

COMPTE-RENDU

ORDRE DU JOUR

1. Informations de la Présidente
2. Projet de compte rendu du Conseil d'Administration du 30 janvier 2024

Enjeux Stratégiques

3. Compte Financier 2023 de l'Université de Lorraine
 - a. Analyse du Compte Financier 2023 par l'Agent Comptable et Rapport de gestion de l'Ordonnateur
 - b. Intervention des Commissaires aux Comptes
4. Bilan d'activité du Contrôle Interne Financier (CIF) 2023
5. Plan d'action du Contrôle Interne Financier (CIF) 2024
6. Allocation définitive aux collègiums
7. Charte des cellules Égalité-Diversité-Inclusion (EDI)

Affaires financières & Comptables

8. Code de conduite concernant les cadeaux et invitations émanant de tiers

Recherche & Valorisation

9. *Processus de renouvellement éventuel d'un UL International Research Partnership (IRP)*

Vie Institutionnelle

10. Elections à l'Université de Lorraine : mise en œuvre des recommandations issues de la consultation ([information](#), [échanges](#))
11. Avis sur la nomination du directeur ou de la directrice du PeeL (Pôle Entrepreneuriat Etudiant de Lorraine)
12. Modification du Règlement Intérieur de l'École Doctorale SLTC (Sociétés, Langages, Temps, Connaissances)
13. Création des statuts de l'Unité Mixte de Recherche ATILF (Analyse et Traitement Informatique de la Langue Française)

14. Création des statuts de l'Unité Mixte de Recherche CRPG (Centre de Recherches Pétrographiques et Géochimiques)
15. Création des statuts de l'Unité Mixte de Recherche IMoPA (Ingénierie Moléculaire, Cellulaire et Physiopathologie)
16. Création des statuts de l'Unité Mixte de Recherche LIEC (Laboratoire Interdisciplinaire des Environnements Continentaux)
17. Modification des statuts de l'Institut National Supérieur du Professorat et de l'Éducation (INSPÉ)
18. Modification des statuts de l'Unité de Recherche 2LPN (Laboratoire Lorrain de Psychologie et Neurosciences de la dynamique des comportements)

Vie Universitaire

19. Régimes Spéciaux d'Études (RSE) applicables à l'ensemble des formations 2024-2025

Ressources Humaines

20. Plan de développement des compétences 2024
21. Recrutement des Enseignants associés à mi-temps et quart de temps

Formation & Insertion Professionnelle

22. Ouverture de formations en apprentissage – rentrée 2024
23. Politique tarifaire de la Formation Tout au Long de la Vie (FLTV) 2024-2025
24. Mise en conformité réglementaire du Diplômes d'Études Supérieures de Notariat
25. Création du Diplôme d'Université (DU) *Formation Médicale en Chirurgie Bariatrique*
26. Création du Diplôme Inter Universitaire (DIU) *Pratiques Psychothérapeutiques – Psychiatrie d'Adultes*
27. Modification du Diplôme Inter Universitaire (DIU) *Le Sommeil et Sa Pathologie*

Patrimoine Immobilier

28. Contrat Plan État-Région (CPER) 2021-2027 : dossier d'expertise relatif au réaménagement de l'aile SHS du bâtiment D du campus du Saulcy ◀ MODIFIÉ

International

29. Aides à la mobilité entrante et sortante, étudiante et enseignante, organisée dans le cadre des relations internationales durant l'année 2023-2024 (INSPÉ)

Question(s) diverse(s)

Étaient présents à l'ouverture de la séance :

Mme BOULANGER Hélène, Présidente

Collège A :

Mme DORIAT-DUBAN Myriam, M. JOUZEAU Jean-Yves, M. SCHMITT Christophe, M. MARTRETTE Jean-Marc, M. GARET Olivier

Collège B :

M. LEYMARIE Stéphane, M. DIOU Camille, Mme POSZWA Anne, Mme SINIGAGLIA-AMADIO Sabrina, M. GNAEDINGER Éric, Mme LE FLOCH Vasilica

Collège BIATSS :

M. METZGER Jean-Luc, M. DUSSOUBS Bernard, Mme RABAN Catherine

Collège des usagers :

M. CAMUS Vianney

Collège des personnalités extérieures :

M. MARY Gérard

Étaient représentées

Par leur suppléant :

Mme BARDOL Clara
Mme TRIPODI Axelle

est représentée par son **suppléant** M. GOULIN Natan
est représentée par son **suppléant** M. SCHMIDT-MERJAY Paul-Alexandre

Étaient représentés

Par Procuration :

M. GREENWOOD James
M. VANNESTE Arnaud
Mme MOINARD Patricia
M. GROSDIDIER François
Mme FRANÇOIS Isabelle

procuration à
procuration à
procuration à
procuration à
procuration à

M. MARTRETTE Jean-Marc ou à Mme LE FLOCH Vasilica
Mme DORIAT-DUBAN Myriam ou à M. DIOU Camille
M. SCHMITT Christophe
M. MARY Gérard ou à M. LEYMARIE Stéphane
M. METZGER Jean-Luc

Étaient excusés :

Mme CREUSOT Nicole
M. SCIAMANNA Marc

Étaient absents :

Mme DENOOZ Laurence
Mme MORBÉ Muriel
Mme CAMMARA Lou
Mme PEREZ Sylvie
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 – **Mme CHAIB Farida**
- 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
Mme HINSBERGER Frédérique, Responsable du Contrôle Interne
M. CARDELLINI Yves, Délégué à l'égalité, diversité, inclusion
Mme GIRARDELLI Sandrine, Responsable du pôle formation des personnels
M. PERY Alexandre, Directeur du Patrimoine Immobilier
M. COUVAL Romain, Sous-directeur, Direction des Affaires Juridiques
Mme OREL Bernadette, Chargée du Conseil d'Administration

- | | |
|-----|---|
| Mme | CARLIER Marianne, Commissaire aux Comptes associée auprès du Cabinet MAZARS |
| Mme | BLANCHETIÈRE Élodie, Expert-Comptable du Cabinet MAZARS |

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 : 19
Nombre de membres représentés : 5

À 9h15, la Présidente constate que le quorum est atteint et ouvre la séance.

1. INFORMATIONS de la PRÉSIDENTE

□ **Tout d’abord, la Présidente tient à faire le point sur le processus de contractualisation** qui doit mener l’Établissement à la signature d’un contrat avec l’État sous une forme et selon un calendrier inconnu à l’heure actuelle. Il semble que le processus des COMP (Contrats d’Objectifs, de Moyens et de Performance) enclenché avec l’État vienne perturber le cycle de passation des contrats quinquennaux entre les établissements et l’État.

Toujours est-il :

- qu’au 1^{er} janvier 2024, les UR (Unités de Recherche) ont été mises en place dans la nouvelle configuration de l’Université de Lorraine et dans leur nouveau périmètre,
- qu’en février, la politique de formation et l’offre de formation de l’Université de Lorraine pour le prochain contrat ont été présentées au CNESER (Conseil National de l’Enseignement Supérieur et de la Recherche) par la Présidente, M. Nicolas OGET, Vice-président du Conseil de la Formation, et Mme Séverine KLIPFEL, Directrice de la Formation. La présentation a été suivie d’un vote favorable à l’unanimité – ce qui est une expression relativement rare du CNESER. L’offre de formation est prête, reste la phase de discussion du contrat avec l’État qui aboutit à la fixation d’objectifs déclinant les politiques publiques de l’État. La Présidente a recueilli l’information selon laquelle le délai de réponse serait important (février 2025).
- En parallèle, la démarche du COMP est en cours, qui devrait permettre à l’Établissement de récupérer environ 0,8 % de la SCSP (Subvention pour Charge de Service Public), soit 10 M€-12 M€, sur des projets fléchés aux fonds utilisables sur 3 ans. Un axe relatif à la politique de l’Établissement et positionné sur la stratégie territoriale se trouve en phase avec les politiques de l’État ; il bénéficiera de ces fonds.

□ **La Présidente fait référence ensuite aux décisions prises par le ministère des finances** qui a annoncé des économies importantes à réaliser sur le budget de l’État, qui ont été rapidement déclinées dans un texte publié dans la semaine.

Ces économies affectent le budget de l’ESR, non dans des modalités avec un effet immédiat puisque ces économies concernent les crédits de réserve : il s’agit des crédits que les établissements perdent parfois en fin d’année mais qui, du fait de leur existence, laissent entrevoir une possibilité de bénéficier de marges de manœuvre ou de petits bonus qui arrivent en fin d’année. Les mesures prises n’auront pas d’incidence immédiate sur l’Université de Lorraine (sa dotation ne sera pas diminuée). L’Établissement n’aura pas d’allonge financière en fin d’année ; il est clair qu’en matière d’accompagnement de l’Université, notamment pour la prise en charge des surcoûts-énergie, l’accompagnement aurait été très utile même si partiel.

La Présidente dit avoir des interrogations sur l’année 2024 et encore plus sur l’année 2025 puisque les mesures salariales, décidées par l’État au mois de juillet dernier et qui se chiffrent à 9 M€, n’ont été que très partiellement compensées en 2023, partiellement compensées en 2024, et ce, par des crédits non “soclés”. Aujourd’hui, personne n’a de visibilité sur ce qui va se passer en 2025.

□ **Puis, quelques bonnes nouvelles sont délivrées par la Présidente.**

- L’Université de Lorraine est porteuse, avec l’INRIA (Institut National de Recherche en Informatique et en Automatique), le CNRS (Centre National de la Recherche Scientifique), l’INSERM (Institut National de la Santé Et De La Recherche Médicale), l’université de Strasbourg et les hôpitaux universitaires de Lorraine et d’Alsace, d’un projet de cluster en intelligence artificielle déposé en réponse à l’Appel à Projets financé par le Secrétariat Général à l’Investissement. Ce dossier a fait l’objet d’une évaluation extrêmement positive, soulignant les points forts du projet ; le seul reproche est de s’être ancré dans son domaine de spécialité, à savoir le site lorrain. La phase suivante, dans le processus de candidature, consiste à répondre à un certain nombre de questions et à revoir la configuration du projet initialement prévu sur 7 ans en le ramenant à 5 ans – opération malaisée compte-tenu des contrats doctoraux qui représentent une pierre angulaire dans ce type de démarche. En termes de financement de l’État, de 40 M€, on passe à un financement qui s’élève aux alentours de 30 M€.
- Deux prix récompensent des collègues travaillant dans les UR de l’Université de Lorraine, plus précisément dans des UMR (Unités Mixtes de Recherche) :
 - M. Jon GORCHON, chargé de recherche à l’IJL (Institut Jean Lamour) a obtenu la médaille de bronze du CNRS

- Mme Lorette PIANI, chercheuse CNRS en géologie et cosmochimie au CRPG (Centre de Recherches Pétrographiques et Géochimiques) a reçu le prix *Irène JOLIOT-CURIE 2023* dans la catégorie « jeune femme scientifique ».

La Présidente leur adresse toutes ses félicitations au nom de l'Établissement.

Enfin, la Présidente fait la lecture des procurations.

2. PROJET de COMPTE-RENDU du CONSEIL d'ADMINISTRATION du 30 JANVIER 2024 DOCUMENT TRANSMIS AUX ADMINISTRATEURS

Aucune demande de modification n'est demandée.

Le compte rendu du Conseil d'Administration du 30 janvier 2024 **est approuvé à l'unanimité** par les membres du Conseil d'Administration.

Résultat du vote :

Nombre de membres en exercice Hors Présidente	30
Quorum	16
Membres présents	19
Membres représentés	5
Nombre de votants	24
Nombre de REFUS de VOTE	0
Nombre de voix POUR	24
Nombre de voix CONTRE	0
Nombre d'ABSTENTIONS	0

3. COMPTE FINANCIER 2023 de L'UNIVERSITE DE LORRAINE DOCUMENTS TRANSMIS AUX ADMINISTRATEURS

ANNEXES 1 à 4

Annexe 1 : Compte Financier 2023 de l'Université de Lorraine

Annexe 2 : Annexe aux Comptes Annuels 2023

Annexe 3 : Rapport de gestion de l'Ordonnateur sur le Compte Financier 2023

Annexe 4 : Rapport du commissaire aux comptes

La Présidente dit que l'examen du compte financier de l'Établissement qui a lieu tous les ans au mois de mars est un moment très important dans la réflexion sur les moyens mis en appui à la politique de l'Université de Lorraine puisque le compte financier offre une photographie de ce qui s'est réellement passé pendant l'année 2023.

Nous sortons d'une période troublée sur le plan financier, souligne la Présidente. Les perturbations sont liées à la crise covid qui a perturbé les activités de l'Université et ont eu un effet non négligeable sur les aspects financiers. 2023 est une année de presque retour à la normale ; il est donc intéressant de regarder ce qui s'est passé dans les faits au sein de l'Établissement.

La Présidente passe la parole à M. Frédéric DRUE, agent comptable, et à M. Julian MESSIER, Directeur du Budget et des Finances.

a. Analyse du Compte Financier par l'Agent Comptable et Rapport de gestion par l'Ordonnateur

M. Frédéric DRUE propose de présenter les données du Compte Financier 2023 de l'Établissement. Pour l'Université de Lorraine, il s'agit de :

- son 12^{ème} exercice comptable depuis la création de l'Université,
- la 8^{ème} année de présentation en mode « GBCP (Gestion Budgétaire et Comptable Publique) » - ce qui permet une comparabilité des comptes.

Pour M. Frédéric DRUE, il s'agit de sa 7^{ème} année de présentation.

La présentation se fait à 2 voix, avec M. Julian MESSIER.

Le Compte Financier représente la fin d'un cycle budgétaire-comptable auquel tous les Administrateurs et Administratrices ont participé, avec le vote d'un Budget Initial en N-2, d'un Budget Rectificatif en décembre de l'année dernière. Le Compte Financier clôt les comptes et permet l'analyse des données budgétaires et comptables de l'Université de Lorraine au 31 décembre de l'année 2023.

M. Frédéric DRUE rappelle qu'il va être fait référence à 2 comptabilités : l'une budgétaire (d'encaissements et de décaissements), l'autre générale ou patrimoniale (résultat comptable, ratios, indicateurs, bilan de l'Établissement) – toutes 2 articulées par la notion de trésorerie.

1 – Les FAITS MARQUANTS COMPTABLES

• Poursuite de la réconciliation physico-comptable de l'inventaire :

Par le passé, il y avait une réserve dans les comptes car l'Établissement ne connaissait pas son patrimoine, tel qu'il était localisé dans les différentes composantes, dans les différentes structures.

L'Université avait une approche comptable de son patrimoine (tout ce qui répondait à la notion d'immobilisation était retranscrit dans ses comptes ; par contre, elle n'arrivait pas à faire ce recollement entre les données comptables et les données physiques).

Après un lourd chantier réalisé par un prestataire extérieur qui a fait un gros travail de débroussaillage, l'Établissement s'est mis en ordre de marche avec une équipe d'inventaristes et un outil dédié, pour aller sur site et retrouver tous les manquants, toutes les différences qui existaient entre la comptabilité et l'inventaire physique. Les travaux ont été poursuivis en 2023 ; quelques ajustements comptables sans impact ont été faits.

Les Commissaires aux Comptes nous ont fait la confiance de lever la réserve par anticipation il y a quelques années. Nous poursuivons nos travaux, assure M. Frédéric DRUE.

• Changement des modalités de perception de la taxe d'apprentissage via la plateforme SOLTéA :

SOLTéA est gérée par la Caisse des Dépôts et de Consignation ; à compter de cette année, les entreprises ne versaient plus directement à l'Université la part libre de 13 % de taxe d'apprentissage mais l'affectaient via l'URSSAF sur le site de la plateforme SOLTéA. Beaucoup de rebondissements, beaucoup de retards, un calendrier non respecté : l'Établissement a subi les effets de cette campagne ; il a perçu un peu moins que l'année précédente (-300 k€).

Comme il restait des sommes très importantes qui n'avaient pas été affectées aux établissements, le gouvernement a décidé de procéder à un versement exceptionnel en 2024, correspondant à la différence entre ce qui a été perçu en 2023 et ce qui a été perçu en 2022.

L'agent comptable a répondu à une enquête en ligne ; ce delta devrait être versé cette année de manière exceptionnelle.

En matière de taxe d'apprentissage, cette année, l'agent comptable indique que l'Université de Lorraine a impacté ses comptes au niveau de l'investissement pour un peu plus de 780 k€ des 2,3 M€ perçus au titre de la campagne « taxe d'apprentissage » - ce que nous ne faisons pas les années précédentes.

Le CFA de l'Université de Lorraine a également utilisé une partie de ses reliquats ; il restait 400 k€ de report et le CFA a été autorisé à reporter la taxe d'apprentissage qui provenait de la région : il reste au CFA 255 k€ de taxe d'apprentissage.

- **Reprise sur provision concernant les honoraires pédagogiques des PAMSU (Praticiens Agréés Maîtres de Stage des Universités) :**

Il s'agit de médecins qui accueillent des étudiants en médecine de 2^{ème} / 3^{ème} cycle. Derrière, il existe un circuit de financement qui passe par l'ARS (Agence Régionale de Santé) - laquelle finance l'Université de Lorraine qui rémunère les médecins soit en paie, soit hors paie.

À un moment, l'Établissement était en retard dans le traitement des données PAMSU et il ne savait pas si le CHU et l'ARS allaient demander des versements de fonds.

Par principe de prudence, une somme avait été provisionnée dans les comptes. Comme, cette année, la situation est revenue à la normale dans le traitement courant et dans les justifications des dépenses, l'ARS a procédé à un versement en fin d'année de 800 k€ en faveur de l'Université.

Du fait que les comptes de l'Université de Lorraine sont à jour, il a été décidé de reprendre la provision qui avait déjà été partiellement reprise dans les comptes l'an passé.

- **Reprise sur provision des subventions antérieures à 2020 sur des projets FEDER (Fonds Européen de Développement Régional)**

Toujours par principe de prudence, des dossiers assez anciens avaient été provisionnés ; le financeur traînait à verser, soit les queues de financement, soit le financement dans sa globalité.

Cette année, après analyse et des versements effectués par le FEDER ou sur le fait que l'Université n'obtiendrait plus rien sur ces dossiers, il a été décidé, en lien avec les Commissaires aux Comptes, de faire une reprise sur cette provision.

- **Pérennisation du programme LUE (Lorraine Université d'Excellence) et impacts comptables : dotation non consommable, intérêts et reliquats LUE probatoire**

Une dotation non consommable a été versée par l'État et elle procure des intérêts que l'Université de Lorraine perçoit de manière trimestrielle.

Il faut passer en comptabilité cette dotation non consommable ; l'année dernière, 330 M€ avaient été inscrits. Cette année, suite à avenant à la convention initiale, l'Université a passé des écritures complémentaires en haut de bilan à hauteur de 47 M€ qui n'ont pas d'impact dans les comptes (phénomène de neutralisation d'écritures).

De facto, les intérêts de l'Établissement sur LUE sont passés de 9,3 M€ par an à 10,5 M€.

- **Calendrier de versement de la Contribution Vie Etudiante et de Campus (CVEC) pour l'année universitaire 2022-2023**

L'année dernière, nous avons insisté sur le fait que la CVEC était en baisse d'une année à l'autre (pas en baisse par rapport au produit perçu par nombre d'étudiants, mais suite à un décret qui avait modifié artificiellement le calendrier de versement de la CVEC).

L'Université avait perçu moins en 2022 qu'en 2023 ; nous sommes revenus sur un mécanisme normal de versement de la CVEC, avec 2 versements par an (en janvier, en juillet). L'Établissement perçoit donc à peu près 4 M€ par an au titre de la CVEC.

- **Réforme de la Responsabilité des Gestionnaires Publics (RGP) mise en œuvre au 1er janvier 2023**

Que ce soit en matière de contrôle interne, en matière de délégation de signature, en matière de responsabilisation des acteurs, en matière de communication, l'Établissement s'est mis en ordre de marche pour appliquer cette réforme consistant en un partage de responsabilité entre les différents acteurs qui interviennent dans la sphère financière au sens large, expose M. Frédéric DRUE.

2 – Les INDICATEURS BUDGÉTAIRES

M. Julian MESSIER explique que le rapport entre prévision et réalisation, c'est le taux d'exécution.

en M€		Budget initial + budget rectificatif	Réalisation 2023	Taux d'exécution (%)
AE (autorisations d'engagement)	Charges de personnel	536,2	534,5	99,7%
	Autres dépenses de fonctionnement	113,1	107,2	94,8%
	Investissement	44,0	40,2	91,3%
TOTAL DES DEPENSES (AE)		693,3	681,8	98,3%
CP (crédits de paiement)	Charges de personnel	536,2	534,5	99,7%
	Autres dépenses de fonctionnement	109,5	107,5	98,2%
	Investissement	58,7	54,5	93,0%
TOTAL DES DEPENSES (CP)		704,4	696,5	98,9%
RE (recettes)	Globalisées	621,5	619,2	99,6%
	Fléchées	79,6	72,0	90,5%
TOTAL DES RECETTES (RE)		701,1	691,2	98,6%
SOLDE BUDGETAIRE		-3,3	-5,3	

Sur ce tableau global, on voit que pour l'ensemble des 3 enveloppes (AE CP Recettes), les taux d'exécution sont très élevés.

En ce qui concerne les Autorisations d'Engagement (AE) :

L'ensemble des dépenses atteint un niveau d'exécution de **98,3 %** lourdement impacté par la consommation des charges de personnel dont le réalisé (99,76 %) est très proche du prévisionnel.

Les taux d'exécution sont plus en retrait sur la partie fonctionnement (94,8 %) et notamment sur la partie investissement (91,3 %) en grande partie du fait que l'exécution d'opérations pluriannuelles a été reportée sur des exercices ultérieurs. À noter que l'investissement est lourdement impacté par les opérations immobilières de rénovation, de restructuration énergétique en particulier.

Quant à la partie *autres dépenses de fonctionnement*, son taux d'exécution cache une double réalité : d'un côté, une très forte consommation de AE liées aux dépenses de fluides qui impactent lourdement les finances de l'Établissement, mais, en parallèle, une sous-consommation sur un certain nombre d'opérations sur le pluriannuel.

Le même schéma se retrouve sur les Crédits de Paiement (CP) :

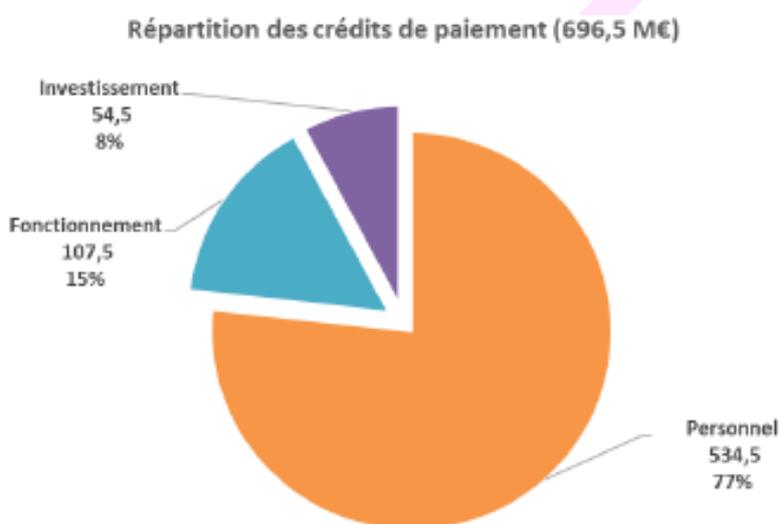
Le taux d'exécution (98,2 %) est très fort sur les dépenses de fonctionnement, liées notamment aux dépenses de fluides. Il faut aussi tenir compte que, dans ces chiffres et ces variations constatées, il existe des décalages d'opérations avec des subrégétisations qui ont pu intervenir du fait de préfinancements que l'Université a pu obtenir.

Le solde budgétaire réalisé (- 5,3 M€) est très proche de la prévision (- 3,3 M€) car les 2 M€ d'écart sur l'ensemble des enveloppes ne représentent pas grand-chose par rapport à l'ensemble du volume financier de l'Établissement (1,4 Milliard € en recettes et en dépenses). Ceci démontre la fiabilité de la prévision, assure M. Julian MESSIER.

M. Frédéric DRUE intervient pour dire que le fait d'être dans une logique GBCP (Gestion Budgétaire et Comptable Publique) permet à l'Établissement d'aller au bout des flux, c'est-à-dire de dépenser et d'encaisser jusqu'à la fin de l'année ; les services de l'agence comptable et de la DBF travaillent en fin d'année et saisit les écritures jusqu'en date du 31/12 de l'année. C'est pourquoi les résultats budgétaires sont très bons.

2 – Les DÉPENSES BUDGÉTAIRES

M. Julian MESSIER propose de faire un focus sur la répartition des natures des dépenses sur l'ensemble de l'enveloppe.



Les dépenses de personnel représentent plus des $\frac{3}{4}$ des dépenses de l'Établissement.

Elles ont considérablement augmenté du fait de l'impact de la revalorisation salariale (mesures Guérini) qui a eu pour effet mécanique de gonfler la masse salariale.

À noter : une petite baisse en investissement.

