitation

La Facilitation, une approche « utilisateurs », une démarche qui vise à :

- Répondre de la façon la plus adaptée possible aux besoins des utilisateurs
- Fluidifier, favoriser la coordination des réponses apportées par les services aux interlocuteurs internes

Quelques exemples de réalisations et de projets :

- **Outils :**
 - parapheur électronique
 - Between (outils de recrutement partagé DRH-service recruteur-candidats)
 - le DGS annonce la mise en place mi-avril d'un nouvel outil de ticketing, opérant en directions centrales mais aussi sur les campus : « iTop »

- **Organisation :**
 - délégations de signature élargies,
 - démarche sur l'accompagnement de projets déposé auprès de financeurs publics : ANR, Europe, ... (un seul point d'entrée)

- **Qualité du service :**
 - « Services publics + » commence à être déployé : c'est un document qui permet d'intégrer tous les engagements que va prendre un service pour assurer une bonne interface avec les utilisateurs externes et aussi internes

Onze (11) services-pilotes (pour moitié de composantes, pour moitié de laboratoires) sont entrés dans la démarche chapeauté par la commission présidée par M. Jean-Marc MARTRETTE et sa Vice-présidente Mme Marion MARTINY, et techniquement portée par Mme Mathilde BARTHE, chargée de mission du DGS.

Cette démarche cherche à adapter l'Établissement aux engagements pris en vue d'améliorer la qualité du service rendu aux utilisateurs internes et externes

M. Julian MESSIER prend le relai.

Carte achat : principes et fonctionnement

Carte achat : principes

- **Facilitation :**
 - achat souple et facilité auprès des commerçants de proximité
 - + achats en ligne, réalisés par les acteurs de terrains

- **Autonomie :**
 - chaque directeur devrait pouvoir fixer ses plafonds (par entité, par transaction, par carte), ses horaires et jours d'utilisation, et désigner les porteurs de carte

- **Souplesse :**
 - dispositif adaptable aux besoins de chaque entité selon ses propres contraintes

Carte achat : quels achats ?

- **Dépenses autorisées :** hors marchés pour fournisseurs référencés

- **Dépenses exclues :**
 - combustibles,
 - fluides,
 - assurances,
 - honoraires,
 - déplacements professionnels,
 - amendes,
 - formation continue,
 - ...

- **Nature :**
 - au comptoir (de proximité)
 - à distance (par internet et par téléphone) : sécurisation par codes uniques (3D Secure)
 - récurrent
 - occasionnel

- d'urgence (doit être justifié et demeurer exceptionnel)
- Pas de plafond au niveau Établissement (enjeu relatif)
- Plafond par transaction (pas de limite préalable du nombre de transactions)
→ =>3000€ TTC
- Prix unitaire par objet < à 800€ HT (seuil investissement)
→ Pas de blocage automatique mais mention dans la charte utilisateur + contrôle a posteriori

Carte achat : quels acteurs ?

- Agents titulaires ou contractuels, C, B ou A, désignés dans chaque entité par le directeur local (carte individuelle et nominative)
- Etablissement bancaire partenaire : CREDIT MUTUEL

Carte achat : quels circuits ? quels contrôles ?

- Commande, paramétrage et distribution des cartes sont centralisés au niveau de la DBF (Direction du Budget et des Finances) en fonction des besoins de chaque entité
Chaque directeur fera remonter le nombre de cartes dont il a besoin ; chaque carte peut être paramétrée de manière très précise sur des jours et des horaires d'utilisation (carte par carte)
- Regroupement des achats sur un bon de commande périodique (annuel ou mensuel)
- Contrôle du gestionnaire et du directeur sur le bon de commande + contrôle interne a posteriori sur certains types d'achats pour s'assurer que le champ de la charte d'utilisation est bien respecté, précise M. Julian MESSIER.

M. Bernard DUSSOUBS intervient sur les éléments suivants :

- ◆ les déplacements professionnels qui ont été cités comme achats exclus de la carte ;
- ◆ les inscriptions à des colloques internationaux, notamment à l'étranger où la notion de bon de commande est un peu étonnante ;
- ◆ l'inscription à des sociétés savantes, notamment à l'étranger.

L'Université compte-t-elle encourager ou pas cette pratique, demande M. Bernard DUSSOUBS. Il relate qu'au début, le CNRS encourageait l'utilisation de la carte-achat puis il a modéré sa position ; en effet, il s'est avéré que l'utilisateur lambda oubliait que, derrière, il y a une opération logistique lourde liée à l'émission de bons de commande. M. Bernard DUSSOUBS voudrait savoir si l'Université de Lorraine envisage une utilisation maîtrisée de la carte-achat en demandant aux utilisateurs de faire attention, et ce, en particulier, pour éviter que les personnes n'utilisent ce système pour tenter de contourner la notion de marchés.

M. Julian MESSIER rappelle que :

- certains fournisseurs seront exclus par code d'activité et tous les autres seront possibles ;
- il est possible de s'inscrire sur un site de colloques – y compris à l'étranger – sans avoir à passer par des bons de commande. L'inscription à un colloque ne relevant pas de l'investissement, elle rentre dans le champ du plafond de 3 000 € de dépenses à la carte ;
- l'inscription à des sociétés savantes est autorisée dans la mesure où la dépense est engagée dans le cadre de l'activité exercée par l'acheteur.

M. Julian MESSIER reconnaît qu'il y a toute une technique de bons de commande à réaliser mais on est sur des bons de commande réalisés après coup et un seul bon de commande pourra être périodique et regrouper plusieurs achats d'un seul coup, a minima mensuel ou annuel pour les achats ponctuels.

Il ne faut pas établir un bon de commande par achat car cela serait contre-productif en submergeant le gestionnaire.

M. Vianney CAMUS évoque la problématique des erreurs et demande qui est responsable en cas de recouvrement impossible.

L'acheteur doit s'assurer que l'achat respecte les règles et qu'il y a une disponibilité financière. Le directeur doit aussi opérer un contrôle au moment de la signature du bon de commande. S'applique alors une responsabilité managériale classique où l'acheteur a droit à l'erreur mais, en cas d'erreur réitérée, en cas d'utilisation dévoyée, il y a retrait systématique de la charte et, après, mise en responsabilité, explique M. Julian MESSIER.

Point d'information et d'échanges, pas de vote.

La Présidente lève la séance à 12h30.

Hélène BOULANGER
Présidente de l'Université de Lorraine