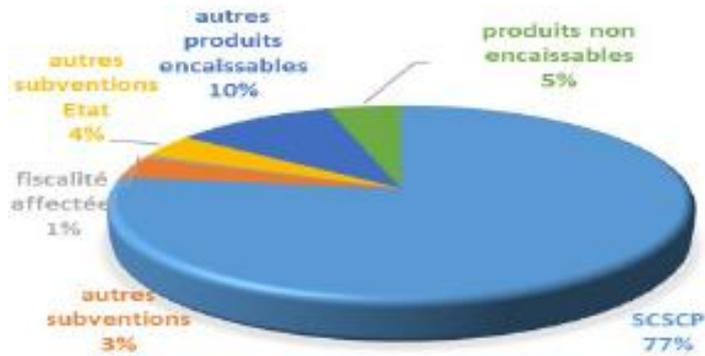
• **Budget d'AE (693,3 M€) engagé à 98,3%, soit 681,8 M€**

- 5,89 M€ non consommées en fonctionnement mais + 6,20 M€ par rapport à 2022 (+ 6%)
- 87% des AE non engagées proviennent des opérations pluriannuelles alors qu'elles ne représentent que 13% des AE
- AE : 26,94 M€ par rapport à 2022

• **Budget de CP (704,4 M€) a été engagé à 98,9%, soit 696,5 M€**

- Non réalisation portée principalement par les opérations pluriannuelles
- CP en hausse de 31,7 M€ (+ 5 %) dont :
 - + 9,1 M€ en fonctionnement (+ 9 %)
 - + 23,6 M€ en dépenses de personnel (+5 %)
 - - 1 M€ en investissement (- 2 %)

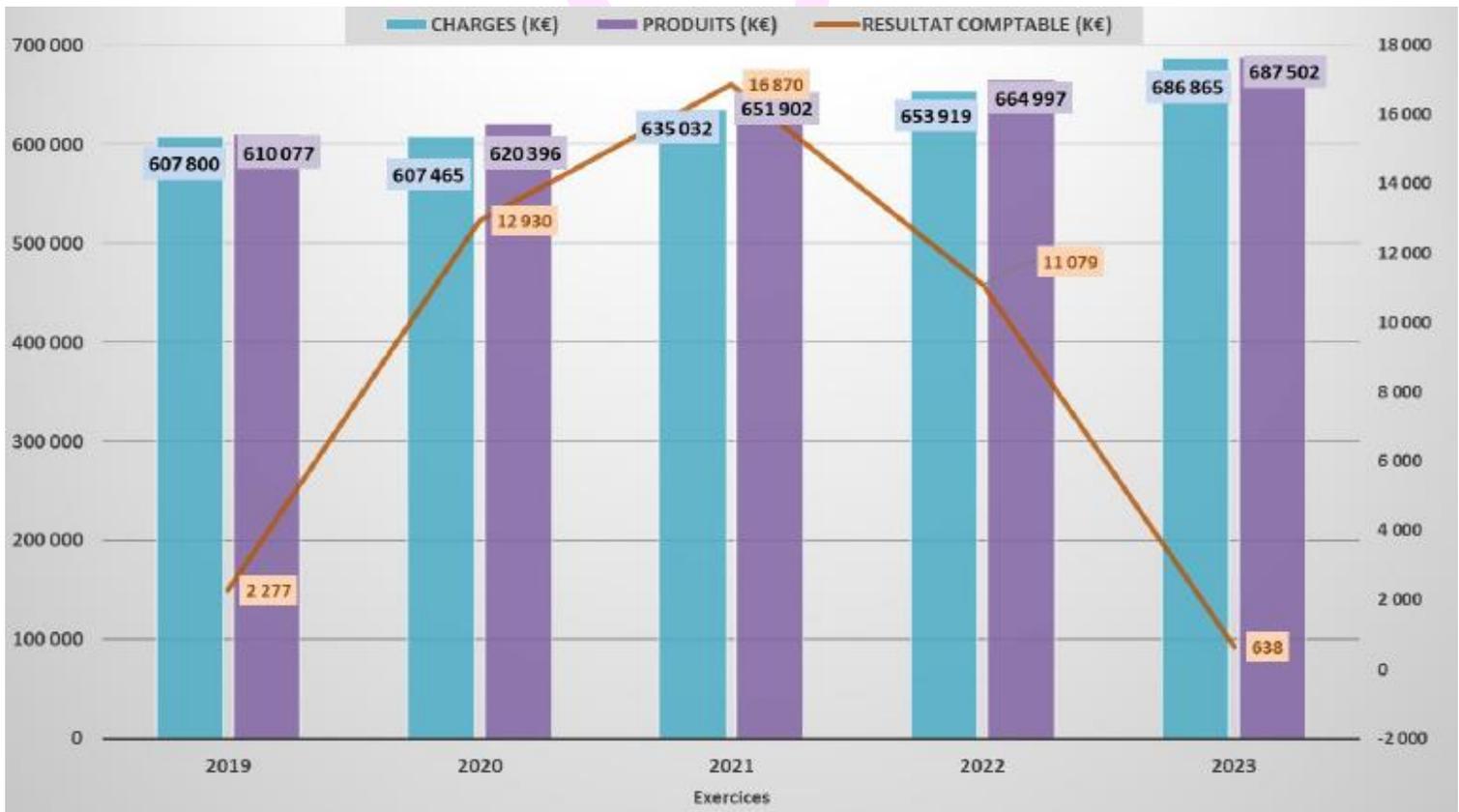
2 – Les RECETTES et le SOLDE BUDGÉTAIRE



RÉPARTITION DES PRODUITS : 687,5M€

- **Recettes réalisées à 98,6 % soit 691,2 M€, en progression de + 6,5 M€ :**
 - Forte augmentation de la SCSP (Subvention pour Charge de Service Public) : +17,41 M€ (+3,4%)
 - Mais baisse des financements publics (baisse des dépenses d'investissement) : -13,44 M€
 - Ressources propres en augmentation de +2,5M€, dont +1,29 M€ pour la CVEC (Contribution Vie Etudiante et de Campus).
- **Le solde budgétaire est déficitaire de -5,3 M€**
 - En forte diminution par rapport à 2022 (-25,25 M€)
- La prévision des indicateurs budgétaires est toutefois conforme au budget rectificatif

3 – Le RÉSULTAT COMPTABLE



Une hausse des charges de 32,9 M€ (+ 5 %)
Une augmentation moins rapide des produits de + 22,5 M€ (+ 3,4 %)

En comparant les 5 derniers exercices, on s'aperçoit que le résultat affiche une forme de cloche : le sommet du résultat comptable de l'Université de Lorraine atteint 16,87 M€ en 2021 (les effets de la crise sanitaire de 2020 avaient permis d'inverser la tendance de 2018-2019).

La difficulté est d'avoir une vraie comparabilité des comptes : on pourrait comparer les comptes 2023 à ceux de l'année 2019 – dernier exercice avant la crise sanitaire.

Il faut retenir que l'Université connaît une augmentation constante de ses charges + 33 M€ (+ 5 %). En parallèle, on constate toujours une dynamique de l'Établissement qui fait que nos produits augmentent mais cette augmentation des produits est moins rapide que celle des charges. L'équation « produits qui augmentent moins vite que les charges » génère un delta qui va impacter directement le résultat comptable.

L'année dernière, le résultat excédentaire atteignait + 11 M€, cette année il atteint 638 000 €.

L'augmentation des produits résulte principalement :

- de la hausse du montant de la SCSP (Subvention pour Charge de Service Public),
- des recettes de la CVEC (Contribution Vie Etudiante et de Campus) (+ 1,3 M€),
- des autres produits encaissables (+ 4,8 M€).

Par contre, on constate :

- des baisses sur d'autres types de produits,
- une augmentation assez conséquente de la masse salariale,
- une hausse des autres dépenses,
- une inflation qui s'est élevée à 4,9 % selon les données INSEE, qui se traduit dans les comptes.

La baisse du résultat comptable est liée :

- à l'absence de la prise en charge complète par l'État de la hausse du point d'indice qui a été imposée,
- aux mesures salariales sur les catégories B et C de début de carrière,
- à la Prime Exceptionnelle de Pouvoir d'Achat (PPAE) que 3 900 personnels de l'Université de Lorraine ont perçue au cours de l'année écoulée.

Des mesures salariales ont été imposées par le gouvernement, que l'Établissement a suivies et respectées mais l'Établissement n'a eu qu'une compensation partielle de ces mesures (2,5 M€) alors que leur impact a été beaucoup plus important.

M. Frédéric DRUE attire l'attention sur l'augmentation des fluides, avec une augmentation conséquente de l'électricité (+ 6,6 M€), et ce, malgré des mécanismes d'atténuation des factures et de compensation mis en place par l'État, malgré une météo clémente, malgré une volonté marquée de l'Université de Lorraine de faire des économies.

M. Frédéric DRUE souligne le fait que beaucoup d'établissements ne sont plus en positif en termes de résultat comptable.

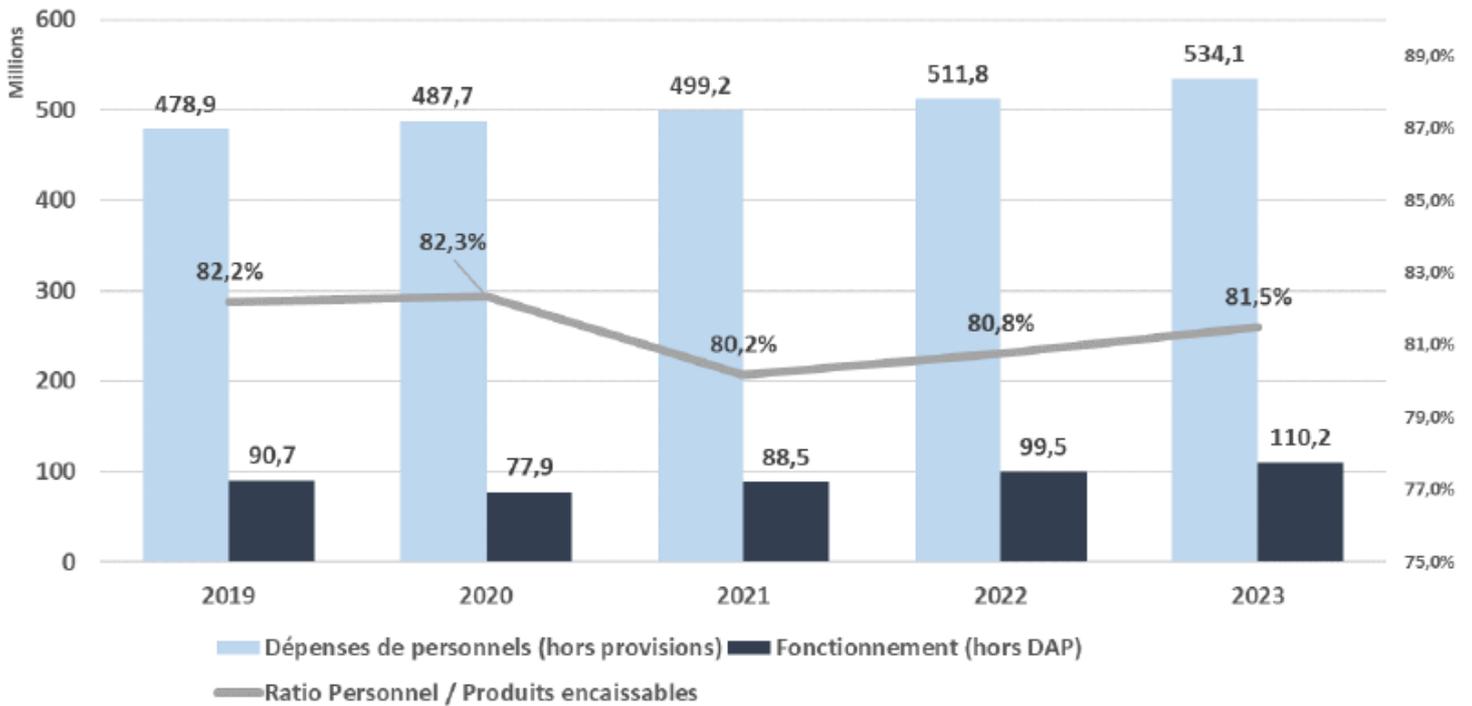
4 – L'ÉVOLUTION des CHARGES DÉCAISSABLES

+ 22,3 M€ en personnel (+4,4%)

+ 10,7 M€ en fonctionnement (+10,7%)

Le taux de rigidité de masse salariale continue de se dégrader (81,5%)

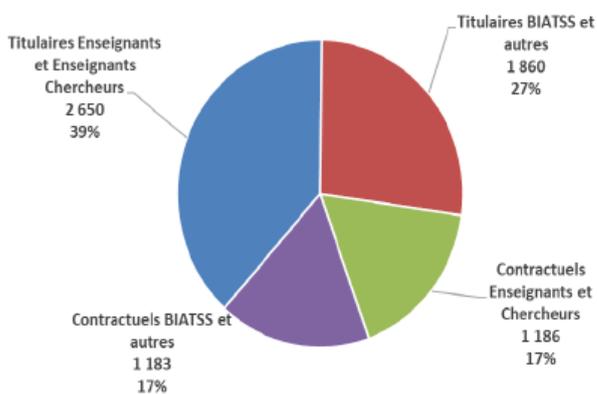
(Cet indicateur comptable représente le poids des charges de personnel dans les ressources encaissables de l'Établissement. Le seuil de vigilance est fixé à 82 % et un seuil d'alerte à 83 % par le ministère.)



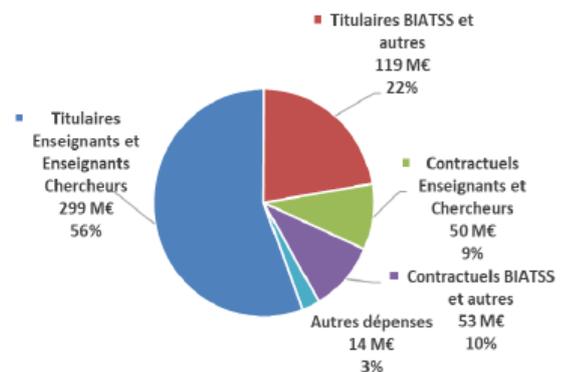
La situation n'est pas catastrophique, l'Université de Lorraine reste dans les ratios mais elle subit la baisse du résultat et l'augmentation de la masse salariale.

4 – FOCUS sur les DÉPENSES de PERSONNEL

Répartition des ETPT par catégorie de personnels et d'emplois



Répartition des dépenses par catégorie de personnels et d'emplois



**6 879 ETPT consommés (-24) dont 5 799 sur plafond d'emploi
534,1 M€ de masse salariale (+ 22,3 M€)**

ETPT : Équivalent Temps Plein Travaillé (sur l'exercice 2022)

Sur l'exercice, il y a une diminution d'ETPT consommé de 24 emplois sur le total (+ 18 contractuels et - 42 titulaires). Sur le graphique gauche, figure la ventilation des ETPT par catégorie de personnel et d'emploi : on constate qu'il y a 39 % de titulaires Enseignants, Enseignants-Chercheurs (EC), ce qui représente 2 650 personnes au niveau de ces emplois. Les BIATSS titulaires et assimilés représentent 27 % (1 860 personnes).

Les contractuels figurent en mauve et en vert, en bas du graphique.

Sur le graphique à droite, on voit la ventilation par dépenses :

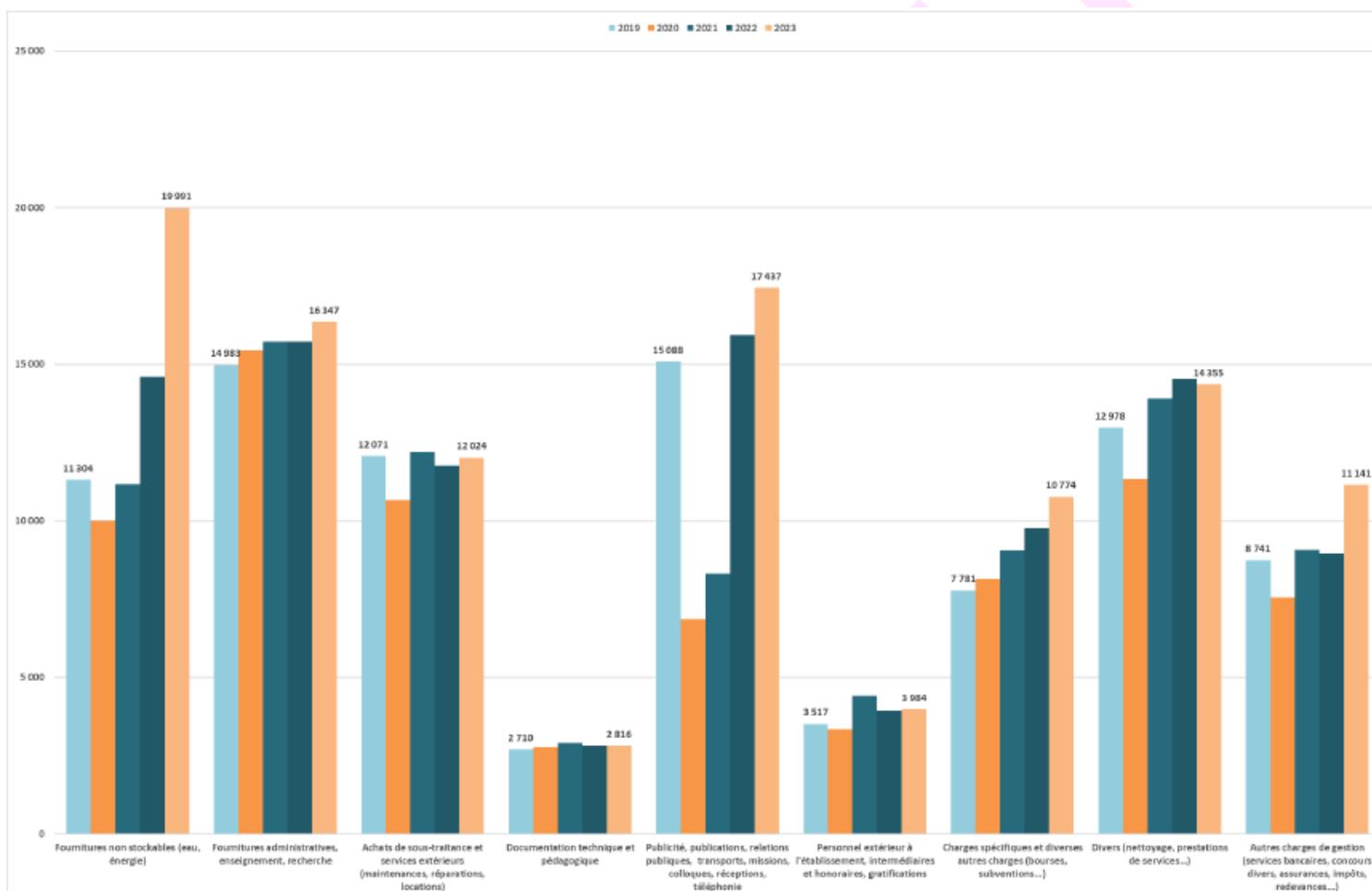
→ les titulaires EC représentent 56 % des dépenses de masse salariale

M. Frédéric DRUE revient sur le financement partiel des mesures Guérini : l'Université de Lorraine a perçu au mois de décembre un peu plus de 2,5 M€ alors que le coût estimé de ces mesures se chiffrait à 6 M€. La différence peut expliquer mécaniquement une baisse du résultat de l'Établissement.

La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, c'était 2,4 M€ pour 3 900 agents.

Le point d'indice au 1^{er} juillet 2023 – soit sur 6 mois uniquement – s'est chiffrée à 3,2 M€.

4 – VENTILATION des CHARGES de FONCTIONNEMENT DÉCAISSABLES



Le graphique reprend les principaux postes de dépenses.

À l'extrême gauche :

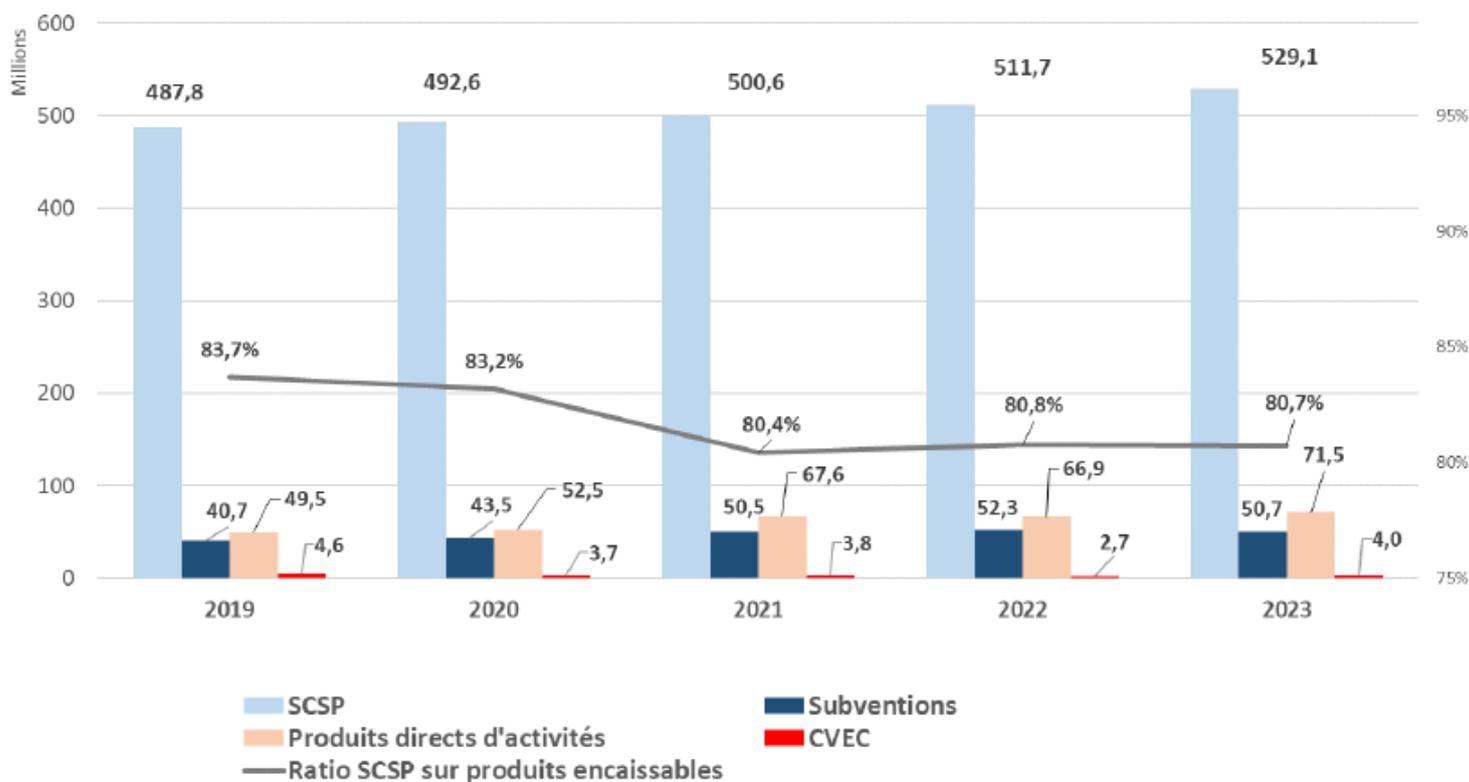
Le poste « fournitures non stockables, eau, énergie » est en augmentation assez conséquente dans la mesure où elle atteint 35 % (+5,4%).

Le gaz et le chauffage urbain ont baissé mais l'électricité a augmenté de + 6,6 M€.

Tous les postes de dépenses connaissent une hausse (activité de l'Établissement, inflation, notamment) qui atteint globalement + 10,7 M€.

Les postes de fournitures administratives, enseignement recherche, colloques, transports, missions, déplacement du personnel (dont prestations hôtelières) ont augmenté.

5 – ÉVOLUTION des PRODUITS ENCAISSABLES



Globalement :

- ◆ une augmentation de + 3,4 % des produits (+ 21,7 M€)
- ◆ une SCSP qui représente 80,7 % des produits de l'Université de Lorraine (+ 17,4 M€)
- ◆ une baisse des subventions à hauteur de - 3,1 % (- 16,1 M€)
- ◆ une hausse de + 6,9 % des produits de l'activité (+ 4,6 M€)
- ◆ une augmentation de la CVEC (Contribution Vie Etudiante et de Campus) de + 1,3 M€

Le ratio de la SCSP sur les produits encaissables est important : plus il est élevé, plus l'Établissement dépend de l'État ; plus il baisse et plus l'Établissement réussit à diversifier ses recettes.

Cet indicateur se maintient sur les 3 derniers exercices parce que l'Université a réussi à diversifier ses produits, notamment par l'apprentissage.

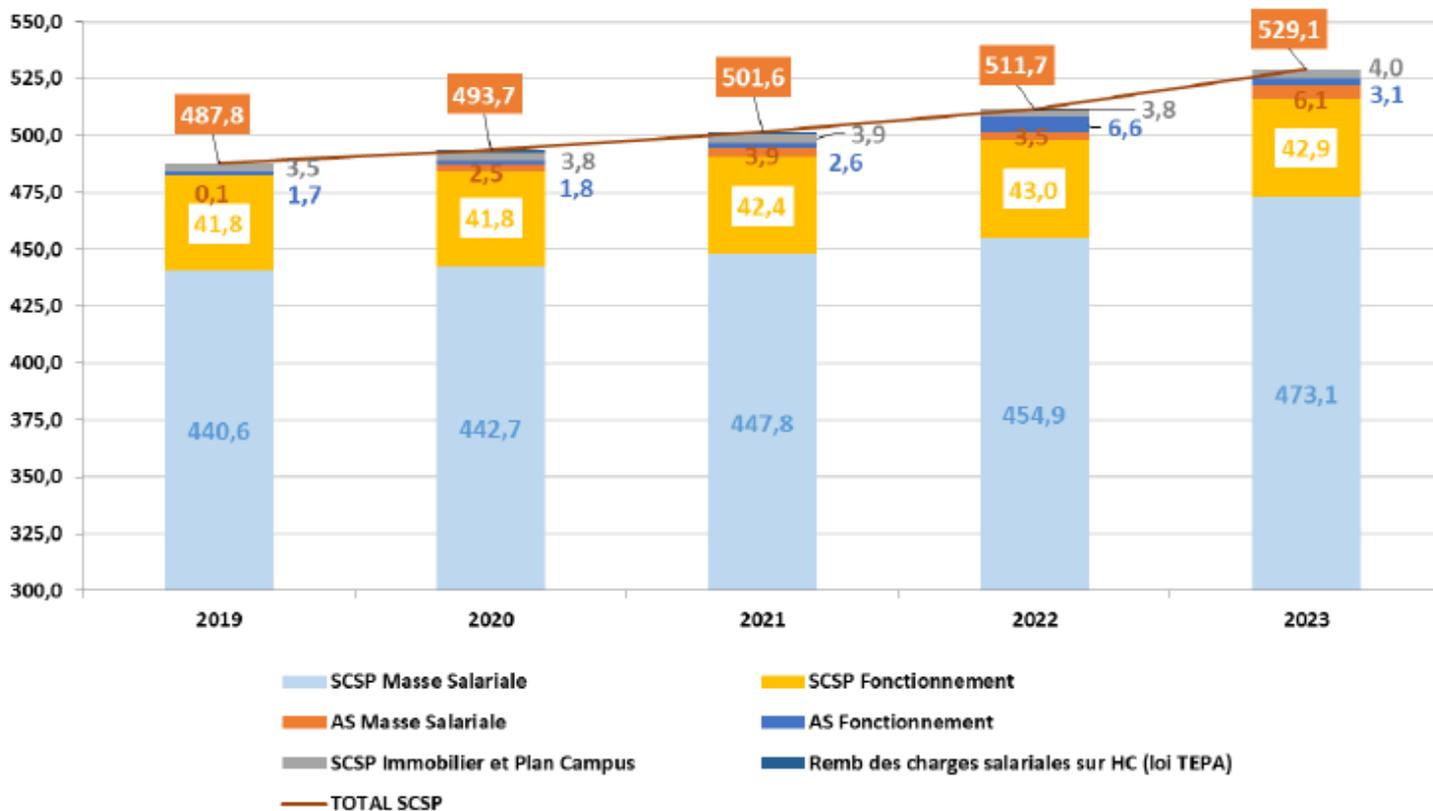
À l'échelle, en 2023, on a :

- la SCSP,
- les produits directs de l'activité,
- les subventions,
- la CVEC.

La dynamique des recettes, principalement due à la hausse en 2023 de la SCSP, n'est pas suffisante.

5 – FOCUS sur la SCSP notifiée (budgétaire)

Evolution des composants de la SCSP depuis 2019



SCSP (Subvention pour Charge de Service Public) = 529,1 M€ +17,4 M (+ 3,4 %) par rapport à 2022
avec 9,2 M€ d'actions spécifiques (AS)

La hausse de la SCSP a été soutenue particulièrement sur les années 2022 et 2023, remarque M. Julian MESSIER.
La partie en bleu clair des colonnes représente le soutien à la masse salariale : on constate que plus de 90 % de la SCSP sont affectés à la masse salariale.

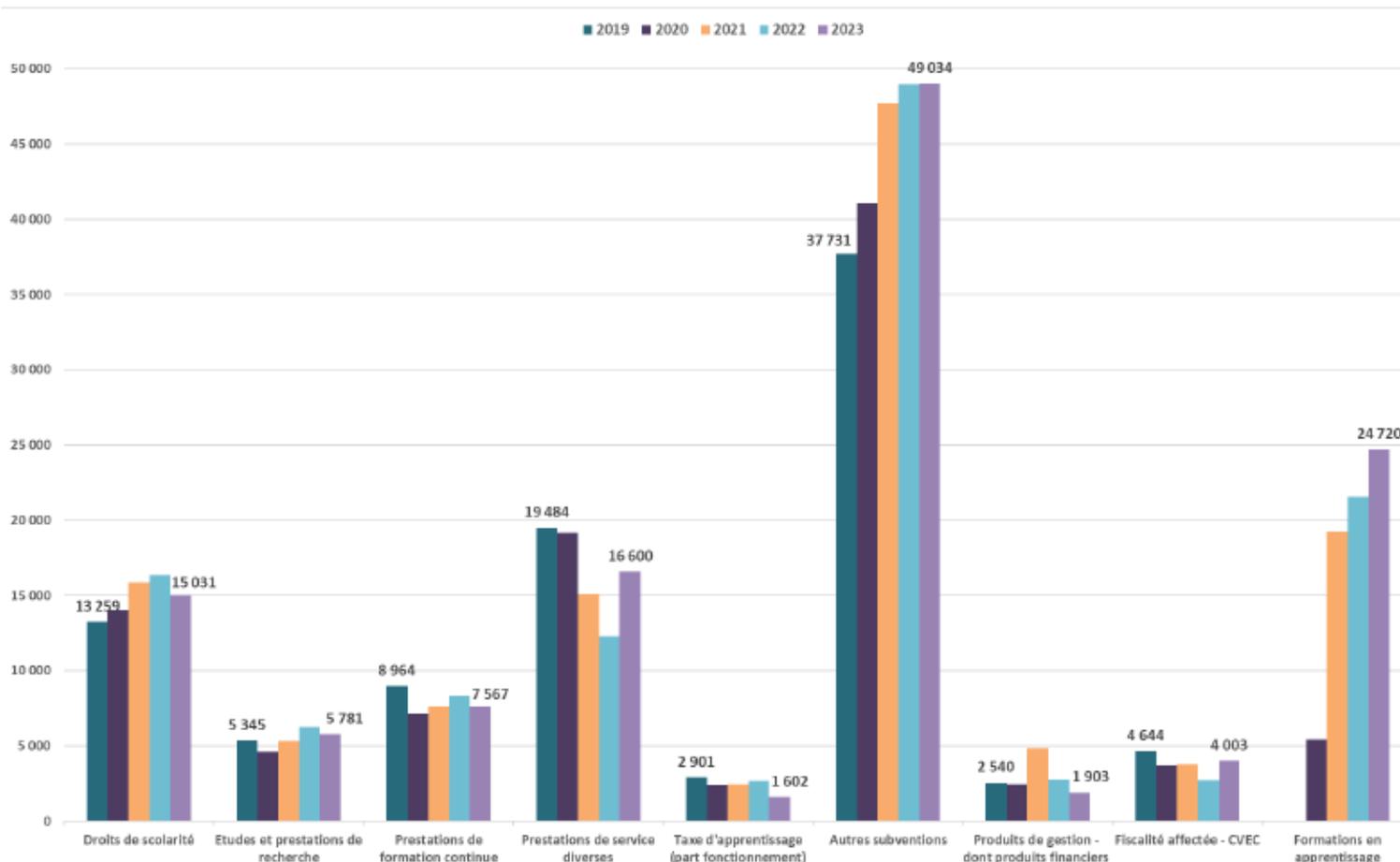
À noter que le soutien au fonctionnement (partie orange) entre les exercices 2022 et 2023 est stable, ce qui pose une difficulté du fait de la forte hausse de l'énergie, moins compensée en 2023 qu'en 2022.

5 – VENTILATION des PRODUITS ENCAISSABLES

Après la SCSP, la principale part de financement provient de toutes les subventions dont l'Établissement bénéficie ou qu'il va chercher sur des projets pluriannuels.

À l'extrême droite du graphique, une dynamique des formations en apprentissage est visible, essentiellement liée au CFA de l'Université de Lorraine, avec une augmentation du nombre d'apprentis (2 400 au total), avec des modalités de financement inchangées.

Au milieu du graphique, c'est la part fonctionnement de la taxe d'apprentissage qui apparaît.



6 – La CAPACITÉ d'AUTO FINANCEMENT (CAF)

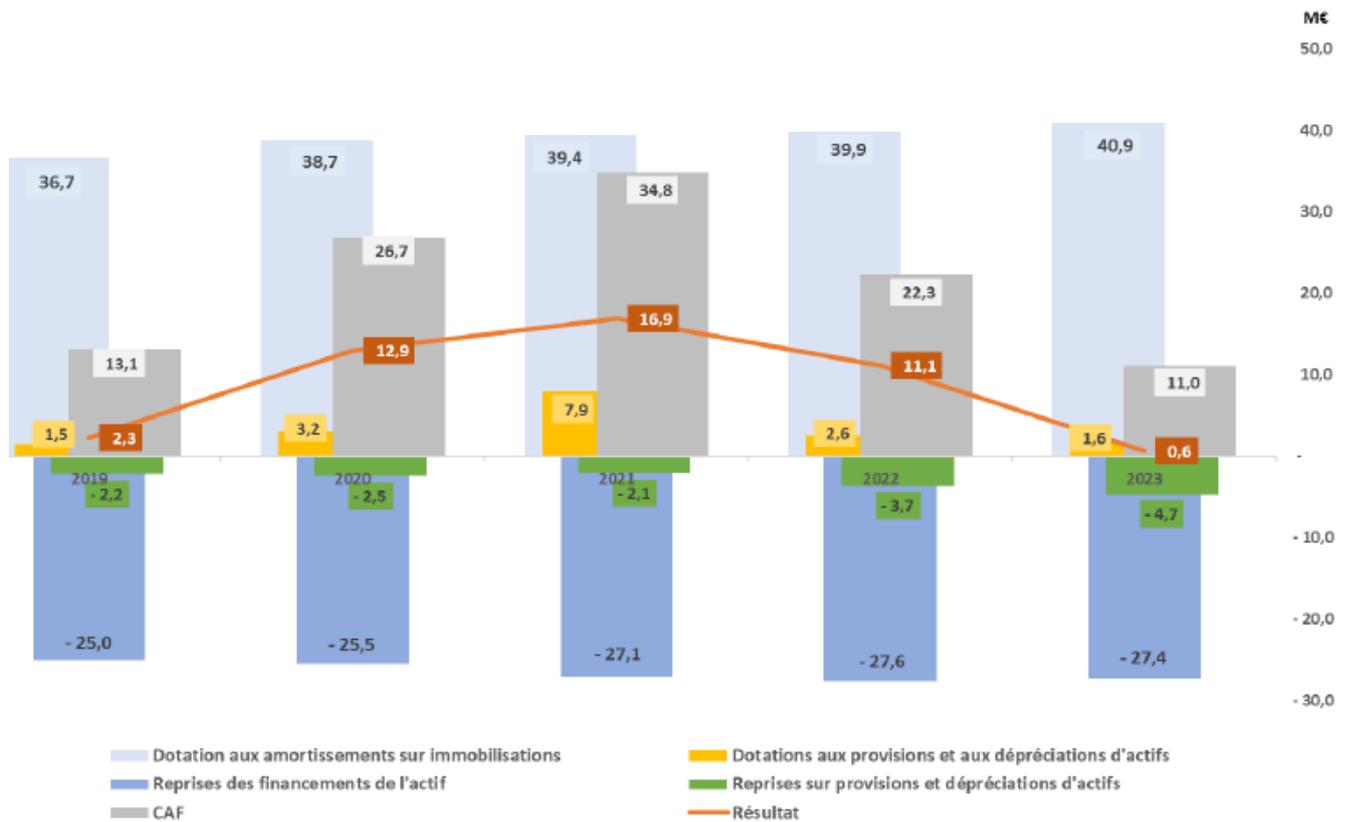
Pour calculer la CAF de l'Établissement, il faut faire la différence entre les produits encaissables et les charges décaissables.

On part du résultat de l'exercice (courbe en orange), et on retravaille les charges et les produits de l'Établissement en enlevant tout ce qui n'est pas encaissable ou décaissables (essentiellement les dotations aux amortissements, les reprises sur dotations aux amortissements, sur provisions et sur dépréciations d'actifs).

Automatiquement, si le résultat est en baisse, comme c'est le cas, on constate que la CAF (colonne en gris) a tendance à diminuer au cours des derniers exercices.

Un pic avait été atteint en 2021 avec 34,8 M€ de CAF ; en 2023, on subit une forte baisse de la CAF qui passe de 22,3 M€ à 11 M€ en 2023 – en lien avec la baisse du résultat.

Pour autant, la CAF de l'Université de Lorraine sert à financer les investissements de l'Université.



7 – Les INVESTISSEMENTS

Schéma explicatif du financement des investissements

Dépenses en M€		Compte de résultat		Recettes en M€	
Masse Salariale dont taxes, impôts et provisions	527,6	686,9	687,5	529,1	Subvention MESRI
Autres charges décaissables	116,8			126,3	Autres produits encaissables
Charges non décaissables	42,5			32,1	Produits non encaissables
				Résultat	0,6
				CAF	11,0

Tableau de financement de l'investissement					
Dépenses d'investissement	55,3	105,6	80,4	11,0	CAF
Remboursement des dettes financières	3,3			22,4	Financement de l'actif par Etat et autres tiers
Immobilisations financières	47,0			47,0	Augmentation des dettes financières
				Prélèvement sur fonds de roulement	-25,2

Partie haute rappel résultat comptable et CAF précédemment vus.
Partie basse : financement des investissements en utilisant la CAF.

La CAF (11 M€) a servi à financer les investissements dont une part a été financée par l'État et d'autres tiers (via des subventions).

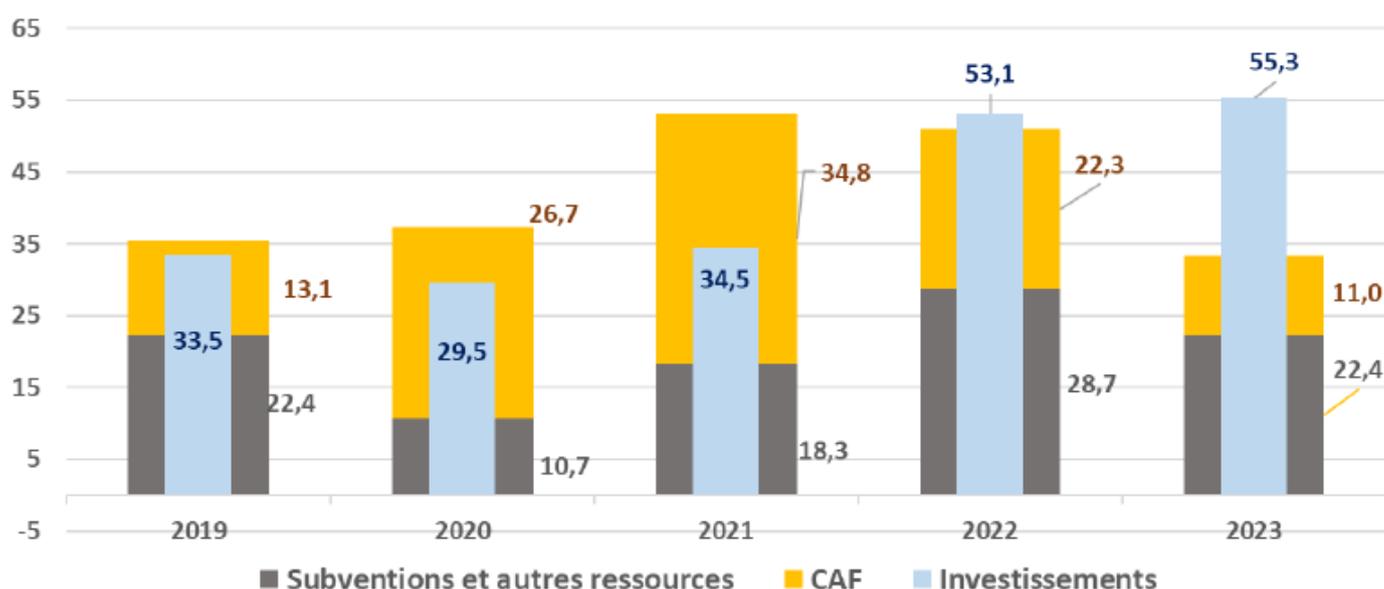
En face, les dépenses d'investissement se montent à 55,3 M€ (montant le plus élevé depuis longtemps).

Mécaniquement, il faut prélever sur le Fonds de Roulement (FdR) pour financer les investissements : 22 M€ du FdR ont été utilisés pour financer l'investissement – hors Partenariats Publics-Privés (PPP).

M. Frédéric DRUE attire l'attention sur les 2 lignes en bas du tableau « Immobilisations financières » et « Augmentation des dettes financières » pour dire que ce sont les écritures complémentaires sur la dotation non consommable « LUE » qui se neutralisent mais qui doivent apparaître sur ce tableau.

7 – Le FINANCEMENT des INVESTISSEMENTS

Evolution du financement des investissements depuis 2019



20 % des investissements (55,3 M€) sont financés sur fonds propres.

La CAF de 11 M€ a totalement été utilisée pour le financement des investissements de l'Université de Lorraine.

L'Université se trouve au plus haut niveau de ses dépenses d'investissement du fait de la fin de programmes, tels que « France Relance », « opérations FEDER », ...

Mais, contrairement aux autres années, où l'investissement pouvait être financé par une CAF importante et par des subventions derrière qui le plus souvent allaient augmenter le Fonds de Roulement (FdR), cette année, au vu de la CAF (11 M€) et au vu des subventions (22,4 M€), il va manquer une somme qu'il va falloir aller prélever sur le FdR.

8 – Le FONDS de ROULEMENT et la TRÉSORERIE

Le premier élément qui se dégage du haut de bilan, de l'actif, du passif, c'est le Fonds de Roulement (FdR), c'est-à-dire la somme de tous les excédents que l'Établissement a cumulés au fil des années.

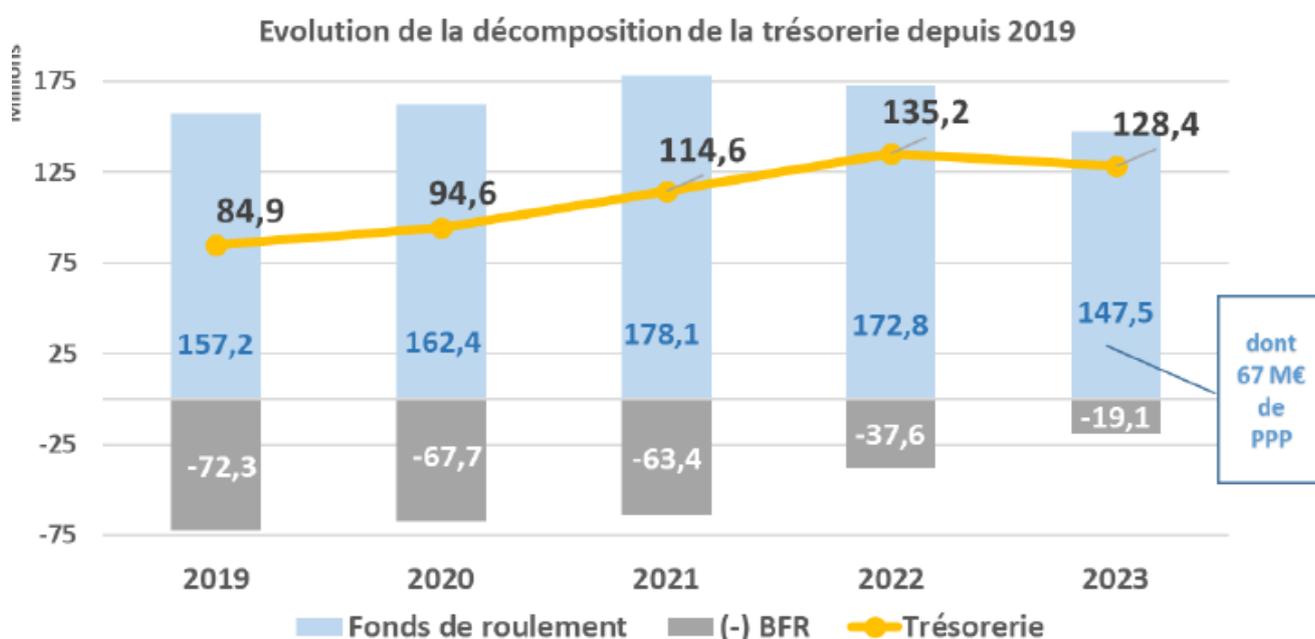
Le FdR représente une marge de sécurité financière.

Le FdR est atypique au sein de l'Université de Lorraine car il est grevé d'opérations particulières, notamment celles des PPP (Partenariats Publics-Privés), ; de ce fait, sur les 147 M€ du FdR diminués du prélèvement de 25 M€, il reste 67 M€ qui sont grevés par les PPP (soit 45 % du FdR).

Les années précédentes, l'Agent Comptable présentait la part disponible du FdR et de la trésorerie ; en raison d'un changement de méthodologie en cours, il n'est pas possible, à ce stade, de présenter la part disponible de ces deux composants, explique M. Frédéric DRUE. Ces informations seront données au moment du Dialogue d'Orientation Budgétaire, intervient la Présidente.

Il faut retenir que le FdR qui apparaît comme important, il est grevé de nombreuses opérations pluriannuelles ; dans les faits l'Université de Lorraine ne dispose pas d'un trésor de guerre, souligne M. Frédéric DRUE.

8 – La TRÉSORERIE



La différence entre le BFR (Besoin en Fonds de Roulement) et le FdR, c'est la trésorerie.

La trésorerie se trouve en diminution de 6,7 M€ par rapport à 2022.

Elle s'élève à 128,4 M€ au 31/12/2023 et elle permet de couvrir **72 jours** de charges décaissables (seuil de vigilance 30 jours, seuil d'alerte 20 jours).

8 – TABLEAU d'ÉQUILIBRE FINANCIER et TRÉSORERIE

Trésorerie initiale au 1er janvier 2023 (en M€)	135,2
+ solde budgétaire	-5,3
+ emprunt	-1,6
+ opérations au nom et pour compte de tiers	0,3
+ opérations sur comptes de tiers	-0,2
Trésorerie finale au 31 décembre 2023	128,4
Evolution de trésorerie de	-6,7
dont trésorerie fléchée	6,5
dont trésorerie non fléchée	-13,2

En partant de la trésorerie initiale de 135,2 M€, on arrive à 128,4 M€, soit une diminution globale de 6,7 M€ essentiellement liée au solde budgétaire (- 5,3 M€) et liée aux opérations relatives à l'emprunt (- 1,6 M€) et aux opérations "au nom et pour" ainsi que "sur" compte de tiers (au global + 0,1 M€).

La trésorerie fléchée sur des opérations particulières a augmenté cette année (+ 6,5 M€) mais c'est la trésorerie non fléchée qui a été impactée (- 13,2 M€) car l'Université a décaissé plus qu'elle n'a encaissé, explique M. Frédéric DRUE.

8 – La TRÉSORERIE

EVOLUTION DE LA TRESORERIE (en K€)



Un cycle de trésorerie très fortement atypique, lié aux versements de la SCSP par le ministère en janvier, en avril, en juillet, en octobre et en décembre. Elle est surtout marquée d'une plus forte activité au cours du second semestre de l'année universitaire.

Il y a une augmentation de la trésorerie sur les 6 derniers mois de l'année, et essentiellement, sur le dernier trimestre.

b. Rapport des Commissaires aux Comptes

Mme Marianne CARLIER intervient pour rendre compte de la mission d'audit des comptes 2023, tels qu'ils ont été présentés.

Mme CARLIER propose d'exposer :

1. La mission du Commissaire Aux Comptes
2. Un rappel de l'opinion 2022
3. Le contexte de l'exercice 2023
4. L'opinion sur les comptes 2023 de l'Université de Lorraine
5. Évolution de l'opinion sur la durée de nos 2 derniers mandats

La MISSION du COMMISSAIRE aux COMPTES (CAC)

Mme Marianne CARLIER rappelle que :

- Le cabinet MAZARS a été renouvelé en tant que Commissaire aux comptes de l'Université de Lorraine pour les années 2018 à 2023.
- Le commissaire aux comptes doit exprimer son opinion sur :
 - ✓ la régularité et la sincérité des comptes annuels de l'établissement
 - ✓ l'image fidèle qu'ils donnent du résultat des opérations de l'exercice écoulé ainsi que la situation financière et patrimoniale
 - ✓ Bilan, compte de résultat et annexe
- L'audit consiste à ...
 - ✓ examiner les comptes annuels par sondages (notion de seuil de signification)
 - ✓ apprécier les principes et les estimations retenues
 - ✓ apprécier la présentation d'ensemble des états financiers

... dans le respect des normes d'exercice professionnel des Commissaires aux Comptes
- La formulation de l'opinion dans le rapport du Commissaire aux comptes :
 - ✓ Une certification sans réserve
 - ✓ Une certification avec réserve(s)
 - ✓ Un refus de certifier
- Nos interventions sur les comptes 2023 :
 - ✓ Suivi des évaluations des procédures de contrôle interne et notamment du processus Recettes
 - ✓ Intervention de nos experts IT (auditeurs informatiques) sur le processus Achats
 - ✓ Audit des comptes annuels 2023 (Janvier - Février 2024)
 - ✓ Réunions de synthèse avec la gouvernance et avec les services

RAPPEL de l'OPINION 2022

Mme Marianne CARLIER indique que l'opinion sur les comptes 2022 consistait en :

- **Certification pure et simple des comptes**

Les CAC avaient attiré l'attention sur les modalités de comptabilisation de la dotation I-SITE« LUE (Lorraine Université d'Excellence) » dévolue pour l'exercice 2022, car ces données chiffrées impactent à la fois le bilan (pour la dotation consommable) de l'Université de Lorraine, mais aussi ses charges et ses produits (pour les intérêts de cette dotation consommable).

Mme Marianne CARLIER précise qu'il n'existe pas de doctrine comptable préconisée par les services de l'État pour l'inscription de cette dotation consommable ni pour la comptabilisation de ses intérêts.

Aux yeux des CAC, l'Université de Lorraine a pratiqué une méthodologie tout à fait cohérente avec celle, prudente, appliquée pour les contrats avec une régularité, notamment le fait de comptabiliser des produits à hauteur des dépenses qui sont engagées.

Mme Marianne CARLIER renvoie à la lecture de l'annexe aux comptes dans laquelle tout le processus est bien décrit.

CONTEXTE de l'EXERCICE 2023

Principaux
faits
marquants
de l'exercice

- ✓ **Mise en place de la nouvelle organisation administrative par pôles de compétences et de services pilotés par des DGSA**
 - ✓ **Arrivée d'un nouveau Directeur d Budget et des Finances (DBF)**
 - ✓ **Poursuite active de la réconciliation physico-comptable de l'inventaire**
 - **L'Université a tenu son engagement de poursuivre courant 2023 le travail d'inventaire précédemment initié afin de fiabiliser ses biens mobiliers figurant au bilan.**

Mme Marianne CARLIER dit qu'il reste à définir des procédures d'entrée et de sortie d'inventaire et de fiabiliser encore ce travail continu et à long terme, qui est actuellement bien réalisé.
 - ✓ **Évaluation des bâtiments ARTEM 1 et Institut Jean Lamour**
 - **Pour respectivement 13 813 327 € et 17 199 972 € (évaluation transmise le 17 janvier 2024)**
 - **La comptabilisation de ces derniers se fera en 2024 suite à l'analyse des valeurs estimées et à la répartition par composants des biens par la DPI (Direction du Patrimoine Immobilier)**

L'annexe aux comptes 2023 fait état de l'appropriation de ces évaluations, de l'application d'une approche par composants et d'une définition des amortissements en 2024.
 - ✓ **Poursuite des projets suivants : plan de relance, plan de résilience, plan de relance immobilier, programme LUE, projets ORION, SIRIUS, PLEIADES, DEFMAL et commencement des projets suivants : REIL, POLARIS, etc.**
- Mme Marianne CARLIER informe l'assemblée que ces projets sont suivis au fur et à mesure de la comptabilisation à la fois des dépenses et des recettes afférentes.

UNIVERSITÉ de LORRAINE : OPINION SUR LES COMPTES 2023

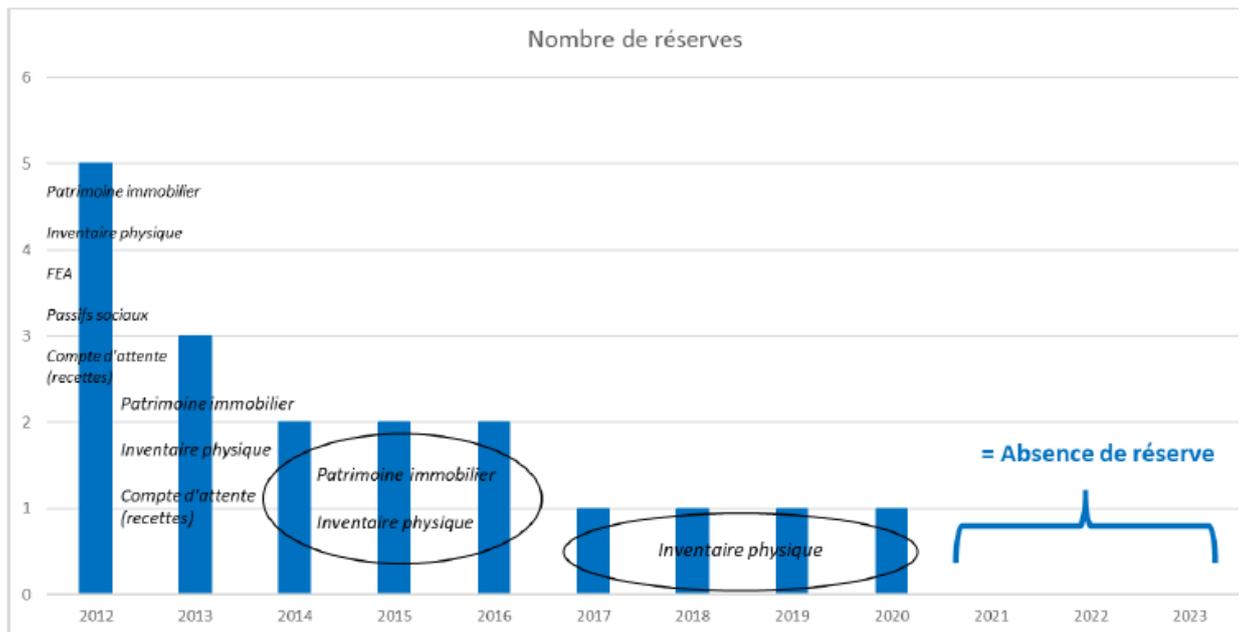
Le Cabinet MAZARS estime avoir reçu tous les éléments pour fonder son opinion, et, à l'issue de ses travaux, il conclut à une :

- **Certification pure et simple** des comptes 2023 de l'Université de Lorraine, avec une
- **Observation sur les modalités de comptabilisation de la dotation de l'I-SITE LUE dévolue depuis l'exercice 2022**, pour laquelle il n'existe pas de doctrine comptable proposée par les services de l'Etat.

En conclusion, après avoir procédé à la vérification des données comptables qui sont présentées aujourd'hui, Mme Marianne CARLIER dit n'avoir aucun commentaire à délivrer.

Pour terminer, Mme Marianne CARLIER commente la diapositive en page suivante sur l'évolution de l'opinion du Cabinet MAZARS sur la durée de ses mandats.

UNIVERSITÉ DE LORRAINE: EVOLUTION DE L'OPINION SUR LA DUREE DE NOS MANDATS



mazars

Depuis la création de l'Université de Lorraine, le diagramme montre la forte démarche de progression de l'Université puisque cette dernière passe de 5 réserves en 2012 à une absence de réserve depuis 3 exercices, constate Mme Marianne CARLIER.

En 2012, les réserves portaient sur différents sujets :

- le patrimoine immobilier
- l'inventaire physique
- le financement externe d'actifs
- les passifs sociaux
- le compte d'attente

En 2013, 3 réserves subsistent :

- le patrimoine immobilier
- l'inventaire physique
- le compte d'attente

Puis, en 2014, 2 réserves concernent :

- le patrimoine immobilier (réserve inhérente à l'Établissement qui était en attente d'évaluations de la part de France Domaine)
- l'inventaire physique

Depuis 2017, la dernière réserve porte sur :

- ❖ l'inventaire physique

réserve qui a été levée en 2021.

Mme Marianne CARLIER félicite l'Établissement pour ce beau parcours et ces marches franchies.

Mme Myriam DORIAT-DUBAN remercie Mme Marianne CARLIER pour son intervention.

M. Camille DIOU remercie le Cabinet MAZARS pour la qualité de son accompagnement qui a permis d'accomplir les progrès décrits ci-avant. Il tient à saluer tous les efforts réalisés par l'ensemble des équipes de l'Agence Comptable et de la DBF. En conclusion des différentes présentations, il est clair qu'une tendance se dégage nettement du fait de l'impact important du résultat sur les capacités de l'Établissement à pouvoir supporter sa charge d'investissement. Ce résultat très faiblement positif ne permet pas de supporter l'ensemble des investissements immobiliers de l'Université, à hauteur de ce qu'elle souhaiterait faire.

L'Établissement étant engagé sur un certain nombre de mobilisations financières, un lourd prélèvement sur le FdR (Fonds de Roulement) de l'ordre de 25 M€ a été nécessaire.

Pour M. Camille DIOU, cela signifie que 2024 suit la même trajectoire que 2023 : il s'attend à un résultat probablement négatif, d'où la nécessité de prélever dans le FdR une fois encore pour assumer les engagements pris en matière d'immobilier. Il faudrait afficher un résultat positif de 10 M€ pour pouvoir porter les investissements de l'Établissement. Jusqu'à présent, la CAF (Capacité d'Auto Financement) supportait la totalité, voire plus, des investissements ; cette année, seulement ¼.

Sur 2022-2023, 1,8 M€ d'économies liées aux consignes d'efforts dans l'utilisation du chauffage et de l'électricité ont permis de diminuer les dépenses.

L'année 2024 sera l'année du COMP (Contrat d'Objectifs, de Moyens et de Performance) avec l'État, ce qui amènera 5 à 6 M€ d'abondement. Cet abondement masquera le vrai résultat de l'exercice ; il faut en tenir compte.

L'Université de Lorraine doit rentrer de l'argent ou faire des économies, résume M. Camille DIOU.

Le ministère du travail a mis 800 M€ sur l'accompagnement de la Formation Continue et l'apprentissage ; il y aura probablement un impact sur l'accompagnement des entreprises pour le recrutement d'apprentis : il faut s'attendre soit à une baisse du nombre d'apprentis dans les années à venir, soit à une baisse du coût-contrat.

Cette mesure gouvernementale représente, par ricochet, un signal négatif quant à l'augmentation des recettes dont l'Université de Lorraine a besoin et qui repose beaucoup sur l'apprentissage (recettes à hauteur de 1 M€).

Voici encore un élément qui donne à penser que 2024 ne sera pas mieux que 2023, conclut M. Camille DIOU.



M. Olivier GARET revient sur la diapositive numéro 11 ; il demande quelle est la nature des opérations mentionnées dans la toute dernière barre située sur la gauche, et qui montre une augmentation significative.

M. Frédéric DRUE répond que cette rubrique « autres charges de gestion courante » comprend la contribution de l'Université de Lorraine à sa paie à façon (200 k€), les divers concours, les assurances, les impôts ; un point en augmentation conséquente concerne les redevances pour concessions, brevets, licences, marques, procédés, logiciels, où l'augmentation atteint 980 k€.

Les nouveaux logiciels seront financés en lien avec l'AMUE (Agence de Mutualisation des Universités et Établissements) notamment. Le remplacement d'APOGÉE (Application Pour l'Organisation et la Gestion des Étudiants et des Enseignements) est programmé.

Globalement, le chiffre d'augmentation de ce poste est égal à 2,2 M€.

Pour M. Christophe SCHMITT, la SCSP (Subvention pour Charge de Service Public) représentant 80 % du budget, il y a nécessité de travailler sur la notion de ressources propres si l'Établissement veut continuer sur le rythme des investissements.

La taxe d'apprentissage devait être compensée. M. Éric GNAEDINGER veut savoir, suite aux mesures annoncées par Bercy et face à leurs effets probables, quelle sera la compensation.

M. Frédéric DRUE rappelle que le décret prévoit que les établissements qui ont perdu des recettes entre 2023 et 2022 (c'est le cas de l'Université de Lorraine) auront une compensation qui sera versée à la fin du mois d'avril 2024. L'Université devrait percevoir de manière exceptionnelle cette année le delta de 303 000 € ; par contre, 2024 verra une campagne normale,

avec des versements SOLTéA prévus selon un calendrier, une action de communication au niveau des composantes leur annonçant les parts qui leur reviendront.

Concernant ce reversement exceptionnel, pour l'instant, la gouvernance a réfléchi à des modalités de reversement. La taxe d'apprentissage est perçue par une cinquantaine de structures au sein de l'Université. Il est prévu une clé de répartition pour les structures qui auront encaissé moins en 2023 qu'en 2022 : les 303 000 € seront redistribués selon le poids de chacune des composantes qui auront été en déficit de perception de taxe d'apprentissage entre une année et l'autre.

L'Université de Lorraine est bien éligible et sera bénéficiaire de ce reversement dont la communauté universitaire sera informée, assure M. Frédéric DRUE en ajoutant que l'Établissement devrait toucher plus en 2024 qu'en 2023 sur des versements classiques.

M. Olivier GARET relaie un fait qui l'inquiète : la composition de la dotation du service public est essentiellement liée à la composante des salaires. Concrètement, la qualité de l'enseignement assurée par l'État est en diminution.

La Présidente répond que cela est partiellement compensé par la dynamique des ressources propres de l'Université – ce qui ne lui pose pas de difficulté. À son sens, le vrai problème pour l'Établissement est de devoir absorber à la fois une absence de compensation complète sur la masse salariale et une absence de compensation complète sur le fonctionnement par rapport aux effets de l'inflation.

La Présidente soumet le Compte Financier 2023 aux différents votes réglementaires.

VOTE N° 1

Les membres du Conseil d'Administration **approuvent à l'unanimité** le Compte Financier 2023 établi selon les normes comptables en vigueur.

Résultat du vote :

Nombre de membres en exercice Hors Présidente	30
Quorum	16
Membres présents	19
Membres représentés	5
Nombre de votants	24
Nombre de REFUS de VOTE	0
Nombre de voix POUR	24
Nombre de voix CONTRE	0
Nombre d' ABSTENTIONS	0

VOTE N° 2

Les membres du Conseil d'Administration **approuvent à l'unanimité** les éléments d'exécution budgétaire et comptable suivants pour le budget de l'Université de Lorraine :

Éléments d'exécution budgétaire :

6 879 ETPT (Équivalent Temps Plein Travaillé) dont 5 799 ETPT sous plafond d'emplois législatifs [rappel plafond d'emplois fixé par l'Etat : 6 229 ETPT] et 1 080 ETPT hors plafond législatif,

681 806 980,28 € d'Autorisations d'Engagement (AE) dont :

- o 534 454 170,31 € personnel
- o 107 172 283,62 € fonctionnement et intervention
- o 40 180 526,35 € investissement

696 480 550,29 € de Crédits de Paiement (CP) dont :

- o 534 454 170,31 € personnel
- o 107 479 734,68 € fonctionnement et intervention
- o 54 546 645,30 € investissement

691 174 237,82 € de recettes (RE),

- 5 306 312,47 € de solde budgétaire.

Éléments d'exécution comptable :

- 6 726 924,14 € de variation de trésorerie,

637 528,26 € de résultat patrimonial,

11 005 539,66 € de CAF (Capacité d'Auto Financement),

- 25 235 137,87 € de variation du FDR (Fonds de Roulement).

Résultat du vote :

Nombre de membres en exercice Hors Présidente	30
Quorum	16
Membres présents	19
Membres représentés	5
Nombre de votants	24
Nombre de REFUS de VOTE	0
Nombre de voix POUR	24
Nombre de voix CONTRE	0
Nombre d' ABSTENTIONS	0

VOTE N° 3

Les membres du Conseil d'Administration **décident à l'unanimité** d'affecter le résultat à hauteur de **637 528,26 €** sur le compte de réserves.

Résultat du vote :

Nombre de membres en exercice Hors Présidente	30
Quorum	16
Membres présents	19
Membres représentés	5

Nombre de votants	24
Nombre de REFUS de VOTE	0
Nombre de voix POUR	24
Nombre de voix CONTRE	0
Nombre d' ABSTENTIONS	0

4. BILAN d'ACTIVITÉ 2023 du CONTRÔLE INTERNE FINANCIER (CIF)

DOCUMENT TRANSMIS AUX ADMINISTRATEURS

ANNEXE 5

Mme Frédérique HINSBERGER rappelle que le CIF (Contrôle Interne Financier) est un dispositif ayant pour objet d'identifier et d'évaluer les risques qui pèsent sur la qualité de la comptabilité, la soutenabilité et la programmation budgétaires ainsi que les risques pesant sur les comptes comptables.

Une fois ces risques identifiés, évalués, le CIF vise à prendre les mesures utiles pour assurer la maîtrise raisonnable de ces risques.

Le bilan fait partie des documents probants, qui viennent prouver notamment au contrôle de légalité, à la Direction des Affaires Financières du ministère, aux Commissaires aux Comptes et à toute autorité de contrôle, l'état de déploiement du dispositif du CIF, ce qui explique aussi la technicité du document.

Le bilan d'activité 2023 comprend 25 objectifs ; le programme était plutôt fourni : il a mobilisé 8 directions centrales. Il s'en dégage le graphique suivant :

	Nombre	Taux
 Actions achevées	14	56%
 Actions en cours	9	36%
 Actions non démarrées	2	8%

Taux de réalisation du plan d'action 2023 au 31 décembre 2023

On a mené à bien 14 des 25 objectifs identifiés, 9 sont en cours et 2 sont non démarrés par choix du comité de pilotage du CIF.

Les CAC (Commissaires aux Comptes) ont considéré ce bilan avec un œil positif au regard des actions engagées. Le travail sur le CIF reste long mais cette observation est plutôt rassurante sur le fait que l'Établissement va dans le bon sens.

- ⊙ Du point de vue de l'Établissement, un état de déploiement relativement satisfaisant et un CIF qui se consolide globalement. Même si la progression est difficile à objectiver faute de données historisées permettant la comparaison.
- ⊙ La réalisation de certaines actions est retardée par :
 - leur nouveauté (démarche récente) et leur complexité intrinsèque (travaux longs par nature),
 - la nécessaire prise en compte de la Responsabilité des Gestionnaires Publics (RGP) qui suppose un profond travail d'appropriation concomitant ;
 - des changements organisationnels importants.
- ⊙ Les 9 actions « en cours » le sont réellement :
 - cartographies de macro-processus, des processus et des risques restent en cours mais ont significativement avancé (notamment sur la commande publique et sur la paie – processus prioritaires au regard des enjeux financiers et au regard de la jurisprudence financière existante).
- ⊙ Instauration de l'audit interne financier : les conditions n'apparaissent pas favorables en 2023.

Le bilan d'activité 2023 du Contrôle Interne Financier **est approuvé à l'unanimité** par les membres du Conseil d'Administration.

Résultat du vote :

Nombre de membres en exercice Hors Présidente	30
Quorum	16
Membres présents	19
Membres représentés	5
Nombre de votants	24
Nombre de REFUS de VOTE	0
Nombre de voix POUR	24
Nombre de voix CONTRE	0
Nombre d' ABSTENTIONS	0

5. PLAN d'ACTION 2024 du CONTRÔLE INTERNE FINANCIER
DOCUMENT TRANSMIS AUX ADMINISTRATEURS
ANNEXE 6

Mme Frédérique HINSBERGER poursuit la présentation.

- ⊙ Le plan d'action fait également fait des documents probants relatifs au CIF.
- ⊙ Il contient 22 objectifs cohérents avec les travaux 2023, qui poursuivent et approfondissent la logique de construction et les mesures engagées :
 - Triptyque processus – risques – procédures :
décrire la chaîne financière, décrire les risques sur la chaîne financière, mettre en place la documentation qui permet de réduire les risques sur la chaîne financière
 - Fil rouge de la RGP (Responsabilité des Gestionnaires Publics) :
le juge financier commence à rendre ses premières décisions ; 5 intéressent particulièrement l'Établissement sur les 40 affaires dans les tuyaux ; cette année, la doctrine du juge doit se dessiner, qui permettra d'adapter les travaux de l'Université en conséquence
 - Actions « facilitantes »
dans le CIF, il faut tenir compte de l'orientation politique que souhaite donner la Présidente à la responsabilisation sur la chaîne financière et aux mesures de facilitation
 - Accompagnement / expertise au moyen du contrôle *a posteriori*
un travail est engagé sur une logique de contrôle *a posteriori* qui viendrait remplacer en central, à terme, la logique *a priori* qui est plutôt dans les habitudes de travail à l'Université
 - Continuation et fin des 9 actions 2023 non achevées
 - Actions nouvelles de nature ponctuelle ou introductive.
- ⊙ La question particulière de l'audit interne financier doit trouver une réponse au-delà et en dehors du plan d'action du CIF.
- ⊙ Les CAC (Commissaires aux Comptes) estiment que le plan d'action 2024 identifie l'ensemble des sujets devant faire l'objet d'une attention de la part de l'Établissement.

Objet : focus sur deux actions saillantes

Contrôle allégé en partenariat sur la paie
(page 7)

- ☉ Faciliter les contrôles ordo. / comptable : éviter les doublons et les « trous dans la raquette », responsabiliser à chaque étape du processus.
- ☉ Prérequis : audit préalable de la DDFIP de Meurthe-et-Moselle

Programme de contrôle a posteriori à préparer en 2024 et à expérimenter en 2025
(page 5)

- ☉ Déterminer si les règles et les procédures de l'établissement sont bien comprises et appliquées, et accompagner les entités en ce sens.
- ☉ Contenu :
 - processus prioritaire de la commande publique, incluant certains risques immobiliers tenant à la sécurité des biens et des personnes,
 - prise en compte de la bonne conservation des décisions et des pièces justificatives,
 - liste complémentaire relative à certains actes des RH ainsi qu'à certaines conventions dont la signature est déléguée.

① Dans le cadre du CIF 2024, l'Université envisage de revoir les modalités de contrôle sur la paie entre les services ordonnateurs et les services de l'agence comptable pour aller vers un contrôle allégé, dit « en partenariat », qui répartit les contrôles sur les 2 volants (ordonnateur et comptable) qui vise aussi à revoir tout le processus de la paie, repérer là où il y a des doublons, là où les contrôles sont manquants.

Il y a un prérequis obligatoire : un audit interne et externe qui doit être mené pour dire si l'Université est prête à mettre en place ce contrôle allégé sur la paie ; les services de la DDFIP (Direction départementale des finances publiques de Meurthe-et-Moselle) ont été sollicités à cette fin.

② Concernant le contrôle a posteriori, l'Établissement envisage d'expérimenter en 2025 et de se préparer en 2024 à passer à un programme de contrôle a posteriori qui conduirait à faire des missions de contrôle sur pièce et de contrôle sur place auprès de composantes sélectionnées selon des critères qui sont en train d'être déterminés. Ces missions auraient notamment pour but de voir si les délégations de signature élargies, qui ont été consenties par la Présidente, sont utilisées à bon escient, sont efficaces dans le sens où elles réduisent le circuit de décision et apparaissent pertinentes en répondant aux besoins de la composante.

Ce programme de contrôle a posteriori porterait à nouveau sur la commande publique essentiellement, et aussi sur des actes RH ou des conventions dont la délégation a été récemment élargie par La Présidente.



M. Bernard DUSSOUBS remercie Mme Frédérique HINSGERGER d'avoir fait preuve de pédagogie pour expliquer ce point relatif au CIF et d'avoir fait sentir les enjeux de ce contrôle. À titre personnel, il trouverait intéressant de prendre plus de temps, lors d'un Conseil d'Administration moins lourd, pour approfondir l'action du CIF et connaître ses enjeux au quotidien.

Passer un moment à travailler plus en profondeur sur le CIF paraît une bonne chose, reconnaît la Présidente.

Un des objectifs à long terme est d'essaimer la culture du contrôle interne en expliquant ce qu'il est et en quoi c'est intéressant de le mettre en œuvre dans nos pratiques quotidiennes, complète Mme Frédérique HINSBERGER.

Le plan d'action 2024 du Contrôle Interne Financier **est approuvé à l'unanimité** par les membres du Conseil d'Administration.

Résultat du vote :

Nombre de membres en exercice Hors Présidente	30
Quorum	16
Membres présents	19
Membres représentés	5
Nombre de votants	24
Nombre de REFUS de VOTE	0
Nombre de voix POUR	24
Nombre de voix CONTRE	0
Nombre d' ABSTENTIONS	0

6. ALLOCATION DÉFINITIVE aux COLLÉGIUMS

DOCUMENT TRANSMIS AUX ADMINISTRATEURS

ANNEXE 7

La présentation est assurée par M. Nicolas OGET qui rappelle la genèse du point.

Conseil d'Administration de Juillet 2023 : allocation primitive 2024 votée

- Dotation fonctionnement : 80% de celle de 2023
- Dotation en Heures Complémentaires (HC) sur moyens délégués à 100% comprenant HC enseignement (HCe) et HC référentiel (HCr)
- L'allocation initiale HCe sera ajustée en septembre 2024 en fonction du différentiel de potentiel brut/net constaté pour chaque composante

La mesure d'accompagnement des groupes mixtes en apprentissage en vigueur est suspendue dans l'attente des échanges à venir lors de cette allocation complémentaire à l'automne

COMPp (Contrat d'Objectifs, de Moyens et de Performance Pluriannuels) prévus en mai-juin 2024

- Nécessité d'anticiper l'allocation des moyens 2024 pour
 - ne pas mettre en difficulté les collégiums/composantes, permettre les projets
 - avoir une exécution budgétaire correcte
- Discussion en G9 (avec les directeurs de collégium) le 12 février : reprendre les bases 2019-2023, la proposition a obtenu un avis favorable
- Avis favorable du CF le 22 février

1) La dotation de fonctionnement des collégiums est fixée à 100% de celle de 2023 soit 6 977 500 €

Année	ALL	DEG	Interface	L-INP	LMI	Santé	S&T	SHS	Techno	TOTAL
Dotation 2023	428 179 €	631 755 €	550 516 €	1 525 387 €	203 576 €	1 395 404 €	830 074 €	494 604 €	918 004 €	6 977 500 €
Dotation 2024 (80% de 2023)	342 543 €	505 404 €	440 413 €	1 220 310 €	162 861 €	1 116 323 €	664 059 €	395 683 €	734 403 €	5 582 000 €
complément 2024	85 636 €	126 351 €	110 103 €	305 077 €	40 715 €	279 081 €	166 015 €	98 921 €	183 601 €	1 395 500 €
total	428 179 €	631 755 €	550 516 €	1 525 387 €	203 576 €	1 395 404 €	830 074 €	494 604 €	918 004 €	6 977 500 €

Chaque collégium bénéficie des 20 % complémentaires de l'allocation de fonctionnement.

- 2) La charge cible sur moyens délégués est de **823 178 h** : par rapport à 2023, un ajustement a été opéré pour le collegium ST afin de prendre en compte l'ensemble des années du déploiement du PPPE.

Année	ALL	SHS	LMI	DEG	Santé	L-INP	Techno	Interface	S&T	TOTAL
2023	73 484	74 521	35 821	54 829	60 893	158 241	208 593	24 148	132 175	822 705
2024	73 484	74 521	35 821	54 829	60 893	158 241	208 593	24 148	132 648	823 178
différence 24-23	0	0	0	0	0	0	0	0	473	473

2 - Résumé : la charge cible sur moyens délégués n'a pas été modifiée à l'exception d'avoir ajouté 473 h pour le parcours Pluridisciplinaire de formation pour le Professorat des Écoles (PPPE) a sein du collégium Sciences et Technologies (ST) où l'allocation pour la première année n'avait pas été faite. C'est le seul ajustement de la charge.

- 3) L'allocation initiale HCe 2024 est de **209 446 h**. Concernant le collégium Interface, le volume indiqué ne concerne que les UFR ISFATES et LANSAD. L'INSPE, du fait du caractère particulier de son activité, fonctionnera, en 2024 comme les années précédentes, avec un système d'avance budgétaire pour l'enveloppe HC.

collegium	ALL	SHS	LMI	DEG	Santé	L-INP	Techno	Interface	S&T	TOTAL
Charge cible 2024	73 484	74 521	35 821	54 829	60 893	158 241	208 593	24 148	132 648	823 178
Potentiel brut 2021-2022	54 005	48 780	22 867	33 011	45 024	123 069	153 686	12 851	120 439	613 732
HCe 2024	19 479	25 741	12 954	21 818	15 869	35 172	54 907	11 297	12 209	209 446

Par ailleurs, une enveloppe de 5 900 h est dédiée à la prise en compte de la charge d'enseignement des groupes mixtes en LMI (pour 2 200 h) et Technologie (pour 3 700 h) du fait qu'ils transfèrent une partie de la charge d'enseignement des formations correspondantes sur un financement par ressources directes et également du fait des volumes horaires concernés.

3 - Résumé : pour ce qui concerne l'allocation initiale en HC, elle ne diffère que des 473 h précédemment évoquées. L'enveloppe des groupes mixtes qui avaient donné lieu à une allocation en 2022 et 2021 a été reprise à hauteur de 5 900 h (2 200 h pour LMI et 3 700 pour le collégium Technologie).

- 4) L'enveloppe HCr est de **72 485 h** : il est procédé à un ajustement du coefficient relatif au collegium Santé qui est porté à 0,54 induisant une augmentation de 1720h. Ce volume permet de couvrir les PRP relatives des PU-PH et MCU-PH assurant des missions prévues dans le référentiel qui jusqu'ici n'avaient pas été prises en compte dans l'allocation HCr.

Collegium	ALL	SHS	LMI	DEG	Santé	L-INP	Techno	Interface*	S&T	TOTAL
Effectifs 2022-2023	5 715	7 565	2 451	6 999	9 207	6 496	6 789	815	5 482	51 519
Nombre d'heures par étudiant	0,67	0,85	1,92	0,54	0,54	3,04	3,06	0,97	1,36	1,41
Dotation HCr 2024	3 829	6 430	4 706	3 779	4 972	19 748	20 774	791	7 456	72 485
Rappel HCr2023	4 589	6 525	4 965	3 935	3 502	19 821	23 547	854	9 067	76 805

* Hors INSPE : pour les heures de référentiel, la même disposition est appliquée pour l'INSPE que pour l'enveloppe HCe.

4 - Résumé : l'allocation concernant les heures de référentiel n'a bougé que sur un point par rapport à 2023, à savoir, une augmentation de 1 720 h à destination du collégium Santé, de façon à pouvoir prendre en compte les collègues PU-PH et MCU-PH qui assurent des missions du référentiel – donnée qui n'avait pas été prise en compte jusqu'à maintenant par

l'Établissement. Il en résulte une augmentation du coefficient du nombre d'heures par étudiant qui passe de 0,39 à 0,54 pour absorber ces 1 720 h de référentiel.

5) L'enveloppe projet de 1 M€ :

- Comme pour la période 2019-2023, ces crédits sont destinés à accompagner le déploiement des projets stratégiques des collègiums, en cohérence avec le projet de l'établissement.
- Initialement souhaitée dans une vision pluriannuelle à l'issue des COMPP 2024 (prévus en mai-juin), la répartition est proposée dès ce début d'année afin d'optimiser l'utilisation des crédits sur 2024.
- 100k€ sont mis en réserve et 900k€ sont répartis entre collègiums selon la même clé que 2023, à savoir au prorata de la vision pluriannuelle 2019-2022.
- Une transformation de masse de ces crédits de Fonctionnement peut être demandée en Investissement pour notamment le co-financement de subventions territoriales.

ANNEE	ALL	DEG	Interface	L-INP	LMI	Santé	S&T	SHS	Techno	TOTAL
2019-2022	200 000 €	130 000 €	280 000 €	880 000 €	300 000 €	520 000 €	560 000 €	520 000 €	600 000 €	3 990 000 €
prorata	45 113 €	29 323 €	63 158 €	198 496 €	67 669 €	117 293 €	126 316 €	117 293 €	135 338 €	900 000 €

5 - Résumé : l'exposé ci-après suffit à lui-même.



L'allocation définitive aux collègiums **est approuvée à l'unanimité** par les membres du Conseil d'Administration.

Résultat du vote :

Nombre de membres en exercice Hors Présidente	30
Quorum	16
Membres présents	19
Membres représentés	5
Nombre de votants	24
Nombre de REFUS de VOTE	0
Nombre de voix POUR	24
Nombre de voix CONTRE	0
Nombre d' ABSTENTIONS	0

PAUSE de 15 MINUTES

7. CHARTRE des CELLULES ÉGALITÉ-DIVERSITÉ-INCLUSION (EDI)

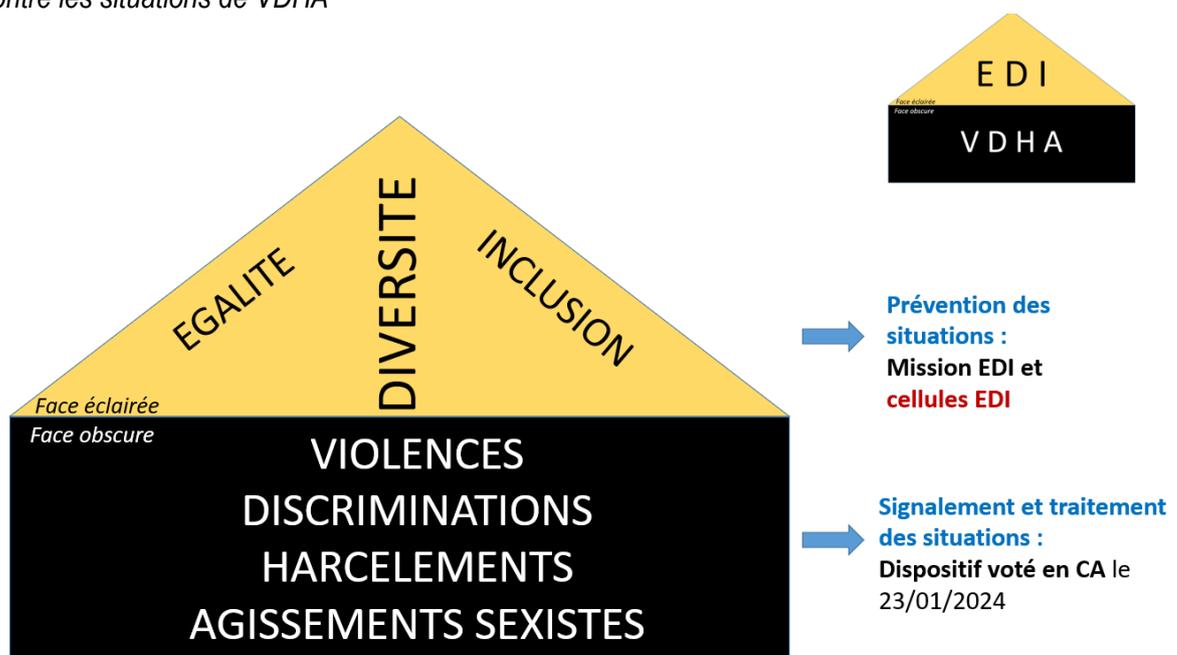
DOCUMENT TRANSMIS AUX ADMINISTRATEURS

ANNEXE 7

La politique EDI à l'Université de Lorraine n'est pas toujours bien comprise, commence M. Pascal TISSERANT, d'où le schéma ci-dessous décliné en « face éclairée » « face obscure ». Elle a pour but de lutter contre ce qui relève de la face obscure : les violences, les discriminations, les harcèlements, les agissements sexistes – répertoriées sous l'acronyme VDHA dans le décret du 20 mars 2020.

La politique EDI et son fonctionnement à l'Université de Lorraine :

Lutter contre les situations de VDHA



Le dispositif de signalement et de traitement des situations est un dispositif d'alerte ; les cellules EDI sont attachées non pas à ce dispositif mais à la mission EDI.

Pourquoi des cellules EDI ?

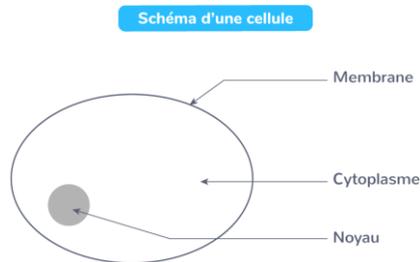
Pour mailler le territoire en matière de prévention des VDHA

Quels que soient les efforts faits en central en termes de communication, de moyens d'action, au niveau des personnels, on arrive à toucher certains personnels qui ont connaissance des actions, des dispositifs mais au niveau des étudiants, c'est loin d'être le cas.

On a besoin d'avoir des relais à l'échelle d'un établissement comme l'Université de Lorraine, sur 4 départements, avec de nombreux sites (une cinquantaine).

Le concept retenu a été d'avoir des cellules qui savent se spécialiser en fonction de leur environnement et qui savent se défendre face aux attaques.

A l'image de la cellule animale commune à tous les êtres vivants, capable de se spécialiser pour assurer les fonctionnalités de tissu cellulaire dont elle fait partie en local, en interaction avec les autres cellules avec qui elle communique pour s'adapter sans cesse aux besoins de l'organisme, les cellules EDI partagent toutes des caractéristiques communes mais se différencient et se spécialisent selon le contexte pour former le tissu qui maille le territoire de l'Université de Lorraine en matière de prévention des VDHA.



La finalité des cellules EDI est de prévenir les VDHA en respectant le "socle commun", ce lien avec le central tout en privilégiant l'indépendance des cellules au niveau des sites des composantes, des lieux où elles sont installées pour répondre aux besoins spécifiques de cet environnement.

Le développement des cellules EDI à l'Université de Lorraine

Création de la 1^{ère} cellule EDI le 12/11/2020 : site de Sarreguemines, référente = directrice INSPÉ

NOTRE ETABLISSEMENT |

La première cellule Egalité, diversité, inclusion naît à Sarreguemines

Publié le 13/11/2020 - Mis à jour le 4/01/2023



La première cellule Egalité, diversité, inclusion a été installée jeudi 12 novembre 2020 à Sarreguemines. Un moyen supplémentaire pour combattre toute forme de harcèlement et de discrimination.

Jeudi 12 novembre 2020 a été lancée la première cellule Egalité, diversité, inclusion (EDI), installée sur le campus de Sarreguemines. Cette journée de lancement en visioconférence, animée par Pascal Tisserant, vice-président délégué à l'EDI, et Isaac

Tchara, chargé de projet EDI a permis d'avoir un échange avec les 17 membres de la cellule, et a été l'occasion de donner les moyens aux étudiants et personnels qui la composent d'effectuer leur mission.

Des relais pour l'égalité, la diversité et l'inclusion

Le principe de ces cellules EDI est de construire un maillage du territoire de l'Université de Lorraine. En effet, son étendue est telle qu'il est difficile de centraliser les ressources concernant les problématiques liées à l'EDI. La mission EDI a donc proposé de multiplier les réseaux en créant des cellules, investies par des collègues impliqués sur ces questions. Constituées d'étudiants et de personnels, trois objectifs leur sont attribués :

- reconnaître les situations de harcèlement sexuel et de discriminations,
- savoir réagir lorsqu'on est témoin ou victime de tels gestes, savoir signaler et orienter,
- savoir en parler autour de soi, sensibiliser son entourage.

Le site de Sarreguemines de l'INSPÉ de Lorraine, un lieu historiquement investi

Si la première cellule naît à Sarreguemines, ce n'est pas tout à fait un hasard. Depuis de nombreuses années, Florence Soriano-Gafuk, directrice du collegium Interface et du site de Sarreguemines de l'INSPÉ de Lorraine (Institut national supérieur du professorat et de l'éducation), mène des [actions de sensibilisation sur les thématiques de l'EDI](#) et les intègre à ses formations.

Lorsque Pascal Tisserant, a proposé la création de cellules, c'est naturellement qu'elle s'est sentie concernée : « Les questions de harcèlement ou de discriminations ne concernent pas que les grandes métropoles. A Sarreguemines, on n'échappe pas à ces problématiques de société », précise Florence Soriano-Gafuk.

La cellule EDI de Sarreguemines rassemble ainsi 5 personnels et 12 étudiants, issus de l'INSPE, de l'IFSI (*Institut de Formation en Soins Infirmiers*), et du site de Sarreguemines de la faculté de droit, économie et administration de Metz. Ces 17 personnes sont des ambassadeurs et ambassadrices de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion sur le campus de Sarreguemines. L'intérêt d'intégrer des étudiants à ces cellules vient aussi du fait que la transmission par les pairs est toujours plus efficace et facilite le dialogue.

<https://factuel.univ-lorraine.fr/node/15552>

Aujourd'hui une grande variété de 30 cellules EDI répertoriées, 5 en cours de création :

Contactez ou rejoignez une cellule EDI



Vous souhaitez vous engager dans une cellule EDI existante au sein de votre composante, contactez :

- École doctorale SLTC (Sociétés, langages, temps, connaissances) : **Anne-Marie Cerretini**
- EEIGM (École européenne d'ingénieurs en génie des matériaux) : eeigm-edi-contact@univ-lorraine.fr
- ENIM (École nationale d'ingénieurs de Metz) : **Cynthia Dreistadt**
- ENSAIA (École nationale supérieure d'agronomie et des industries alimentaires) : **Pierre Leglize**
- ENSEM (École nationale supérieure d'électricité et de mécanique) : **Valérie Dorr**, directrice adjointe
- ENSG (École nationale supérieure de géologie) : **Pauline Collon**, enseignante-chercheuse
- ENSGSI (École nationale supérieure en génie des systèmes et de l'innovation) : ensgsi-edi-contact@univ-lorraine.fr
- ENSIC (École nationale supérieure des industries chimiques) : ensic-edi-contact@univ-lorraine.fr
- FST (Faculté des sciences et technologies) : fst-edi-contact@univ-lorraine.fr
- IDMC (Institut des sciences du digital) : **Claire Schneider**
- IJL (Institut Jean Lamour) : **Amandine Reiter**
- IAE Nancy School of Management : **Rémi Le Gal**, enseignant-chercheur
- INSPE – site de Maxéville : **Saïd Aid Hammou Taleb**
- IUT de Metz : **Patricia Ehl**
- IUT de Nancy-Brabois : **Sébastien Roux**
- IUT de Thionville-Yutz : **Yasmina Gondoin**, chargée de mission EDI
- IUT Henri Poincaré de Longwy : **Latifa Baddas**, directrice des études des DUT2, département GEII, & **Nathalie Lamer**, coresponsable du DU PFST, mission diversité égalité des chances
- LMOPS (Laboratoire matériaux, optiques, photonique et systèmes) : **Thierry Aubert**
- Mines Nancy : mines-nancy-edi-contact@univ-lorraine.fr
- Pôle scientifique LLECT (Lettres, langues, espaces, cultures, temps) : **Isabelle Gaudy-Campbell**
- Pôle scientifique M4 (Matière, matériaux, métallurgie, mécanique) : **Sophie Perrin**
- Polytech Nancy : **Isabelle Jacquot** et **Céline Bouby**
- La Prépa des INP : **Laurence Pecorari**
- Sarreguemines : cellule-edi-sarreguemines-contact@univ-lorraine.fr
- TELECOM Nancy : **Isabelle Heudiard**
- UFR Arts, lettres et langues (ALL) – Metz : **Charlotte Lacoste**, enseignante-chercheuse
- UFR Mathématiques, informatique, mécanique (MIM) : **Fatiha Bouayss**
- UFR Sciences humaines et sociales (SHS) – Metz : cellule-edi-shs-metz-contact@univ-lorraine.fr
- UFR Sciences humaines et sociales (SHS) – Nancy : shs-nancy-edi-contact@univ-lorraine.fr
- Vosges (ENSTIB, IUT Hubert Curien d'Épinal, Faculté de droit d'Épinal, IFSI, Maison de l'étudiant d'Épinal, MGEN, IUT Saint-Dié-des-Vosges) : **Dominique Otcep**

<https://www.univ-lorraine.fr/egalite-diversite-inclusion/engagez-vous/>

Du constat du besoin d'une charte des cellules EDI à sa réalisation

2021 – 2022 : le constat du besoin d'une Charte

12/11/2020 : création de la 1^{ère} cellule EDI

03/11/2021 : soutien du MESRI au projet DEPLOI (Deployer, Professionaliser et Outiller les cellules EDI)

Juin 2022 : **enquête par entretiens** avec tous les référents et référentes, complétée par 63 **questionnaires** de membres des cellules existantes

Présentation de l'état des lieux des cellules EDI et proposition de réalisation d'une charte :

- 21/11/2022 aux **cellules EDI**
- 28/11/2022 à l'**équipe politique**
- 06/12/2022 aux **directions de composantes**
- 11/01/2023 au **comité EDI**
- 06/03/2023 au **CVU**

2023 - 2024 : les étapes de la réalisation Charte

Janvier : réalisation d'une Version 1 par la **mission EDI**

17/02 : collaboration avec 4 **référents de cellules**

- 02/03 : séance dédiée en **comité EDI**
- 04/04 : échanges avec **cellules EDI**
- 12/05 & 30/06 : discussion en **comité EDI**
- 26/09 : discussion avec **cellules EDI** et sondage gratification
- 07/10 : séance dédiée en **comité EDI**
- 16/10 : présentation au **CVU**
- 27/10 : consultation **DAJ**
- 27/11 : vote favorable du **CVU**
- 08/01 : point reporté en CSA
- 31/01 : échange avec le collectif **CHA-U** (Collectif de lutte contre Le Harcèlement à l'Université)
- 08/02 : échange avec **cellules EDI**
- 15/02 : présentation en **CSA** (8 votes contre)

Les principales caractéristiques de la charte des cellules EDI

La Charte :

- **Contractualise la triple relation** « présidente / responsable de composante / référent ou référente »
- **Définit l'engagement réciproque** entre :
 - **le central** (mission EDI) : accompagne, forme, soutient et anime les cellules
 - **et le local** (cellule EDI) : informe, communique, sensibilise, forme et responsabilise les personnels et/ou les étudiants et les étudiantes de la composante mais la cellule ne traite pas les situations
- **Délimite le champ d'intervention** : prévention des VDHA par des actions relatives aux thématiques de la mission EDI
- **Définit le fonctionnement de la cellule et les engagements de ses membres** : composition, organisation, mission de référent ou de référente, statut de membre, la formation des membres, ...
- **Invite à reconnaître l'investissement** : lettre de mission, gratification, B2E pour les étudiants et les étudiantes
- **Propose de rédiger un vade-mecum** pendant la première année d'expérimentation de cette charte ; le vade-mecum précisera le protocole à suivre pour les situations rencontrées par la composante en lien avec le dispositif de traitement des situations

Remarque à propos de la gratification

Sondage réalisé auprès des cellules EDI le 26 septembre 2023

12 composantes ont répondu au message :

- 6 n'ont pas de gratification car :
 - 2 en ont déjà par ailleurs et n'en veulent pas
 - 1 poste dédié donc pas de gratification possible
 - 1 en attente de décision
 - 1 n'a pas osé demander
- 1 EC perçoit 10hTD
- 3 EC perçoivent 12hTD dont un binôme qui se partage 24hTD
- 3 EC perçoivent 20hTD



La Présidente estime que, même si la gouvernance en a la possibilité règlementaire, il est aussi compréhensible qu'elle se voit reprocher d'avoir apporté des modifications au document entre son passage au CVU (Conseil de la Vie Universitaire) et

au CSA (Comité Social d'Administration) sur la base de propositions émanant d'un collectif qui n'a pas de qualité représentative en tant que telle dans l'Établissement – ce pourquoi la Présidente a présenté ses excuses. Néanmoins, ces propositions constituant des améliorations, la gouvernance les maintient.

La Présidente appelle à davantage de vigilance sur les démarches de consultation dans la chaîne institutionnelle.

Beaucoup d'échanges ont porté, dans un premier temps, sur là où se situait le curseur au niveau des cellules EDI, notamment quant à leur rôle et à leur positionnement par rapport au dispositif de traitement qui était, lui aussi, en cours de réforme et en cours d'installation. Ce sujet est assez complexe car chaque cellule EDI s'installe dans un environnement particulier dont il faut tenir compte pour construire des formes d'articulation entre les dispositifs de traitement, la mission EDI au niveau de la présidence et les cellules EDI. Ces formes d'articulation sont très complexes dès lors qu'on veut tenir compte de cette diversité.

Concernant la critique d'inféodation des cellules aux directions de composante, la Présidente ne conçoit pas de fonctionnement de cellule EDI dans les composantes de formation, de recherche et dans les directions, sans qu'il y ait une bonne articulation avec la direction de ces structures. Il peut arriver, à un moment donné, qu'il y ait des formes de dysfonctionnement et de triptyque avec la présidence, mais la présidence est là pour toujours assurer, quoiqu'il arrive, une voie de recours pour chacune des entités qui composeront le dispositif.

La Présidente a reçu un certain nombre de messages lui demandant de ne pas amener ce texte en Conseil d'Administration. Alors que ce texte ne relève effectivement pas de la compétence du Conseil d'Administration, la Présidente a souhaité demander une expression du Conseil d'Administration car, vu le nombre de mois passés à travailler ces éléments, vu le travail de consultation qui a été réalisé en parallèle du passage dans la chaîne institutionnelle, il lui semble nécessaire de clore un cycle. Pour la Présidente, une expression du Conseil d'Administration est d'autant plus nécessaire qu'il existe une tension entre un vote très favorable du CVU et un vote très défavorable du CSA.

Tout d'abord, la déclinaison en « face éclairée » et « face obscure » ainsi que l'utilisation par l'État d'un acronyme pour ce type de situations dérangent profondément M. Bernard DUSSOUBS. Ensuite, M. Bernard DUSSOUBS déplore que la communauté s'écharpe sur un sujet a priori pour lequel les constatations et la volonté d'agir sont partagées. Enfin, il revient sur l'invitation à reconnaître l'investissement (page précédente) : M. Bernard DUSSOUBS est d'accord pour des lettres de mission pour des agents impliqués ; par contre, le principe d'une gratification le gêne quelque peu car il ne voudrait pas que s'investir dans une cellule EDI devienne un moyen de récupérer de l'argent.

La Présidente revient sur l'utilisation de l'acronyme « VDHA » qui fait disparaître les mots. Selon elle, le mot important est celui de *violences* car il indique, de par la diversité des situations auxquelles on est confronté, que le point d'origine de ces violences peut être très différent, voire cumuler un certain nombre de facteurs. Sur ce plan, la Présidente souhaite réaffirmer sa volonté irréductible de lutter, avec tous les moyens dont elle dispose, contre ces formes de violences qui sont présentes dans l'Établissement.

Sur la gratification, la Présidente pense que, étant donné les montants dont il est question, l'argent n'est pas ce qui va déterminer un engagement dans une cellule EDI. Les éléments de reconnaissance ne créeront pas d'appel d'air, affirme la Présidente.

Les étudiants ne sont pas présents dans la composition des cellules EDI, remarque M. Vianney CAMUS.

Dans une Unité de Recherche, cela sera compliqué car il y aura différents personnels ; dans une direction centrale, il n'y a pas d'étudiant. L'idée est d'avoir un document qui colle à toutes les situations, répond la Présidente.

Par conséquent, dans les cellules EDI des UFR, la présence d'étudiants sera-t-elle facultative ou obligatoire, questionne M. Vianney CAMUS.

Même si cela n'est pas écrit, cela va de soi, intervient M. Pascal TISSERANT. Désormais, quand une cellule se crée, le délégué EDI (M. Yves CARDELLINI) et M. Pascal TISSERANT rencontrent le ou la responsable de l'UFR ou du laboratoire et les personnes intéressées pour leur expliquer ce qu'est une cellule EDI. Quand il s'agit d'une composante de formation il est normal que des étudiants soient inclus.

La deuxième question de M. Vianney CAMUS porte sur la question d'échelle. Par exemple, il demande si, sur le campus de Brabois où il y a plusieurs UFR, la création d'une cellule EDI se fera au niveau du campus ou au niveau de l'UFR.

M. Pascal TISSERANT dit que la Faculté de Médecine a pris les devants avec leur cellule HarPPE (HARcèlement Prévention Prise en charge Éducation) mais des discussions sont en cours avec le responsable de site pour installer une cellule EDI sur le site de Brabois.

Il faut s'adapter à chaque configuration, insiste la Présidente.

Quels types de dépenses sont envisagées, poursuit M. Vianney CAMUS.

Jusqu'ici, c'est un équilibre entre :

- ◆ les moyens que le central met à disposition : une IGE à temps plein au titre de l'accompagnement des cellules, l'aide à la création des cellules, l'aide à leur animation et des aides ponctuelles sur certaines actions, , et
- ◆ les moyens de la mission EDI : des sessions de formation, du cofinancement d'actions telles que « théâtre forum », précise M. Pascal TISSERANT qui reconnaît qu'il n'a pas été fait d'état des lieux précis sur la trentaine de cellules quant à leur mode de fonctionnement à ce point de vue.

M. Vianney CAMUS veut savoir si un bilan – bilan d'activité ou bilan moral – sera fait au niveau central sur les gratifications.

En page 2 de la Charte, sur proposition du collectif CHA-U, la phrase suivante a été ajoutée : « *Les cellules réalisent en fin d'année universitaire un bilan d'activité qu'elles transmettent à la mission EDI.* »

Mme Sabrina SINIGAGLIA-AMADIO soutient à 100 % l'idée de produire un texte pour aider les cellules à s'organiser. Elle salue le fait d'avoir intégré certains éléments suite aux divers échanges qui ont eu lieu. Il est important à ses yeux d'avoir envisager une solution via le triptyque en cas de difficulté avec une direction moins enthousiaste ou qui aurait moins mesuré l'urgence de s'impliquer sur ces questions.

Ⓐ Même si tout le monde est d'accord de séparer les différents espaces, pour les situations qui arrivent, la Charte reconnaît que la cellule est un espace de première écoute ; la grosse faiblesse de la Charte réside dans le fait qu'il n'y a pas de retour sous forme de suivi lorsqu'une cellule a fait un signalement.

Suite à différentes réactions, Mme Sabrina SINIGAGLIA-AMADIO trouve que cela contribue à instaurer une perte de confiance à tous les étages et une décrédibilisation de l'engagement sur ces questions.

Ⓑ Pour Mme Sabrina SINIGAGLIA-AMADIO, la question du schéma est indispensable, avec des flèches qui vont préciser les inter relations entre les différents espaces.

Ⓒ De même, elle souhaiterait voir figurer, parmi les textes de loi mentionnés, la circulaire de 2015 qui rappelle l'obligation, pour l'Enseignement Supérieur et la Recherche, de protection et d'accompagnement des victimes.

Ⓓ Sur la question de la gratification, à titre indicatif, une gratification de 20 HETD a été proposée à Mme Sabrina SINIGAGLIA-AMADIO par sa direction. Elle suggère une gratification-plafond et une gratification-plancher.

Ⓔ Concernant les interactions entre les responsables de cellule, les membres de cellule et les directions de composante, elles ne sont pas très nettes. Elle rappelle qu'il est mentionné que chacun des membres de la cellule doit être validé par la direction de la composante ; dans le cas d'une direction de composante ou d'un autre espace où les situations sont plus compliquées et où le rapport à l'investissement EDI est plus compliqué aussi, cela peut ne pas bien se passer.

La Charte ne va pas répondre à tous les problèmes et à toutes les questions qui se posent à nous ; elle répond à un besoin, observe la Présidente.

Ⓒ Sur l'absence de textes de loi, la Présidente souligne que, lorsqu'on met des éléments réglementaires en référence, on ne va pas chercher de manière prioritaire. C'est un choix forcément limitant.

Ⓑ Il y a effectivement un sujet d'articulation entre les cellules et le dispositif de traitement des situations, de même qu'entre le dispositif de traitement et la présidence.

Ⓐ Le dispositif de traitement des violences n'est pas encore totalement installé ; il manque notamment une fonction que la gouvernance souhaite créer, à savoir, la fonction de coordination. Aujourd'hui, même au niveau de la présidence, des difficultés sont rencontrées sur le pilotage coordonné de la circulation de l'ensemble des informations. Tant que la coordination n'est pas en place (et la Présidente prévoit que cela prendra pas mal de temps – en tous cas plus de temps que si l'Établissement faisait appel à un cabinet ou à une solution clé en main), la boucle-retour avec les cellules EDI connaîtra des difficultés auxquelles la Présidente ne peut pas actuellement apporter de réponse satisfaisante.

Cela génère aussi des difficultés de compréhension, que ce soit par des étudiants ou par des personnels, de position institutionnelle de l'Établissement, qui sont liées à des contraintes réglementaires et qui ne permettent pas d'apporter une réponse à la hauteur, à l'instant T, des attentes des personnes impliquées dans ces situations.

④ Quant à la gratification laissée au libre choix de la composante, la Présidente rappelle que des personnels de différents statuts sont concernés. Le DGS (Directeur Général des Services) a exploré une autre voie. La gouvernance continue à chercher à travailler dans ce sens et c'est la raison pour laquelle elle ne souhaite pas intervenir de manière hyper cadrée tout de suite car elle cherche d'autres solutions que la gratification, qui lui permettent de traiter tous les personnels de manière équivalente – ce qui n'est pas simple.

⑤ À propos des relations entre directions de composante et les cellules, la Présidente pense qu'aucune direction de structure de l'Établissement (composantes de formation, unités de recherche, directions centrales de l'Établissement) – quel que soit leur statut – n'échappe à la politique de l'Établissement. Cette politique d'Établissement est très engagée sur les dispositifs d'Égalité-Diversité-Inclusion. Et la Présidente souhaite que toutes les directions et composantes s'y engagent d'autant qu'elles n'ont pas le choix : ce qui relève du libre arbitre des directions de composantes, c'est l'adaptation de cette politique à l'échelle d'une structure interne de l'Université.

Si des difficultés devaient apparaître, de nature contraignante ou de nature à mettre en danger des personnes qui s'investissent dans ces démarches, la Charte dit explicitement que la Présidente sert de fonction de recours pour traiter ces difficultés. Toutefois, la Présidente espère que, pour des raisons évidentes et pour l'intérêt du fonctionnement des structures de l'Établissement, il n'y aura pas d'écart ou de problème de confiance entre directions de composante et cellules EDI – sauf cas particuliers dans lesquels la présidence de l'Université de Lorraine s'engagera.

Au regard du caractère imparfait de la Charte et de l'attente de tout le monde concernant le dispositif en cours d'installation, Mme Sabrina SINIGAGLIA-AMADIO s'interroge à nouveau sur l'urgence de voter la Charte incomplète maintenant : pourquoi ne pas attendre le vade-mecum ?

La Présidente maintient le vote aujourd'hui car ce texte incomplet (et non imparfait) représente plusieurs mois de travail. Elle s'inscrit en faux contre l'idée qu'il serait possible de compléter le document en quelques jours. La Présidente est en effet persuadée, d'une part, que compléter ce document demandera plusieurs mois de travail supplémentaire, et, d'autre part, que la Charte actuelle répond au besoin d'un texte de référence, même s'il faut la compléter, ne serait-ce que pour répondre aux questions soulevées au cours de cette séance. Même si, in fine, le Conseil d'Administration s'exprime contre cette Charte, la Présidente en prendra acte.

La Présidente rappelle que le premier passage en CVU a démarré en octobre dernier ; il faut conclure ce cycle pour pouvoir passer à autre chose.

M. Olivier GARET est contre les points de vue unanimistes qui donnent à penser que la démocratie consiste à mettre tout le monde d'accord, alors qu'elle consiste à mettre face à face des éléments contradictoires et à essayer de trouver un chemin ; si on n'arrive pas à dégager quelque chose de commun, alors il faut passer au vote.

Il s'interroge sur le fait que la Présidente considère qu'il y a de telles différences qu'il n'est pas possible de se mettre d'accord sur un temps raisonnable.

Ensuite, M. Olivier GARET évoque les conditions de production qui ont conduit à ce document qui, de son point de vue, n'est pas prêt pour passer en Conseil d'Administration, puis les divergences avec la Présidente quant aux capacités d'une université à faire concrètement vivre une démocratie vivante.

M. Olivier GARET regrette qu'une discussion n'ait pas eu lieu sur le dispositif mis en place qui a fait que cette charte se trouve devant le Conseil d'Administration, mais il est trop tard pour discuter des problèmes de fond et des améliorations possibles du document et le Conseil d'Administration n'est pas le lieu.

En tant qu'Administrateur, M. Olivier GARET constate que ce texte arrive avec 3 alertes :

- une provenant du CHA-U (un courrier a été transmis au Conseil d'Administration : l'équipe présidentielle a apporté un certain nombre de réponses, pas toutes)
- une provenant de M. Julien DUFOUR, président du Comité EDI (via un courrier où il s'exprime sur le texte et surtout sur le fait que le comité EDI n'a pas mis les moyens nécessaires pour jouer son rôle d'éclairer le débat). Selon M. Olivier GARET, les Administrateurs ont à se prononcer sur des choses techniques alors qu'ils n'ont pas eu de moment pour poser un diagnostic partagé.
- une provenant du CSA (Comité Social d'Administration), instance où siègent les organisations syndicales et qui a rejeté le texte à l'unanimité moins 2 abstentions.

Le texte a été largement approuvé au CVU ce qui explique que, confrontée à la divergence des opinions, la Présidente en appelle à l'arbitrage du Conseil d'Administration. Pour M. Olivier GARET, il semblerait très dommageable pour l'Établissement de se diviser sur ce texte ; il ajoute que si nous sommes dans cette assemblée, c'est pour faire du commun pour toutes les personnes qui travaillent au quotidien sur ces sujets douloureux.

M. Olivier GARET n'a pas envie de voir l'Université de Lorraine divisée sur ces sujets-là, alors que, fondamentalement, nous voulons la même chose. Il espère encore que la sagesse prévale et que ce travail soit remis sur le chantier afin d'arriver à quelque chose de plus clair et de plus unanime.

Puisque la Présidente demande que le Conseil d'Administration tranche ce désaccord, une solennité du vote étant demandée, M. Olivier GARET demande à ce que le vote se déroule à bulletin secret.

La Présidente réagit sur l'alerte du CSA :

- une partie des votes CONTRE s'explique par le fait qu'il a été tenu compte des demandes de modification de CHA-U (ce que la gouvernance n'aurait pas dû faire ; les consultations doivent se passer avant l'entrée dans la chaîne institutionnelle et non pendant) ;
- une autre partie des expressions CONTRE s'appuie sur ce qui est décrit comme un risque d'inféodation des cellules aux directions de composante ;
(la Présidente pense que ces cellules EDI doivent résulter de la convergence d'engagements individuels et de l'engagement de la direction de composante – et non d'une opposition entre les deux)

Ici apparaît une forme de désaccord irréductible entre les positions défendues par la liste ESPOIR et les positions portées par la Présidente et le Vice-président EDI. La Présidente s'en dit désolée.

M. Stéphane LEYMARIE intervient pour dire qu'il ne faut jamais fragiliser une procédure qui devrait ensuite aboutir ; il faut la laisser aller au terme de son déroulement. De son point de vue, certains éléments entendus en séance sont de nature à déboucher parfois sur des résultats qui peuvent être contraires au résultat recherché.

M. Stéphane LEYMARIE trouve très important que cette Charte délimite le champ d'intervention à la prévention. Dès lors que des comportements qui n'ont pas lieu d'être sont identifiés, il faudra entrer dans un processus de caractérisation juridique et aller jusqu'au bout.

M. Stéphane LEYMARIE est soucieux de voir que certaines attentes voudraient aller plus loin dans l'interventionnisme au risque de fragiliser la procédure.

M. Pascal TISSERANT indique que la Charte n'est qu'un élément du kit de fonctionnement des cellules EDI vers lequel la gouvernance veut aller.

En réponse à la question de M. Christophe SCHMITT, la Présidente précise qu'il ne s'agit pas d'améliorer la Charte mais de produire des éléments complémentaires qui viendront faciliter le travail des cellules. La Présidente a missionné la mission EDI et le Vice-président EDI pour engager un travail de co-construction, impliquant à la fois les membres des cellules EDI (notamment les référents et les référentes) et les membres du Comité EDI, en vue de la mise au point du kit qui viendra compléter la Charte.

Pour la Présidente, c'est une modification en profondeur de la méthode utilisée pour arriver avant la phase d'entrée dans la chaîne institutionnelle.

M. Romain COUVAL et Mme Bernadette OREL procèdent au dépouillement des bulletins.

La Charte des cellules Égalité-Diversité-Inclusion (EDI) **est approuvée** par les membres du Conseil d'Administration.

Résultat du vote à bulletin secret :

Nombre de membres en exercice Hors Présidente	30
Quorum	16
Membres présents	19
Membres représentés	5
Nombre de votants	24
Nombre de REFUS de VOTE	0
Nombre de voix POUR	14
Nombre de voix CONTRE	6
Nombre d' ABSTENTIONS	4

PAUSE DÉJEUNER

DÉPART de M. DUSSOUBS Bernard

Procuration à M. GNAEDINGER Éric

Nb de présents : 18

Nb de représentés : 6

8. CODE de CONDUITE concernant les CADEAUX et INVITATIONS émanant de TIERS

DOCUMENTS TRANSMIS AUX ADMINISTRATEURS

ANNEXES 9 et 9.1

Annexe 9 : code de conduite

Annexe 9.1 : logigramme

Le code de conduite concernant les cadeaux et invitations émanant de tiers est une des 9 actions qui restent en cours du contrôle interne 2023, commence Mme Frédérique HINSBERGER.

Cette action documentaire présente un lien :

- d'une part, avec la RGP (Responsabilité des Gestionnaires Publics)
- d'autre part, avec le dispositif d'alerte professionnelle,
- et enfin, avec la RSE (Responsabilité Sociétale et Environnementale)

Le code de conduite cadeaux et invitations des tiers : contexte

- Action inscrite au plan d'action 2023 du contrôle interne financier du 14 mars 2023 : prévention et détection des risques d'atteinte à la probité

Lien avec la responsabilité financière des gestionnaires publics ?

- ☛ infraction d'octroi d'un avantage injustifié procuré à autrui, à soi-même ou à toute personne morale, par intérêt personnel direct ou indirect : sanctionnable au 1^{er} euro

Lien avec le dispositif d'alerte professionnelle ?

- ☛ outil complémentaire : documentation et traçabilité

Lien avec la RSE ?

- ☛ ODD16.5 : lutte contre la corruption sous toutes ses formes

- À partir du guide de l'agence française anti-corruption : repères et bonnes pratiques de gestion des cadeaux et invitations émanant des tiers, notamment lorsqu'ils sont offerts dans la perspective d'obtenir un avantage ou une décision favorable.

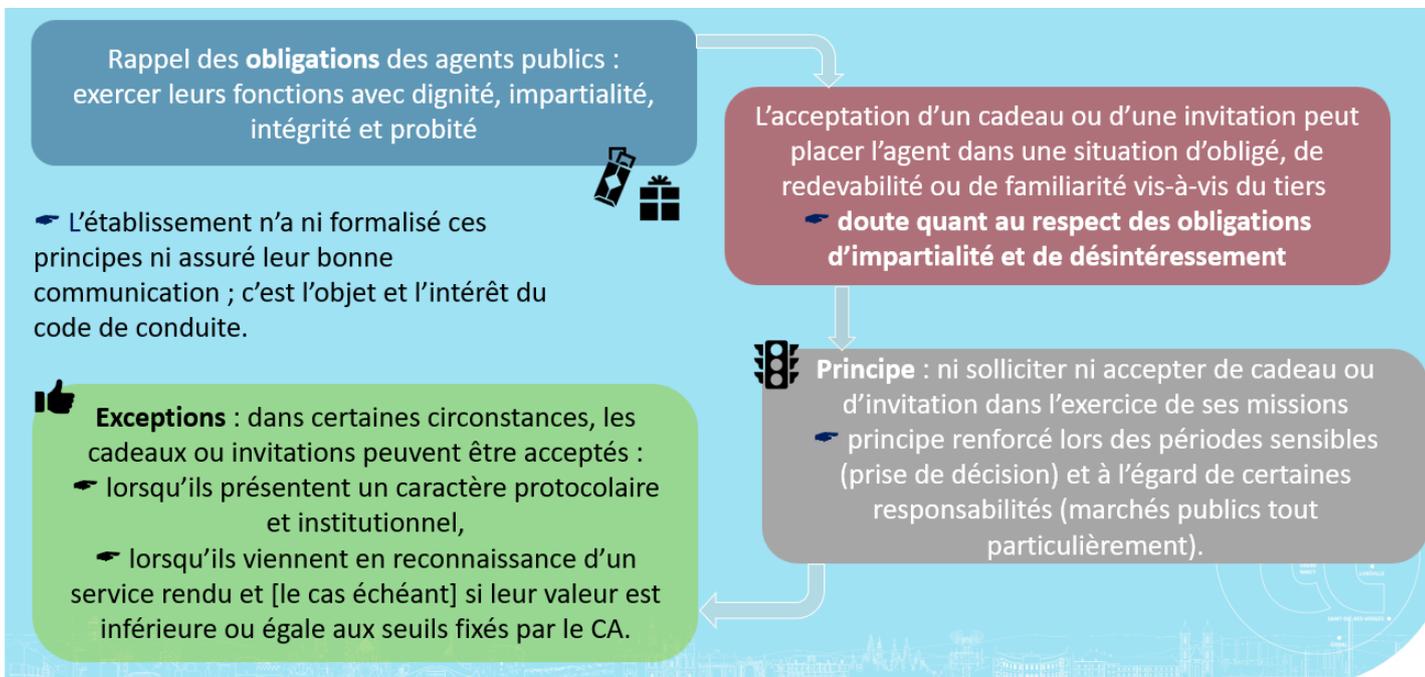
- ☛ Guider les personnels dans les situations où ils se voient proposer des cadeaux et invitations : **une démarche collective (Groupe de Travail) autour de la référente déontologie**, associant directions centrales et composantes.

Code de conduite cadeaux et invitations des tiers : contenu

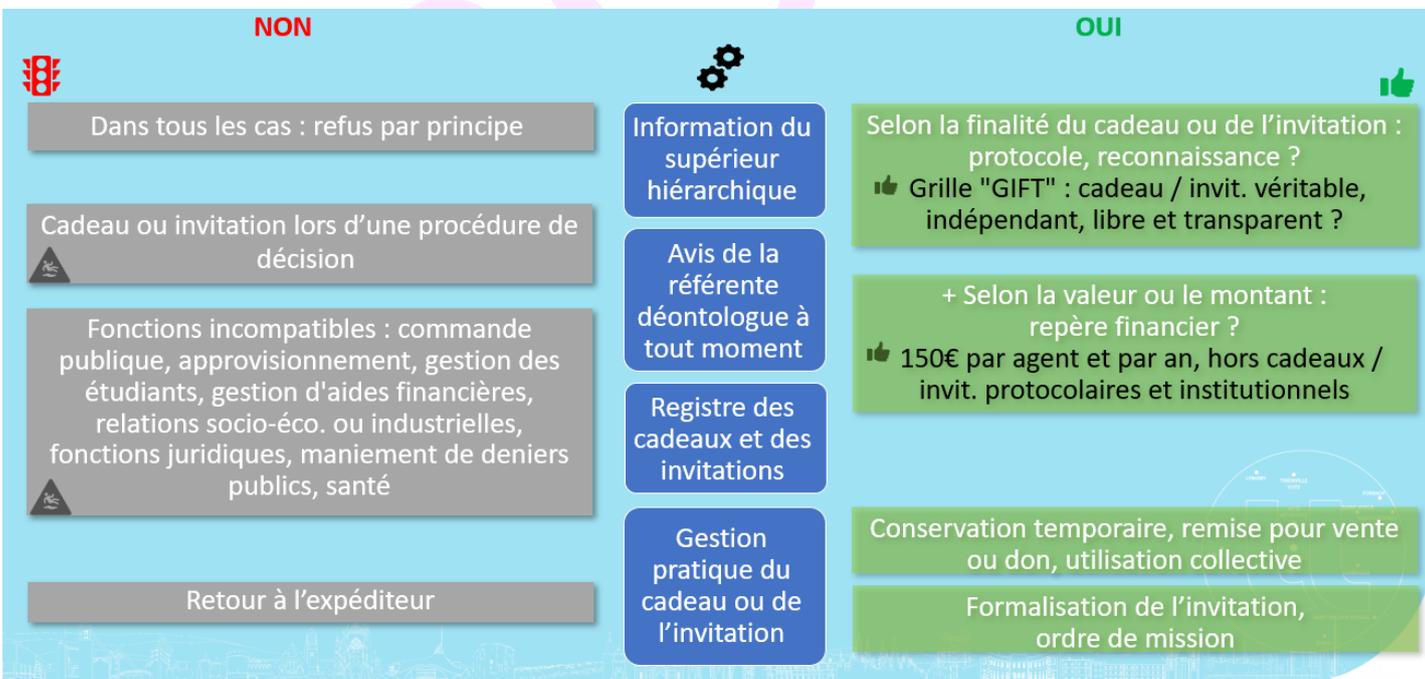
Mme Frédérique HINSBERGER indique que le principe pour que les agents publics respectent ces obligations est le refus du cadeau dans tous les cas ; ce refus de principe est renforcé à l'égard de certaines responsabilités comme les personnes impliquées dans l'achat ou la commande publique.

Le code rappelle d'abord nos obligations, il ne crée pas de règles nouvelles ; ces règles s'imposent à nous par d'autres textes. Le code :

- rappelle quelle est la situation dans laquelle peut nous mettre l'acceptation d'un cadeau en faisant naître le doute quant à notre impartialité,
- rappelle le principe
- propose quelques exceptions qui permettent, dans certaines circonstances d'accepter le cadeau (voir le cartouche vert).



Le code ajoute une condition de seuil financier qu'il est proposé au Conseil d'Administration de fixer et en-dessous duquel l'acceptation du cadeau peut être toléré – hors situation de prise de décision.



On reste sur le refus par principe. Pas de cadeau lorsqu'on se trouve dans une procédure de décision. Jamais d'acceptation de cadeau quand on exerce certaines fonctions (il est à noter qu'une réglementation spécifique vient s'ajouter pour les professionnels de santé), résume Mme Frédérique HINSBERGER.

Selon une grille de l'OCDE (Organisation de Coopération et de Développement Economiques) appelée *GIFT*, le cadeau, lorsqu'il est véritable, indépendant, libre et transparent peut être accepté.

Il est proposé au Conseil d'Administration de fixer un repère financier à hauteur de 150 € par agent et par an – hors protocole et cadeaux institutionnels. La fixation d'un repère financier n'est pas recommandée, c'est juste une recommandation de l'Agence Française Anti-Corruption : les membres du Conseil d'Administration sont libres de fixer ou pas ce seuil et de le déterminer, précise Mme Frédérique HINSBERGER.

Le montant de 150 € par agent et par an est ressorti des travaux communs dans le cadre du Groupe de Travail. Ce que le guide de l'Agence Française Anti-Corruption met en évidence, c'est que, selon les pratiques, on se situe entre 20 € et 200 € par cadeaux cumulés par an et par agent. Le guide propose aussi des pistes lorsqu'on accepte le cadeau ou lorsqu'on le refuse pour assurer sa traçabilité : déclarer dans un registre le cadeau reçu ou refusé, car déclarer dans le registre les cadeaux acceptés ou refusés offre un double effet :

- ✓ cela permet d'évaluer l'intégrité des tiers : sommes-nous disposés à travailler avec un tiers qui est prêt à offrir un cadeau pour obtenir, par exemple, un marché public ?
- ✓ cela permet aussi d'assurer la protection de celui qui déclare et d'identifier les tiers (partenaires, fournisseurs, commanditaires, ...) avec lesquels nous n'estimons pas complètement intègre d'entrer en relation.

Le code suggère également des modalités de gestion pratique des cadeaux : le cadeau étant offert dans le cadre des fonctions, il n'est pas offert à l'individu à titre personnel ; c'est pourquoi il doit être conservé sur le lieu de travail jusqu'au départ de l'agent. Et, au départ de l'agent, le cadeau reste dans l'Université.

Si le Conseil d'Administration accepte le code, le service du Contrôle Interne Financier aura la charge d'en assurer une bonne diffusion, de le rendre accessible à tous et de nous assurer qu'il est connu. A posteriori, dans le cadre d'un contrôle interne de venir vérifier si la sensibilisation a été suffisante, conclut Mme Frédérique HINSBERGER.



M. Jean-Marc MARTRETTE dit qu'il y a plusieurs manières de déterminer le montant du seuil financier. La gouvernance a pris la décision politique de le déterminer sur une somme fixe ; M. Jean-Marc MARTRETTE aurait été partisan de calculer le seuil selon un pourcentage d'un organisme publique ...

Il s'agit des 5 % du plafond mensuel de la Sécurité Sociale - taux de tolérance de l'URSSAF pour les cadeaux intra-établissement (quand l'établissement fait des cadeaux à ses agents), ce qui équivaut actuellement à 183 €, intervient Mme Frédérique HINSBERGER qui ajoute que, d'une part, l'avantage d'un montant fixe est sa permanence, et, d'autre part, l'avantage de faire référence à un taux est d'obliger l'Établissement chaque année à recommuniquer sur le code de conduite pour notamment faire part du nouveau repère en fonction du plafond mensuel de la Sécurité Sociale qui change de quelques euros chaque année.

Pour sa part, la Présidente préfère avoir un taux différent entre des cadeaux provenant de l'extérieur et des cadeaux internes à l'Établissement.

M. Jean-Yves JOUZEAU reste stupéfait de voir qu'on puisse acheter des agents pour moins de 150 € sur des marchés publics, ce à quoi Mme Frédérique HINSBERGER répond ne pas savoir si la décision est proportionnée à la valeur du cadeau.

Puis, Mme Frédérique HINSBERGER fait remarquer qu'au-delà du seuil, les agents ont besoin de pouvoir opposer, à celui qui offre, une politique-cadeaux de l'Établissement. Il est plus simple de dire : « l'Université / mon employeur a déterminé ses règles en matière d'acceptation de cadeaux, je ne peux donc pas accepter le cadeau qui m'est offert ». Se réfugier derrière une politique d'établissement permet de conserver une relation de courtoisie avec le fournisseur. Il manque actuellement un document de référence permettant facilement à chacun de pouvoir dire non, sans heurter celui qui offre.

M. Christophe SCHMITT demande si les services centraux sont plus sollicités.

Les questions qui remontent auprès de Mme Frédérique HINSBERGER émanent plutôt des directions générales. Il existe une forme de flou du côté des enseignants car les composantes ne connaissent pas bien les pratiques car elles n'ont rien pour les objectiver – d'où l'intérêt de mettre en place un registre.

En réponse à M. Christophe SCHMITT, Mme Frédérique HINSBERGER dit qu'en plus d'un article dans le cadre de la communication post Conseil d'Administration, si ce dernier approuve le code de conduite, il est prévu d'organiser un café virtuel sur la déontologie, en collaboration notamment avec la référente déontologue.

Le code de conduite concernant les cadeaux et invitations émanant de tiers **est approuvé à l'unanimité** par les membres du Conseil d'Administration.

Résultat du vote à bulletin secret :

Nombre de membres en exercice Hors Présidente	30
Quorum	16
Membres présents	18
Membres représentés	6
Nombre de votants	24
Nombre de REFUS de VOTE	0
Nombre de voix POUR	24
Nombre de voix CONTRE	0
Nombre d' ABSTENTIONS	0

9. PROCESSUS de RENOUELEMENT éventuel d'un UL INTERNATIONAL RESEARCH PARTNERSHIP (IRP)

DOCUMENT TRANSMIS AUX ADMINISTRATEURS

ANNEXE 10

En l'absence de demande d'intervention, le point est soumis au vote des membres du Conseil d'Administration.

Le Processus de renouvellement éventuel d'un *UL International Research Partnership (IRP)* **est approuvé à l'unanimité** par les membres du Conseil d'Administration.

Résultat du vote à bulletin secret :

Nombre de membres en exercice Hors Présidente	30
Quorum	16
Membres présents	18
Membres représentés	6
Nombre de votants	24
Nombre de REFUS de VOTE	0
Nombre de voix POUR	24
Nombre de voix CONTRE	0
Nombre d' ABSTENTIONS	0

10. ÉLECTIONS à L'UNIVERSITÉ de LORRAINE : MISE en ŒUVRE des RECOMMANDATIONS issues de la CONSULTATION

DOCUMENT TRANSMIS AUX ADMINISTRATEURS

ANNEXE 11

M. Stéphane LEYMARIE, Vice-président en charge de la stratégie territoriale et de la vie institutionnelle, conduit une **réflexion globale sur les élections à l'Université de Lorraine**.

Il s'agit de :

1/ rendre compte des résultats de la consultation qui a été conduite l'année dernière entre les mois de février et octobre, sur les modalités d'organisation des élections à l'Université de Lorraine, en concertation avec le CEC, avec l'appui de la DAJ (Direction des Affaires Juridiques) et de la DAPEQ (Délégation à l'Aide au Pilotage Et à la Qualité),

2/ de tirer un **bilan des différents scrutins organisés en 2022**, en traitant notamment la question de la **modalité de scrutin** (électronique ou non, sujet sur lequel il n'est pas forcément nécessaire d'arriver à une conclusion unique pour l'ensemble des scrutins) mais **aussi sur les modalités d'information et de communication**.

Synthèse des étapes



La mission

Au regard des résultats des derniers scrutins électoraux, en particulier ceux des élections professionnelles de décembre 2022 qui ont connu un taux de participation assez faible, la Présidente, a souhaité qu'une réflexion soit lancée à l'échelle de l'Établissement pour essayer de voir, avec les différentes parties prenantes – le CEC (Comité Électoral Consultatif), les directions concernées et en faisant appel à l'avis d'experts –, ce qu'il était possible d'imaginer ou d'améliorer, et voir s'il y avait une incidence sur la participation des modalités qu'on pouvait choisir ou privilégier pour les scrutins à venir.

Cette mission s'est déroulée au cours de ce **premier semestre 2023** et **associe les membres de la communauté universitaire** ainsi que **des experts** sur ces questions.

Éléments de contexte

Participation aux élections professionnelles nationales

CT / CSA MESR	2022	2018	2014
Électeurs	270 877	274 108	265 511
Votants	52 025	83 638	91 550
Exprimés	48 997	78 647	86 633
Taux de participation	19,21 %	30,51 %	34,48 %
Modalité	VE	Urne	Urne
Tendance	↘	↘	↘

Baisse tendancielle -11 pts entre 2022/ et 2018

Comparatif interministériel

Figure ③ : Participation électorale pour les comités sociaux des ministères et de leurs établissements publics rattachés dans la fonction publique de l'État en 2022

	Inscrits	Votants ⁽¹⁾	Participation
Ministères			
Agriculture et Souveraineté alimentaire	44 433	20 013	45,0 %
Armées	64 250	39 724	61,8 %
Culture	23 928	12 535	52,4 %
Économie, Finances et Souveraineté industrielle et numérique - Transformation et Fonction publiques	133 184	89 318	67,1 %
Éducation nationale et Jeunesse - Sports et Jeux olympiques et paralympiques	1 057 733	421 343	39,8 %
dont Sports et Jeunesse	5 314	2 497	47,0 %
Enseignement supérieur et Recherche	270 877	52 025	19,2 %
Europe et Affaires étrangères	27 504	14 559	52,9 %
Intérieur et Outre-mer	192 272	145 990	75,9 %
Justice	80 239	47 416	59,1 %
Santé et Prévention - Solidarités, Autonomie et Personnes handicapées	15 736	8 042	51,1 %
Transition écologique et Cohésion des territoires - Transition énergétique	62 166	36 166	58,2 %
Travail, Plein emploi et Insertion	7 799	4 683	60,0 %
Services de la Première ministre	3 785	1 609	42,5 %
Total Ministères	1 983 906	893 423	45,0 %
Caisse des dépôts et consignations ⁽²⁾	3 841	2 288	59,6 %
CCM (enseignement privé MEN et Agric.)	144 019	48 844	33,9 %
Conseil économique, social et environnemental	152	134	88,2 %
Conseil d'État	1 377	657	47,7 %
Cour des comptes	1 053	762	72,4 %
Monnaie de Paris ⁽²⁾	26	21	80,8 %
Institut de France et académies	408	162	39,7 %
La Poste ⁽²⁾	53 668	31 994	59,6 %
Grande Chancellerie de la Légion d'honneur	349	196	56,2 %
Orange ⁽²⁾	20 487	12 162	59,4 %
Pôle emploi ⁽²⁾	3 695	2 427	65,7 %
Office national des forêts	3 960	2 198	55,5 %
Ifremer ⁽²⁾	0	0	0,0 %
Académie de médecine	21	20	95,2 %
Total fonction publique de l'État pris en compte pour constitution CSFPE	2 216 962	995 288	44,9 %

On constate que l'Enseignement Supérieur et la Recherche (ESR) est la lanterne rouge en termes de participation alors que tous les champs ministériels étaient concernés par la modalité du vote électronique qui était la norme appliquée.

La méthode

Travail avec le CEC (Comité Électoral Consultatif) sur la méthode à mettre en place pour comprendre les différents ressorts du vote et des implications sur la participation selon la modalité choisie :



Objectiver, consulter, préconiser et mettre en œuvre

Les collègues du LORIA (laboratoire Lorrain de Recherche en Informatique et ses Applications) ont été sollicités car ils ont une expertise reconnue en matière de sécurisation, notamment des systèmes de vote électronique. Avec le CEC, les différentes données ont été recueillies puis analysées.

Calendrier



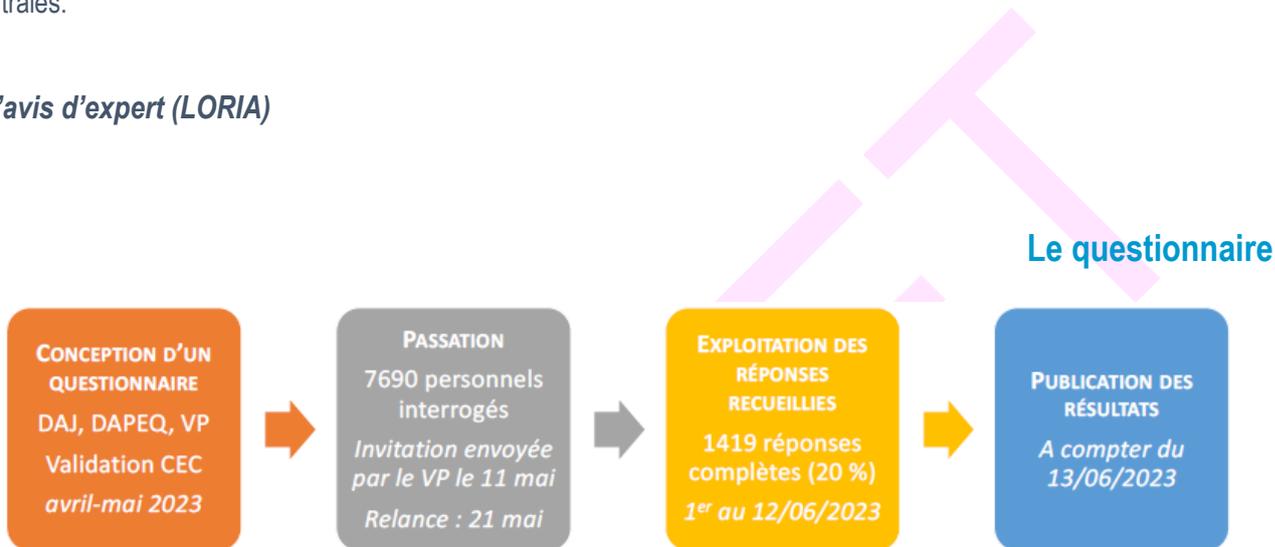
La consultation

- **Le questionnaire (cf. restitution DAPEQ)** a été diffusé au mois de mai 2023 et a recueilli un certain succès : 7 690 personnels de l'Université de Lorraine ont été interrogés via 2 relances, 1 420 réponses exploitables ont été obtenues. Une restitution approfondie de ce résultat pourra être consultée dans une prochaine publication. La préférence de modalité de vote, exprimée par les collègues, va nettement vers le vote électronique – ce qui peut s'expliquer en partie par la géographie de l'Université.

- **L'atelier participatif (Cf. restitution DAPEQ)**

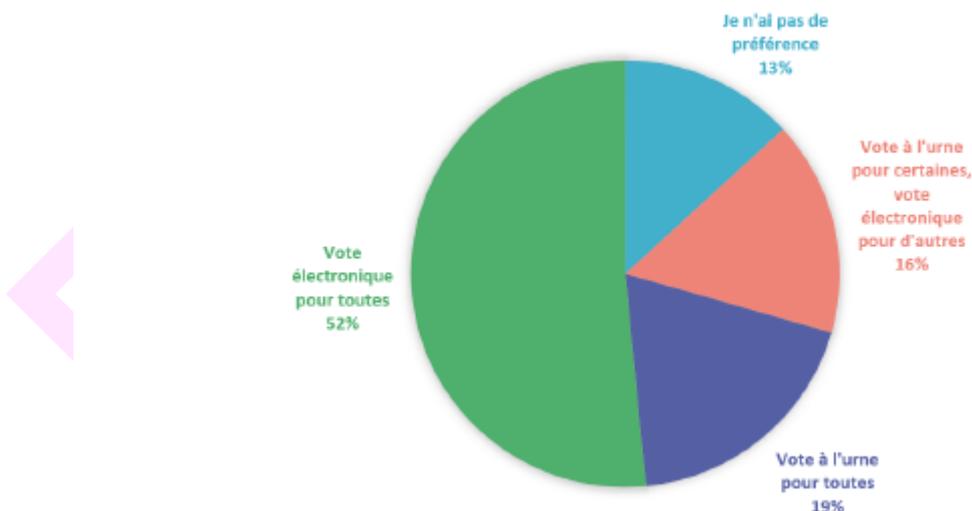
Un gros travail a été fait par la DAPEQ au niveau de l'atelier participatif qui a réuni un certain nombre de directions centrales.

- **L'avis d'expert (LORIA)**



Préférences

❓ Si vous aviez le choix du/des mode(s) de scrutin pour les prochaines élections, quel serait votre choix ?



L'atelier participatif



Mode de recueil des données:

- Etude documentaire d'éléments transmis par la DAJ.
- Entretiens semi-directifs avec la DAPEQ (DAD et contrôle interne), DAJ, DCOM.
- Atelier participatif constitué de :
 - Représentants des directions centrales: DCOM, DN, DRH, DLI, DAPEQ, DAJ.
 - Représentants de pôles scientifiques, laboratoires, collèges et composantes de formation.

Création de frises représentant les processus de vote à l'urne et de vote électoral :

- Réalisées sur la base des documents transmis par la DAJ et des entretiens semi-directifs.
- Travaillées sous forme de logigramme permettant de :
 - Repérer les **activités** réalisées par les organisateurs
 - Le **lien** entre celles-ci
 - Leur **structuration dans le temps**
 - Identifier les **spécificités** liées à chaque mode de scrutin

Tableau de répartition des activités

Quelle analyse?

- De nombreuses tâches **interconnectées** réalisées par différents acteurs durant 17 semaines.
- Des **tâches communes et spécifiques** propres aux deux modes de scrutin :
 - De nombreuses tâches spécifiques en fin de processus pour le vote à l'urne.
 - Quelques tâches spécifiques essentiellement en début de processus pour le vote électronique.
- Un processus comprenant en réalité 4 sous processus superposés convertis également sous forme de logigrammes (exemples ci-après) :

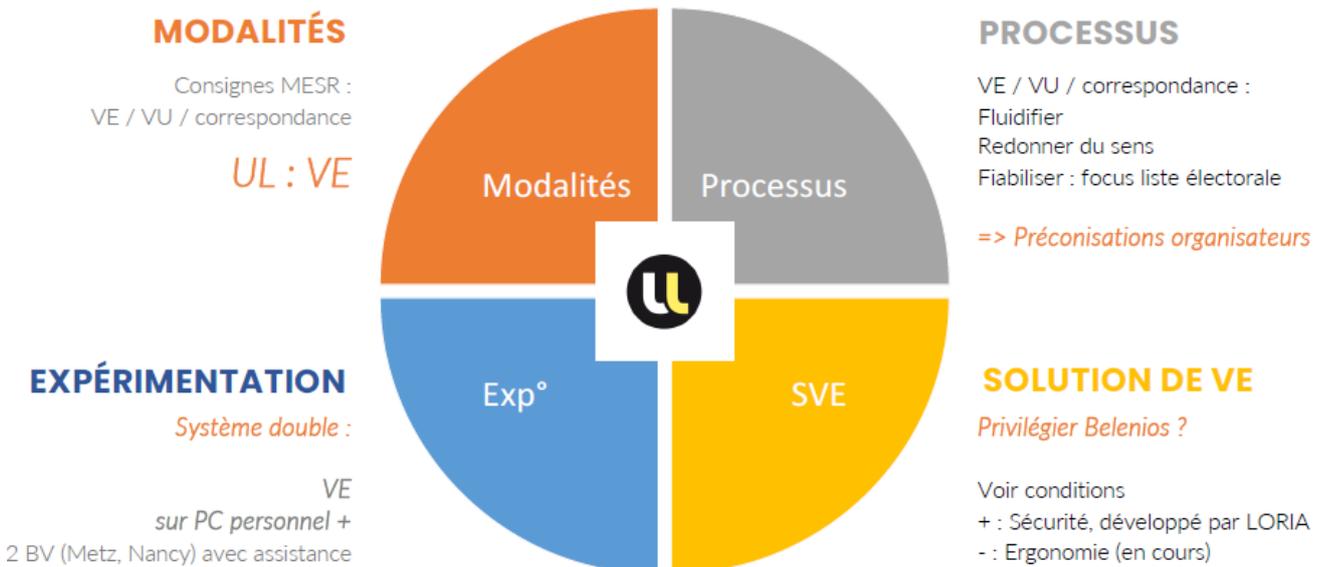
Des objectifs à atteindre au service de tous :

- Fluidifier le processus** en coordonnant les acteurs et diffusant la bonne information à la bonne personne de manière anticipée.
- Redonner du sens** en diminuant la complexité et en améliorant la visibilité.
- Fiabiliser les données** utilisées à l'élaboration des listes électorales.

Ci-dessus, figurent quelques planches qui décrivent les processus, les logigrammes des différentes tâches qu'il convient d'exécuter quand on organise un vote. Il a été fait sur le mode électronique ainsi que sur le mode à l'urne. Finalement, il en ressort, du point de vue des services, il n'y a pas de préférence nette sur l'une ou l'autre des modalités de vote ; simplement, il en ressort que les services, avec un certain nombre de recommandations à faire, quelle que soit la modalité de vote choisie pour améliorer le processus électoral et faire en sorte que les différents services travaillent mieux ensemble pour préparer une séquence de vote – quelle qu'elle soit.

Il y a beaucoup de préconisations que les services concernés ont formulées dans cet atelier participatif, et qui servent aujourd'hui de base au travail entrepris en mode projet de la part de ces services pour voir comment mettre en œuvre concrètement sur les scrutins à venir.

Les préconisations



Préconisations suite à la consultation

Suite...

- ❖ **Restitution EP**
 - ❖ **Poursuite des travaux sur le processus pour MO des préconisations**
 - ❖ **Passage instances**
 - ❖ **Restitution à la communauté**
 - ❖ **Avis du CEC**
- ✓ 19/07/2023
 - ❑ En cours (2 réunions) :
 - ✓ 30/11
 - ✓ 23/01
 - ❑ CSA : 15/02/2024
 - ❑ CA : 12/03/2024
 - ❑ Factuel - Post CA
 - ✓ 11/10/23

Les élections, c'est l'affaire de toutes et de tous !

Une fois que les résultats ont été restitués et discutés avec le CEC, il est ressorti une préférence pour le vote électronique que l'Établissement va essayer de généraliser dès le prochain scrutin en décembre 2024.

Nous travaillons actuellement à l'amélioration du processus avec les services, conformément aux recommandations qu'ils ont formulées et qui vont dans le sens de fluidifier, de redonner du sens au vote. L'Établissement attend des résultats tangibles et, si possible mesurables, sur le taux de participation.

Nous sommes convenus, sur proposition des membres du CEC, de procéder en décembre à une expérimentation qui consiste en un système double ; le vote électronique, certes : chacun pourra voter sur son ordinateur personnel, mais aussi, la possibilité pour chacun de se rendre dans un bureau de vote pour voter de manière électronique, avec la présence physique d'une assistance qui permettra à chacun qui le souhaiterait, d'être aidé pour ne pas être handicapé par un système technique qui l'empêcherait d'exercer son droit démocratique le plus fondamental, explique M. Stéphane LEYMARIE. Avec les chercheurs du LORIA, pour des raisons de respect de la sécurité et de la confidentialité du vote, il a été convenu qu'il ne fallait pas multiplier au-delà de 2 bureaux ; on verra à l'issue du scrutin de décembre quels seront les résultats. Un marché sera passé avec un prestataire de système de vote électronique.

Ce long processus s'est conclu en octobre avec une dernière réunion du CEC. Il se trouve désormais dans le circuit institutionnel, avec une présentation au Conseil d'Administration, après présentation au CSA le 15 février dernier. Les services travaillent, d'ores et déjà, à mettre en œuvre les préconisations qui permettront d'améliorer le processus. M. Stéphane LEYMARIE termine en disant qu'il espère que la participation aux futurs scrutins s'en ressentira.

Mme Sabrina SINIGAGLIA-AMADIO demande une confirmation par rapport au fait que 2 bureaux de vote sont prévus, un sur Metz et un sur Nancy, ce qui signifie que les collègues sur les autres sites n'en disposeront d'aucun.

C'est la conclusion à laquelle nous sommes arrivés pour garantir la confidentialité du vote ; du fait qu'il y aurait un nombre trop faible de votants, la confidentialité du vote ne serait pas assurée, répond M. Stéphane LEYMARIE.

M. Christophe SCHMITT félicite pour la démarche d'avoir tenu compte des préconisations qui permettent de retravailler tous les éléments du processus.

DÉPART de Mme BOULANGER Hélène

Procuration à M. JOUZEAU Jean-Yves

Nb de présents : 17

Nb de représentés : 7

M. Vianney CAMUS revient sur les élections des conseils centraux en avril 2023 où il a trouvé que le système de vote de la société prestataire n'était pas pratique et M. Vianney CAMUS s'était vu opposer, alors qu'il restait une demi-heure de vote, l'impossibilité de voter car le scrutin était déjà clos.

À l'Université de Lorraine, lors d'un même scrutin, il y a eu un scrutin national et un scrutin local avec deux solutions de vote différentes et deux prestataires différents. D'après les collègues du LORIA, lorsqu'un système offre une plus grande ergonomie que l'autre, c'est souvent au détriment de la sécurité, observe M. Stéphane LEYMARIE.

Pour M. Olivier GARET, la participation aux élections est plus forte quand les électeurs et les électrices pensent que les élections servent à quelque chose. Les élections internes à l'Université, pour la plupart des scrutins, on a une unique liste parfois obtenue avec difficulté ; c'est d'abord là-dessus qu'il faut travailler et arriver à ce que la communauté pense que les lieux des conseils sont des endroits où se font les décisions et qu'ils sont capables de peser sur la vie et le quotidien des gens qui travaillent à l'Université de Lorraine.

Il est clair que dans l'atelier participatif et sur tous les acteurs chargés d'organiser les élections, toutes les questions sont traitées pour voir comment, par tous les leviers possibles, on peut informer des scrutins aux différents niveaux et pour dire à quoi ça sert, quelles sont les prérogatives de chacun, en quoi son choix pèse ou non, ce travail doit faire partie des éléments de communication.

M. Jean-Luc METZGER remercie pour le super travail qui a été fait. Il rejoint M. Olivier GARET sur l'ignorance de pourquoi on vote. Alors qu'il avait eu l'occasion d'insister sur le site web des élections qui n'était pas très lisible, M. Jean-Luc METZGER a la satisfaction de voir que le site a évolué dans le bon sens en termes d'information pour comprendre les enjeux du vote et donner envie d'aller voter.

Mme Sabrina SINIGAGLIA-AMADIO demande si un type de scrutin a mobilisé le moins d'électeurs.

Dans le travail qui a été fait, il ne ressort pas d'incidence sur la participation du vote à l'urne versus le vote électronique, répond M. Stéphane LEYMARIE. Le taux de participation emporte plus de participation :

- au niveau national pour le CNU que pour le CNESER ou le CSA ministériel,
- au niveau local pour les élections des conseils centraux.

Le collège A participe davantage, précise-t-il.

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

11. AVIS sur la NOMINATION du DIRECTEUR ou de la DIRECTRICE du PEEL (POLE ENTREPRENEURIAT ÉTUDIANT de LORRAINE)

DOCUMENT TRANSMIS AUX ADMINISTRATEURS

ANNEXE 12

La seule candidature enregistrée est celle de M. Christophe SCHMITT.

Le conseil émet un avis sur la nomination de **M. Christophe SCHMITT**, professeur des universités et responsable sortant de l'ancienne structure du Peel, **en qualité de directeur du Peel**.

M. Christophe SCHMITT, candidat à la fonction, ne prend pas part au vote.

Les membres du Conseil d'Administration de l'Université de Lorraine **émettent un avis unanimement favorable** à la nomination de **M. Christophe SCHMITT** comme directeur du Peel.

Résultat du vote :

Nombre de membres en exercice	30
Hors Présidente	
Quorum	16
Membres présents	16

Membres représentés	7
Nombre de votants	23
Nombre de REFUS de VOTE	0
Nombre de voix POUR	23
Nombre de voix CONTRE	0
Nombre d'ABSTENTIONS	0

Les points 12 à 18 font l'objet d'un vote unique

12. MODIFICATION du RÈGLEMENT INTÉRIEUR de L'ÉCOLE DOCTORALE SLTC (Sociétés, Langages, Temps, Connaissances)
DOCUMENT TRANSMIS AUX ADMINISTRATEURS **ANNEXE 13**
13. CRÉATION des STATUTS de L'UNITÉ MIXTE de RECHERCHE ATILF (Analyse et Traitement Informatique de la Langue Française)
DOCUMENT TRANSMIS AUX ADMINISTRATEURS **ANNEXE 14**
14. CRÉATION des STATUTS de L'UNITÉ MIXTE de RECHERCHE CRPG (Centre de Recherches Pétrographiques et Géochimiques)
DOCUMENT TRANSMIS AUX ADMINISTRATEURS **ANNEXE 15**
15. CRÉATION des STATUTS de L'UNITÉ MIXTE de RECHERCHE IMoPA (Ingénierie Moléculaire, Cellulaire et Physiopathologie)
DOCUMENT TRANSMIS AUX ADMINISTRATEURS **ANNEXE 16**
16. CRÉATION des STATUTS de L'UNITÉ MIXTE de RECHERCHE LIEC (Laboratoire Interdisciplinaire des Environnements Continentaux)
DOCUMENT TRANSMIS AUX ADMINISTRATEURS **ANNEXE 17**
17. MODIFICATION des STATUTS de L'INSTITUT NATIONAL SUPÉRIEUR du PROFESSORAT et de L'ÉDUCATION (INSPÉ)
DOCUMENT TRANSMIS AUX ADMINISTRATEURS **ANNEXE 18**
18. MODIFICATION des STATUTS de L'UNITÉ de RECHERCHE 2LPN (Laboratoire Lorrain de Psychologie et Neurosciences de la dynamique des comportements)
DOCUMENT TRANSMIS AUX ADMINISTRATEURS **ANNEXE 19**

Les points :

12. Modification du Règlement Intérieur de l'École Doctorale SLTC (Sociétés, Langages, Temps, Connaissances)

13. Création des statuts de l'Unité Mixte de Recherche ATILF (Analyse et Traitement Informatique de la Langue Française)
14. Création des statuts de l'Unité Mixte de Recherche CRPG (Centre de Recherches Pétrographiques et Géochimiques)
15. Création des statuts de l'Unité Mixte de Recherche IMoPA (Ingénierie Moléculaire, Cellulaire et Physiopathologie)
16. Création des statuts de l'Unité Mixte de Recherche LIEC (Laboratoire Interdisciplinaire des Environnements Continentaux)
17. MODIFICATION des STATUTS de L'INSTITUT NATIONAL SUPÉRIEUR du PROFESSORAT et de L'ÉDUCATION (INSPÉ)
18. MODIFICATION des STATUTS de L'UNITÉ de RECHERCHE 2LPN (Laboratoire Lorrain de Psychologie et Neurosciences de la dynamique des comportements)

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

Résultat du vote :

Nombre de membres en exercice Hors Présidente	30
Quorum	16
Membres présents	17
Membres représentés	7
Nombre de votants	24
Nombre de REFUS de VOTE	0
Nombre de voix POUR	24
Nombre de voix CONTRE	0
Nombre d' ABSTENTIONS	0

19. RÉGIMES SPÉCIAUX d'ÉTUDES (RSE) applicables à l'ENSEMBLE des FORMATIONS 2024-2025
DOCUMENT TRANSMIS AUX ADMINISTRATEURS **ANNEXE 20**

Aucune présentation n'est prévue.

Les Régimes Spéciaux d'Études (RSE) applicables à l'ensemble des formations 2024-2025 sont approuvés à l'unanimité par les membres du Conseil d'Administration.

Résultat du vote :

Nombre de membres en exercice Hors Présidente	30
Quorum	16
Membres présents	17
Membres représentés	7
Nombre de votants	24
Nombre de REFUS de VOTE	0
Nombre de voix POUR	24

Nombre de voix CONTRE	0
Nombre d' ABSTENTIONS	0

20. PLAN de DÉVELOPPEMENT des COMPÉTENCES 2024

DOCUMENT TRANSMIS AUX ADMINISTRATEURS

ANNEXE 21

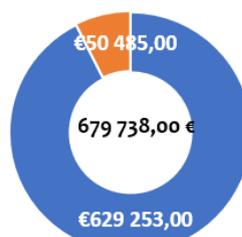
Mme Sandrine GIRARDELLI commente le diaporama.

BILAN ANNUEL 2023

Cartographie financière et taux de participation

<i>Budget global</i>	679 738,00 €
<i>Budget Pôle FCP</i>	629 253,00 €
<i>Reversement composante</i>	50 485,00 €

Budget



■ Budget Pôle FCP ■ Reversement composante

<i>Total d'inscription</i>	5 679	<i>Total des inscrits</i>	3 052
----------------------------	-------	---------------------------	-------

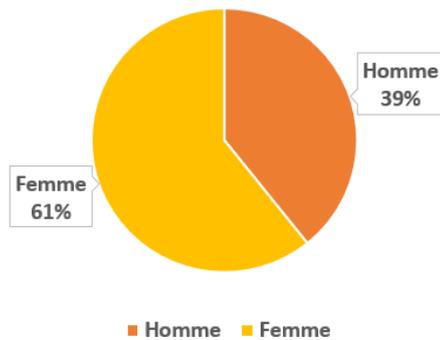
Mme Sandrine GIRARDELLI commence par la cartographie financière qui montre un budget global de 680 k€, avec un reversement des composantes à hauteur de 50 k€ lorsque ce sont des actions individuelles.

En termes d'inscription, on enregistre 3 052 stagiaires sur un total de 5 679 inscriptions (un stagiaire peut subir plusieurs actions de formation).

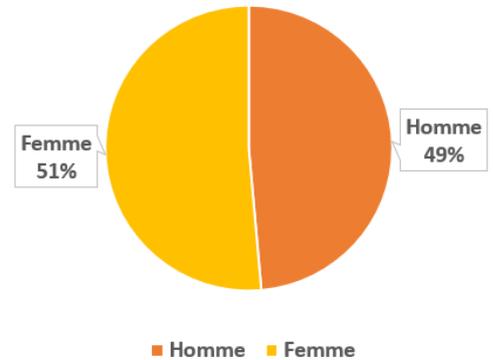
Par sexe	Homme	Femme	
Nombre d'agent global	1198	1854	3052
Dont à distance	378	529	907
Dépenses de formation	272 423 €	356 830 €	629 253 €

Effectifs UL	Homme	Femme
Pourcentage	49%	51%

Formations suivies - Répartition par sexe Femme / Homme



Effectifs UL : Femme / Homme

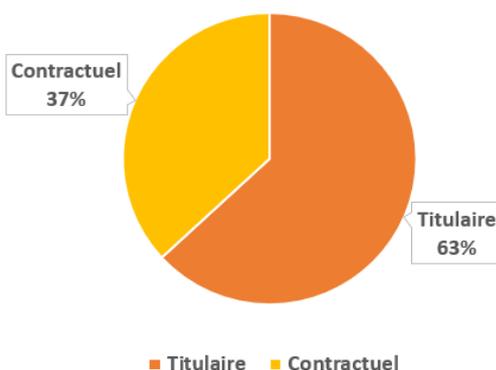


La représentation par sexe recense 61 % de femmes qui suivent des actions de formation pour 39 % d'hommes. Il s'agit des actions de formation dans des applications-métiers, des préparations aux concours, de l'évolution professionnelle et de développement personnel.

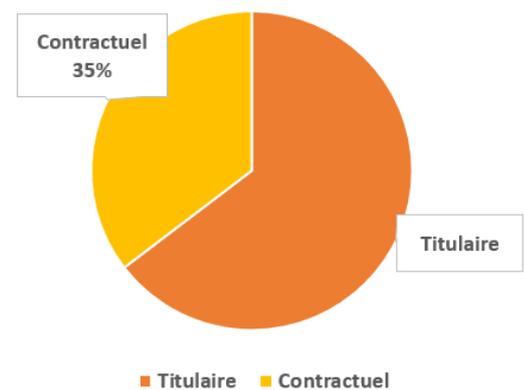
Par statut d'emploi	Titulaire		Contractuel		
	Homme	Femme	Homme	Femme	
Nombre d'agent global	811	1116	387	738	3052
Dépenses de formation	184 343 €	218 059 €	88 080 €	138 771 €	629 253 €
Dont à distance	316	362	62	167	907

Effectifs UL	Titulaire	Contractuel
Pourcentage	65%	35%

Formations suivies - Répartition par statut Titulaire / Contractuel



Effectifs UL : Titulaire / Contractuel

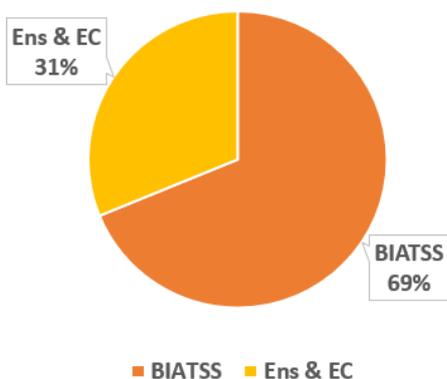


Ce nouveau tableau met en avant la répartition par statut (titulaires ou contractuels) avec la correspondance en effectifs à l'Université de Lorraine : 63 % de titulaires et 37 % de contractuels.

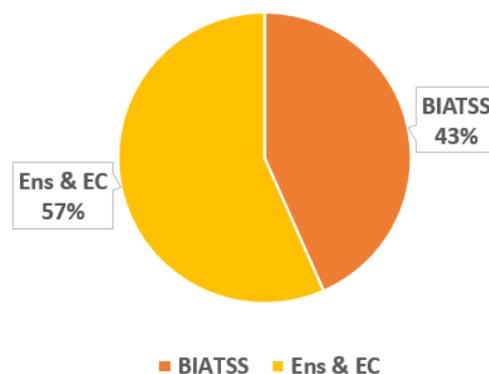
Par sexe	BIATSS	Ens & EC
Nombre d'agent global	2100	952

Effectifs UL	BIATSS	Ens & EC
Pourcentage	43%	57%

Formations suivies - Répartition par population BIATSS/Ens & Ens-Chercheurs



Effectifs UL : BIATSS / Ens & Ens-Chercheurs



Le taux de participation aux formations des E-EC (Enseignants - Enseignants-Chercheurs) s'élève à 31 % et à 69 % pour les personnels BIATSS.

À noter une progression de la participation des E-EC par rapport à il y a 2 ans : le taux en 2021 était de 20 % ; en 2023, il atteint 31 %.

Focus Management

Pour répondre aux priorités de 2023, concernant l'accompagnement des encadrants et des encadrantes dans l'exercice de leurs responsabilités managériales, l'offre de formation s'est élargie (via des formations plus courtes) afin de mettre en avant de nouveaux aspects du management et de permettre aux agents de développer leurs compétences managériales :

- Développer son leadership
- Développer son assertivité et son écoute
- Manager des managers
- Devenir un manager agile : savoir s'adapter et faire face aux situations
- Management intergénérationnel
- Manager au quotidien

Par ailleurs pour répondre aux besoins spécifiques de certaines structures des actions plus spécifiques, correspondant aux besoins ont été réalisées

- Adapter son management pour favoriser l'engagement de l'équipe en période de changement
- Adapter ses compétences managériales au contexte évolutif
- Le management de l'animation à la facilitation

Focus Responsabilités sociétales et environnementale de l'Établissement Égalité Diversité Inclusion

La démarche vise à sensibiliser et agir sur les représentations, faire évoluer les mentalités, favoriser l'émergence d'une culture commune et en assurer sa déclinaison auprès de l'ensemble des agents.

Des actions régulières ont ponctué la promotion de cette responsabilité.

La volonté d'innover s'est manifestée à travers des initiatives diversifiées, embrassant des formes alternatives telles que le théâtre et le E-Learning. Ainsi, l'approche intègre des actions récurrentes et novatrices, garantissant une expérience d'apprentissage riche et adaptée à la diversité des besoins de l'Établissement.

<i>Egalité Diversité Inclusion</i>	Nombre d'actions	Nombre de stagiaires	Nombre de sessions	Nombre de jours	Coût FCP
<i>Actions collectives</i>	12	226	20	25	22 946,00 €
<i>Actions Individuelles</i>	2	3	2	4	1 500,00 €
Total	14	229	22	29	24 446,00 €

Transition Ecologique (TE) :

Janvier 2023 : Création de la mission transition écologique. 2024 aura pour objectif de faire monter en compétences ces acteurs.

1^{ère} étape : Formation des réseaux de personnels acteurs de la TE. Des actions se sont réalisées par cible (correspondants, Enseignants-chercheurs) en lien avec le cadrage florissant

<i>Transition Ecologique</i>	Nombre d'actions	Nombre de stagiaires	Nombre de sessions	Nombre de jours	Coût FCP
<i>Actions collectives</i>	5	125	5	11	3 200,00 €
<i>Actions Individuelles</i>	3	3	3	3	150,00 €
Total	8	128	8	14	3 350,00 €

Chantiers menés par le pôle Formation Continue pour moderniser et conforter la formation continue des personnels

Evolution dans le processus d'inscription

Modification du processus d'inscription sur une nouvelle application : GEFORP (Gestion des Formations des Personnels). Plus moderne et plus accessible, cette plate-forme d'inscription en ligne permet de mieux suivre et gérer le parcours de formation à travers notamment :

- Un suivi accru sur toutes les demandes de formation par l'agent
- Une prise en main du processus d'inscription jusqu'à la délivrance de l'attestation.

Une visibilité de l'encadrant sur les actions réalisées ou annulées par ses collaborateurs

Création d'un nouveau site de formation



Refonte d'ampleur du site FCP, avec pour objectif d'offrir une lecture multi-dimensionnelle de l'offre de formation. Plus intuitif, plus convivial et plus adapté aux besoins individuels et collectifs, il propose :

- Un accès aux contenus selon le statut de l'utilisateur, c'est-à-dire que l'on soit agent (pour se former) ou responsable hiérarchique (pour former ses équipes).
- Un accès aux formations par une offre thématique, (comme proposé ultérieurement), ainsi qu'une approche de l'offre au format « parcours métiers (exemple métiers de la logistique, de la finance, de la scolarité) ou fonctions (Directeurs, Responsables Administratifs...)

Par ailleurs, ce nouvel outil de communication, conçu pour faciliter l'usage des utilisateurs, favorisera la circulation d'information avec des actualités, la mise à disposition de ressources internes (vidéos, supports.)

Modernisation et transformations digitales de certaines formations

Evolution de certaines formations pour répondre aux nouvelles opportunités et attentes des agents et accompagner la transformation digitale de l'Établissement pour former plus massivement et plus vite et tout au long de l'année.

- Captation du module de formation pour les nouveaux Directeurs et RA (Responsables Administratifs)
- Accès à la plateforme interministérielle MENTOR depuis 2023. Cette plateforme permet d'accéder à différents modules en ligne sur diverses thématiques. Mentor a pour but d'accompagner l'appareil de formation de l'Etat vers le numérique en dotant les ministères d'une plateforme de formation à distance. Cette plateforme de formation est basée sur la solution Moodle et propose un contenu collaboratif, ergonomique et intuitif.
- Plateforme digitale Edflex : Nouvelle plateforme en ligne venant réinventer la formation au quotidien avec un catalogue de contenus actualisés chaque jour : cours en ligne, master class, podcasts, modules interactifs, articles...
- Plateforme en ligne : des modules de formation au format innovant sur des formations en communication, en développement personnel ou encore en management, inspirées de séries télévisées. Ces formations 100% interactives permettront aux stagiaires de faire des choix qui impacteront le déroulé de la formation. Le but étant d'appliquer la bonne posture et le bon comportement face à chacun de ses interlocuteurs.
- Formation en ligne Ecri+ Cette plateforme qui permet de renforcer les compétences en expression écrite et en orthographe, à travers différents modules de formation
- Développement de vidéos concernant la préparation à l'oral de concours (différents conseils sur la méthodologie, sur la gestion du stress, sur la construction du plan, sur l'entretien avec le jury...)
- Formation en ligne sur la sécurité au travail (4 thématiques : sécurité au travail, risques électriques, risques mécaniques et chimiques, gestes de premiers secours).
- Proposition d'une nouvelle tarification des formations diplômantes pour les personnels dans le cadre de la poursuite de formation pour une évolution personnelle
- Centralisation des salles de formations adaptées sur le site Lionnois

PLAN de DÉVELOPPEMENT des COMPÉTENCES 204

Passer du plan de formation au plan de développement des compétences s'inscrit dans une approche plus globale et stratégique de la gestion des ressources humaines, en particulier dans le contexte de la nouvelle direction « Accompagnement et développement RH ».

Le plan de développement des compétences, poursuit la démarche engagée dans le plan de formation de 2023, dans le respect de ses grands principes, avec quelques avancées significatives et des ajustements pertinents.

À cet égard, il vise à consolider et à approfondir les efforts entrepris.

Avec l'évolution rapide des technologies, le plan de développement des compétences introduit des méthodes d'acquisition de compétences plus souples et plus innovantes. Le développement de multimodalités, des options d'apprentissage en ligne, des cours modulaires, et des opportunités d'auto-formation pour permettre à chacun de choisir la voie qui convient le mieux à son apprentissage. Ces modalités sont des vrais enjeux de la formation professionnelle, parce qu'elle favorise la diversification des façons à se former et à apprendre et vise à rendre les programmes de développement plus efficaces et adaptés aux besoins actuels.

Il introduit des formations personnalisées, des opportunités de mentorat, et une plus grande flexibilité dans l'acquisition de compétences émergentes seront mis en place pour répondre aux exigences changeantes. Le monde du travail nécessite une adaptabilité constante, en ce sens, le plan de développement des compétences intègre des ajustements pour refléter

les nouvelles tendances, les innovations technologiques, et les défis émergents. Les formations seront constamment réévaluées pour garantir qu'elles demeurent pertinentes.

A l'instar du plan de formation, il s'adresse à tous les personnels de l'Université, quels que soient leur statut et leurs fonctions. Si le plan de compétences reprend les axes de l'année précédente tout en combinant certains, il reflète une approche évolutive et adaptative de la gestion des compétences au sein de l'Établissement.

AXE N° 1 - Renforcer les compétences des encadrants et les encadrantes pour soutenir leur développement professionnel et la mise en œuvre des projets de transformation.

Développer et renforcer les compétences en leadership transformationnel parmi les cadres et les responsables de l'organisation, favorisant ainsi une culture d'innovation, d'adaptabilité, de collaboration, et de croissance continue. Véritable enjeu de la réussite du mieux vivre ensemble, les nouvelles attentes, essentiellement relationnelles, portent sur la responsabilisation, la qualité de vie au travail et la dynamique collaborative

Développement du Leadership Inspirant :

- Former les cadres à articuler une vision inspirante pour l'organisation.
- Développer la capacité à communiquer cette vision de manière engageante et motivante.
- Renforcer les compétences en communication interpersonnelle pour favoriser des relations positives.
- Former à la communication transparente et à la gestion des conflits.
- Former à la fourniture de feedback constructif et à la reconnaissance des performances.
- Mettre en place des formations sur le leadership partagé et la délégation efficace.

Stimulation de l'Innovation et Créativité :

- Intégrer des modules de formation sur les méthodes de stimulation de l'innovation.
- Encourager la créativité au sein des équipes.
- Encourager le développement des talents au sein des équipes.

Gestion du Changement et Résilience :

- Former à la gestion du changement et à la résilience face aux défis organisationnels.
- Développer des compétences pour guider les équipes à travers les périodes de transition.

AXE N° 2 – Poursuivre le déploiement de la démarche de qualité de vie et des conditions de travail

Renforcer la qualité de vie au travail en offrant des formations visant à développer les compétences professionnelles, promouvoir un environnement de travail sain, et favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle.

La formation des personnels concourt à cette réflexion globale en mettant une démarche active pour :

Gestion du Stress et Techniques de Distanciation Professionnelle :

- Former sur la gestion du stress et transmettre des techniques de distanciation professionnelle pour renforcer la résilience individuelle face aux pressions professionnelles

Équilibre Vie Professionnelle/Vie Personnelle :

- Promouvoir l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle en intégrant des sessions de formation pour aider les collaborateurs à mieux gérer leurs temps et priorités.

Cultiver une Culture du Bien-Être au Travail :

- Développer la culture du bien-être au travail en encourageant des pratiques positives, l'entraide et en sensibilisant à l'importance du bien-être individuel et collectif.

Gestion Efficace du Temps et des Priorités :

- Développer les compétences en gestion du temps en formant les collaborateurs à une gestion efficace du temps et des priorités, favorisant ainsi une productivité équilibrée.

Importance de la Santé Mentale :

- Former sur l'importance de la santé mentale pour sensibiliser les collaborateurs à la prise en compte de cet aspect essentiel de leur bien-être global.

Aménagement des Postes de Travail et Prévention des Risques :

- Sensibiliser au bon aménagement des postes de travail pour prévenir les risques liés à l'ergonomie et assurer un environnement propice à la santé physique des employés.

Pratiques Ergonomiques pour la Santé Physique :

- Former à des pratiques ergonomiques favorables à la santé physique, encourageant ainsi des postures et des habitudes de travail qui préservent le bien.

AXE N°3 – Garantir la sécurité des biens et des personnes

Assurer durablement la prévention des risques professionnels et la sécurité des personnels et la conformité aux normes législatives en poursuivant la mise en œuvre des formations en prévention sécurité dans l'établissement, en lien étroit avec la veille réglementaire

Formation Continue en Prévention des Risques professionnels :

- Poursuivre les actions de formation pour prévenir tous les risques professionnels conformément à la réglementation en vigueur.

Intégration de la Santé au Travail dans le Cours des encadrants :

- Insérer la formation à la prévention et à la santé au travail dans le cursus des formations des encadrants.

Approche Globale de Prévention Collective :

- Induire une démarche d'évaluation, de prévention, et de gestion des risques psycho-sociaux dans une volonté de poursuivre une démarche de prévention collective.

Formation au Poste de Travail et Précautions à prendre :

- Assurer et tracer une formation au poste de travail, complémentaire à la formation institutionnelle, pour instruire les agents sur les précautions à prendre dans toutes les unités de travail.

Formation Renforcée à la Sécurité pour les contrats spécifiques :

- S'assurer de la délivrance d'une formation renforcée à la sécurité pour les agents titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et pour les stagiaires, en particulier s'ils sont potentiellement exposés à des risques particuliers.

Renforcement des Compétences des Assistants de prévention :

- Maintenir et renforcer les compétences des assistants de prévention pour garantir une expertise continue au sein de l'organisation.

Formation aux Gestes Qui Sauvent :

- Former l'ensemble du personnel aux gestes qui sauvent, contribuant ainsi à renforcer la réactivité et la sécurité en cas d'incident ou d'accident.

AXE N°4 – Accompagner la démarche de responsabilité sociétale et environnementale de l'Université

La responsabilité sociétale et environnementale de l'Établissement peut s'avérer être un très bon moyen pour fédérer et mobiliser les acteurs de l'Établissement, autour de valeurs qui font notre identité. La formation est un levier pour mobiliser les personnels autour de la dynamique RSE de l'établissement.

Formation sur les Valeurs Fondamentales :

- Poursuivre le développement de l'offre de formation dédiée à la laïcité, l'égalité professionnelle, la diversité, la lutte contre la discrimination, et aux principes du service public.

Inclusion des Personnes en Situation de Handicap :

- Accompagner les agents en situation de handicap dans leurs prises de poste et dans le maintien dans l'emploi, renforçant ainsi l'inclusivité au sein de l'organisation.

Compétences en Développement Durable et Responsabilité Sociale (DD&RS) :

- Favoriser et accompagner le développement des compétences en DD&RS pour tous les personnels, les positionnant en tant qu'acteurs engagés dans la promotion de pratiques responsables.

Sensibilisation et Formation à la Transition Écologique :

- Sensibiliser et former l'ensemble du personnel aux enjeux de la transition écologique pour un développement soutenable, intégrant la compréhension des nouveaux métiers liés à une société décarbonée.

AXE N°5 – Accompagner les métiers de l'ensemble des agents et des collectifs de travail

L'axe "Accompagner le Développement Professionnel de l'ensemble des agents et des collectifs de travail" s'articule autour de plusieurs initiatives visant à offrir un continuum de formation adapté à chaque étape de la carrière, de la prise de poste à l'évolution dans la carrière. A l'ère des transformations accélérées, la formation est un outil pour de développement et de transition dans un environnement en mouvement.

Contexte agent :

Intégration Harmonieuse :

- Mettre en place des programmes spécifiques pour les nouveaux arrivants, facilitant ainsi leur adaptation à l'environnement professionnel.

Parcours Métiers et Fonctionnels :

- Créer des parcours dédiés aux métiers et aux fonctions pour assurer que chaque agent soit opérationnel dès le début et tout au long de son évolution professionnelle.

Leadership et Projets :

- Développer des compétences en leadership, pilotage de projets (nationaux et européens) et conduite de politiques de recherche pour renforcer l'efficacité dans l'environnement professionnel.

Créativité et Interconnexion :

- Proposer des formations stimulant la créativité dans le contexte professionnel, former des leaders, favoriser l'animation de partenariats.

Pédagogie Universitaire Continue :

- Développer les formations continues en pédagogie universitaire
- Sensibiliser sur l'interculturalité lors de la prise en charge des enseignants étrangers

Accompagnement Personnalisé et Conseil Stratégique :

- Proposer un accompagnement personnalisé et des conseils stratégiques adaptés aux aspirations et aux besoins spécifiques des agents tout au long de leur carrière.

Soutien aux Projets d'Évolution Professionnelle :

- Soutenir les projets d'évolution professionnelle en activant divers droits à la formation, tels que les congés de bilan de compétences, la Validation des Acquis et de l'Expérience, et le Compte Personnel d'Activités.

- Faciliter la mobilisation de l'ensemble des outils de la formation professionnelle pour accompagner les transitions, les reconversions et mobilités professionnelles ;

Contexte de travail :

Transition et Adaptation au Numérique :

- Accompagner la transition des métiers face aux changements liés à l'ère du numérique en utilisant des outils de formation professionnelle.

Construction de Relations Transversales :

- Encourager la construction de relations transversales entre collectifs, favorisant la collaboration et la diversité des compétences.

Cultiver l'Innovation et la Modernisation :

- Accompagner la culture de l'innovation et de la modernisation en proposant des formations spécifiques à ces enjeux.

Gestion du Changement des Process :

- Accompagner le changement des processus, permettant aux agents de s'adapter de manière proactive aux évolutions organisationnelles.

AXE N°6 – Consolider les connaissances, les compétences et les usages du numérique

En consolidant les connaissances, les compétences, et les usages du numérique à travers cet axe de formation, l'objectif est de faire du numérique un véritable outil et levier du développement professionnel, permettant ainsi d'optimiser les processus, d'innover, et de rester compétitif dans un environnement professionnel de plus en plus numérisé.

Le développement des compétences numériques, en particulier en lien avec les applications d'intelligence artificielle (IA), est devenu essentiel dans un contexte où la technologie évolue rapidement et où les organisations cherchent à tirer parti des avantages offerts par l'IA.

Compétences Numériques Transversales :

- Développer des compétences numériques transversales, telles que la gestion des données, la cybersécurité, et la compréhension des technologies émergentes.

Intégration du Numérique dans les Processus Métiers :

- Développer les compétences numériques professionnelles des agents (maîtrise de l'environnement numérique de travail – usage et partage des communs numériques)
- Former sur l'intégration efficace du numérique dans les processus métiers existants : Accompagner la dématérialisation des démarches administratives

Transformation Digitale des Métiers :

- Poursuivre l'enrichissement de l'offre de formation par les apports numériques (numérique et apprentissage, hybridation, articulation présence/distance, webinaires, cours en ligne).
- Sensibiliser et former aux aspects de la transformation digitale des métiers, notamment en mettant l'accent sur l'automatisation, l'intelligence artificielle, et les nouvelles méthodes de travail.
- Acquérir une compréhension solide des concepts fondamentaux de l'IA, traitement du langage naturel, cela inclut la familiarité avec les algorithmes et les modèles utilisés dans les applications d'IA.
- Sensibiliser aux questions éthiques liées à l'IA, comprendre les implications sociales, éthiques et légales de l'utilisation de l'IA, ainsi que les meilleures pratiques pour garantir une utilisation responsable.

Usages Éthiques du Numérique :

- Former sur les aspects éthiques liés à l'utilisation du numérique, y compris la confidentialité des données, la protection de la vie privée, et la responsabilité dans l'utilisation des technologies.

Mme Sandrine GIRARDELLI reçoit les remerciements de Mme Myriam DORIAT-DUBAN pour ce travail qui nécessite une remise en cause tous les ans pour s'améliorer, reconstruire ou construire de nouvelles choses.

Le plan de développement des compétences 2024 **est approuvé à l'unanimité** par les membres du Conseil d'Administration.

Résultat du vote :

Nombre de membres en exercice Hors Présidente	30
Quorum	16
Membres présents	17
Membres représentés	7
Nombre de votants	24
Nombre de REFUS de VOTE	0
Nombre de voix POUR	24
Nombre de voix CONTRE	0
Nombre d' ABSTENTIONS	0

21. RECRUTEMENT des ENSEIGNANTS ASSOCIÉS à MI-TEMPS et QUART DE TEMPS

DOCUMENT TRANSMIS AUX ADMINISTRATEURS

ANNEXE 22

Ce point ne nécessite pas de présentation. Aucune question n'est formulée.

Les modifications apportées au document sur le statut des enseignantes associées et aux enseignants associés ainsi que les conditions et modalités de recrutement des enseignantes associées et aux enseignants associés à mi-temps et quart de temps **sont approuvées à l'unanimité** par les membres du Conseil d'Administration.

Résultat du vote :

Nombre de membres en exercice Hors Présidente	30
Quorum	16
Membres présents	17
Membres représentés	7
Nombre de votants	24
Nombre de REFUS de VOTE	0
Nombre de voix POUR	24
Nombre de voix CONTRE	0
Nombre d' ABSTENTIONS	0

22. OUVERTURE de FORMATIONS en APPRENTISSAGE – RENTREE 2024

DOCUMENT TRANSMIS AUX ADMINISTRATEURS

ANNEXE 23

Pas de présentation prévue.

Les modifications apportées au document sur le statut des enseignantes associées et aux enseignants associés ainsi que les conditions et modalités de recrutement des enseignantes associées et aux enseignants associés à mi-temps et quart de temps **sont approuvées à l'unanimité** par les membres du Conseil d'Administration.

Résultat du vote :

Nombre de membres en exercice Hors Présidente	30
--	----

Quorum	16
Membres présents	17
Membres représentés	7
Nombre de votants	24
Nombre de REFUS de VOTE	0
Nombre de voix POUR	24
Nombre de voix CONTRE	0
Nombre d' ABSTENTIONS	0

23. POLITIQUE TARIFAIRE de la FORMATION TOUT au LONG de la VIE (FLTV) 2024-2025

DOCUMENT TRANSMIS AUX ADMINISTRATEURS

ANNEXE 24

M. Loris GUÉRY, Vice-président en charge du Développement de l'Alternance et de la Formation Tout au Long de la Vie (FLTV), présente le point.

Pour commencer, il est procédé à un rappel des différentes cibles de tarifs en matière de FLTV sur les diplômes nationaux :

- le **TARIF 1** est le tarif pour les personnes dont la formation est prise en charge financièrement (tarif employeur),
- le **TARIF 2** est le tarif pour les personnes qui financent elles-mêmes leur formation,
- le **TARIF 3** pour les personnes en difficulté financière avérée – les composantes ayant la possibilité d'adopter ce tarif 3.

La perspective de la mise en œuvre de l'offre de formation 2024 a été l'occasion de réaliser un diagnostic sur les niveaux de tarification dans l'Établissement avec le soutien, notamment, de la DIFOR.

De manière synthétique, il y a au sein de l'Université une grande disparité en matière de niveaux de tarification et surtout des tarifs qui ne prennent pas forcément en compte les coûts de formation, alors même que l'Université ne touche pas de dotation de l'État pour la formation professionnelle et que les tarifs doivent couvrir les coûts – comme l'indique le Code de l'Éducation.

Par ailleurs, on peut s'interroger sur des différences parfois fortes entre le tarif employeur et le tarif de l'apprentissage fixé par France Compétences sur la base des remontées des coûts des formations.

D'où le travail réalisé sur la mise à jour de la politique tarifaire avec les collègiams et un groupe de travail issu des collègiams et du Conseil de la Formation.

Les propositions présentées en Conseil de la Formation et qui sont présentées ici, en Conseil d'Administration, portent sur 3 points :

1/ sur les tarifs 1,2 et 3

2/ sur l'accès facilité à la formation pour les personnels de l'Université de Lorraine

3/ sur la tarification de l'apprentissage dans la fonction publique.

1/ Concernant les tarifs 1,2 et 3 :

L'objectif est d'avoir un cadrage afin d'avoir des tarifs cohérents avec les coûts de formation, tout en laissant des marges d'adaptation aux composantes et aux collègiams en fonction de la réalité du terrain.

En ce qui concerne le tarif 1, la préconisation consiste à aligner ce tarif pour chaque diplôme sur le niveau de prise en charge de France Compétences qui reflète les coûts de formation, mais avec une logique de plancher qui veut que ce tarif 1 ne peut être inférieur à 80 % des NPEC (Niveau de Prise en Charge).

Pour le tarif 2 (financement par l'individu) : on prend comme base le tarif employeur : il doit être au moins égal à 30 % au tarif employeur.

On considère bien le Compte Personnel de Formation (CPF) comme un droit individuel à la formation acquis au fil du temps, d'où l'application du tarif 2 quand la personne utilise son CPF.

Concernant le tarif 3 que les composantes ont toujours la possibilité de voter ou non, dans l'affirmative, le choix a porté sur un tarif 3 unique sur l'ensemble du périmètre de l'Université, laquelle a fixé le tarif 3 au niveau de la redevance minimale, c'est-à-dire 150 €.

Restent les situations particulières des diplômés qui permettent l'accès à l'université comme DAEU (Diplôme d'Accès aux Études Universitaires), capacité en droit et la situation des masters MEEF (Métiers de l'Enseignement, de l'Éducation et de la Formation), où différents seuils seront fixés par la suite.

2/ Concernant l'accès facilité à la formation pour les personnels de l'Université de Lorraine :

L'idée est de faciliter l'accès des personnels de l'Université aux formations proposées au sein de l'Établissement. La proposition principale consiste à une réduction tarifaire de 30 %. C'est le maximum qu'il est possible de faire compte-tenu des contrats de l'URSAAF (au-delà de 30 %, cela serait considéré comme avantage en nature).

Il est possible pour les personnels de mobiliser leur CPF.

3/ Concernant la tarification de l'apprentissage dans la fonction publique :

Quelques éléments de proposition relative à la tarification de l'apprentissage dans la fonction publique se résument à des mesures techniques pour aligner ces tarifs de l'apprentissage dans la fonction publique avec les dispositifs de prise en charge existants pour les différentes catégories de fonction publique.

Au niveau national, ces dispositifs ont été travaillés avec France Compétences.



M. Olivier GARET estime que le tarif 2 reste très élevé pour un certain nombre de personnes. Même avec un CPF, trouver l'argent pour financer une formation n'est pas évident ; il pense en particulier aux personnels de l'enseignement secondaire qui ont envie de compléter leur formation et notamment à ceux qui ne sont pas forcément titulaires d'un Master et qui voudraient compléter leur formation pour pouvoir enseigner à l'étranger. Les tarifs sont élevés : 30 % d'un tarif employeur représente beaucoup d'argent pour des publics qui n'ont pas de compte formation à la hauteur.

Des échanges ont effectivement eu lieu avec les collègiums, y compris avec le collégium Interface sur ces différents seuils. L'idée est de partir de la base des NPEC (Niveau de Prise en Charge), de déterminer que le tarif employeur est à 80% des NPEC et que le tarif 2 est à 30 % de ces 80 % – ce qui permet une différence significative – sachant qu'il reste les possibilités de mobilisation du CPF. Effectivement, le CPF public n'équivaut pas au CPF privé.

Par ailleurs, il est toujours possible aux personnes de déposer un dossier de demande d'exonération auprès du Comité d'Action Sociale si besoin, en fonction de leur situation, ...

M. Olivier GARET intervient : il y a une différence énorme entre le tarif 2 et le tarif 3 ; entre quelqu'un à qui on va demander 30 % d'une formation à 9 000 €, soit 3 000 €, et qui bénéficiera d'une exonération à 150 €, où est l'intérêt de l'Université, demande-t-il tout en soulignant le risque de se retrouver avec des traitements très inégaux suivant les endroits.

Normalement, le montant n'atteint pas 3 000 € mais des tarifs inférieurs, remarque M. Loris GUÉRY.

La politique tarifaire de la Formation Tout au Long de la Vie (FLTV) 2024-2025 **est approuvée** par les membres du Conseil d'Administration.

Résultat du vote :

Nombre de membres en exercice Hors Présidente	30
Quorum	16
Membres présents	17
Membres représentés	7
Nombre de votants	24
Nombre de REFUS de VOTE	0
Nombre de voix POUR	23

Nombre de voix CONTRE	0
Nombre d' ABSTENTIONS	1

Les points 24 à 27 sont soumis à un vote groupé

24. MISE en CONFORMITÉ RÈGLEMENTAIRE du DIPLÔME D'ÉTUDES SUPÉRIEURES de NOTARIAT
DOCUMENT TRANSMIS AUX ADMINISTRATEURS **ANNEXE 25**
25. CRÉATION du DIPLÔME d'UNIVERSITÉ (DU) Formation Médicale en Chirurgie Bariatrique
DOCUMENT TRANSMIS AUX ADMINISTRATEURS **ANNEXE 26**
26. CRÉATION du DIPLÔME INTER UNIVERSITAIRE (DIU) Pratiques Psychothérapiques – Psychiatrie d'Adultes
DOCUMENT TRANSMIS AUX ADMINISTRATEURS **ANNEXE 27**
27. MODIFICATION du DIPLÔME INTER UNIVERSITAIRE (DIU) Le Sommeil et Sa Pathologie
DOCUMENT TRANSMIS AUX ADMINISTRATEURS **ANNEXE 28**

Les points :

24. Mise en conformité règlementaire du Diplôme d'Études Supérieures de Notariat
25. Création du Diplôme d'Université (DU) Formation Médicale en Chirurgie Bariatrique
26. Création du Diplôme Inter Université (DIU) Pratiques Psychothérapiques – Psychiatrie d'Adultes
27. Modification du Diplôme Inter Universitaire (DIU) Le Sommeil et Sa Pathologie

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

Résultat du vote :

Nombre de membres en exercice Hors Présidente	30
Quorum	16
Membres présents	17
Membres représentés	7
Nombre de votants	24
Nombre de REFUS de VOTE	0
Nombre de voix POUR	24
Nombre de voix CONTRE	0
Nombre d' ABSTENTIONS	0

DÉPART de M. MARY Gérard
- Procuration de M. GROSIDIER François
Nb de présents : 16

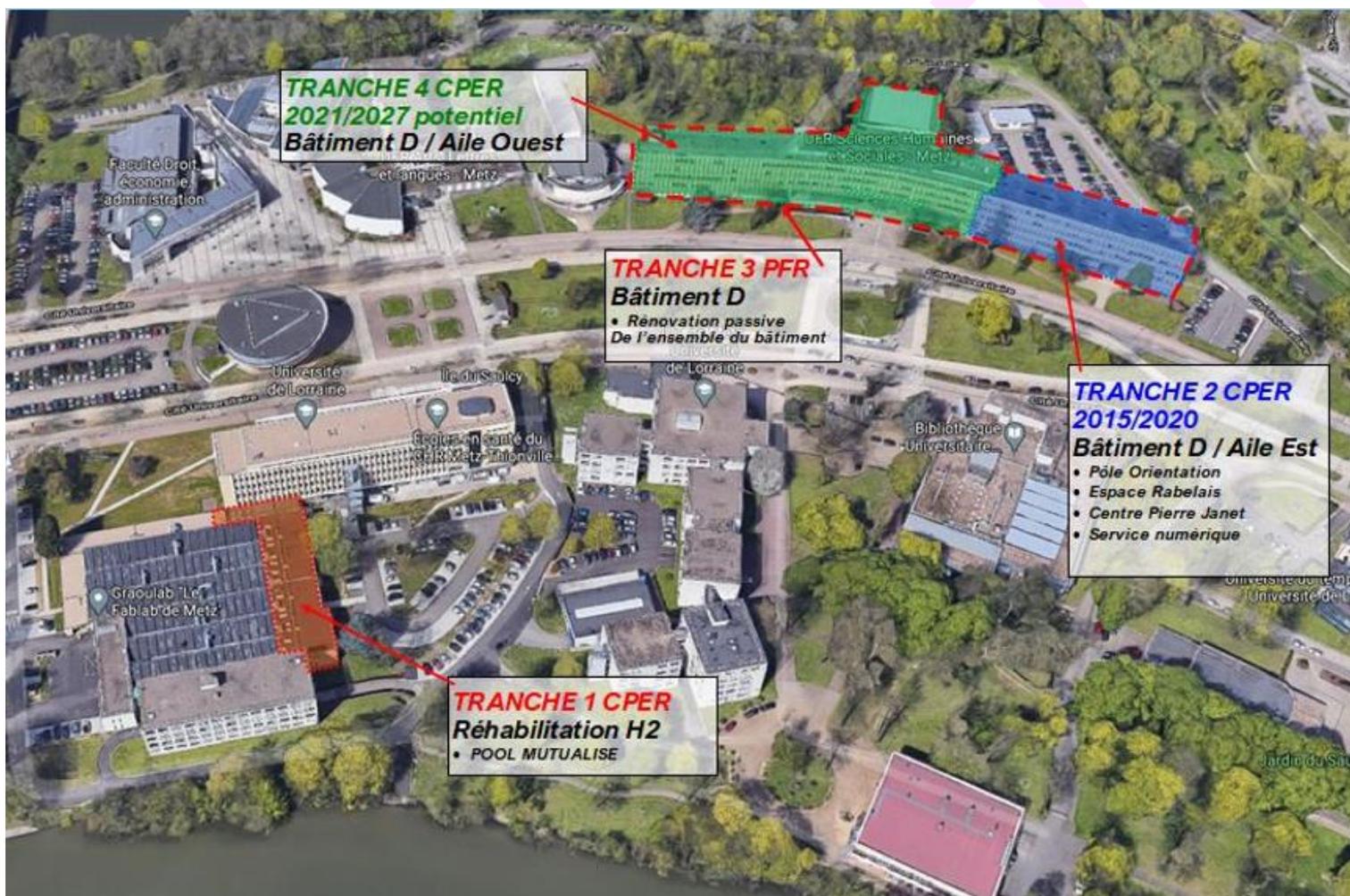
Nb de représentés : 6

28. CONTRAT PLAN ÉTAT-REGION (CPER) 2021-2027 : DOSSIER D'EXPERTISE relatif au RÉAMÉNAGEMENT de l'AILE Sciences Humaines et Sociales du BÂTIMENT D du CAMPUS du SAULCY
DOCUMENT TRANSMIS AUX ADMINISTRATEURS

ANNEXE 29

Ce point concerne les travaux de rénovation du bâtiment SHS sur le campus du Saulcy, qui comprend l'aile ouest, centrale et le bloc amphithéâtres, expose M. Jean-Marc MAYER

La 4^{ème} tranche est concernée aujourd'hui (écriture en vert).



Les objectifs de l'opération sont :

- 🎯 l'amélioration du confort global des usagers du bâtiment
- 🎯 L'optimisation et la rationalisation de l'utilisation des espaces existants des ailes Ouest et Centrale (réaffectation et transformation de certains espaces existants)

- ⊙ l'optimisation, la rationalisation des surfaces
- ⊙ le réinvestissement des ailes Ouest et Centrale du bâtiment « SHS » ou « D » par la pédagogie de l'UFR de Sciences Humaines et Sociales
- ⊙ Examiner la création de nouveaux espaces/équipements, notamment tiers-lieux et cafétaria
- ⊙ la réhabilitation des amphithéâtres de l'aile Centrale via la remise à niveau des équipements audiovisuels

Les enjeux principaux sont traditionnels :

- répondre au mieux aux besoins des utilisateurs sans remettre en cause les solutions spatiales négociées et validées en amont avec les départements
- traiter l'acoustique des amphithéâtres pour garantir un confort de travail optimal
- garantir la maintenabilité à terme du bâtiment (travail déjà bien avancé)
- remédier aux incohérences existantes d'architecture intérieure, tout en s'adaptant aux usages actuels
- libérer un niveau complet de l'aile Ouest de tous ses bureaux, afin de dédier cette aile exclusivement à des salles de cours utilisables par le campus

Le contexte :

Cette opération intervient dans un contexte particulier d'imbrication de projets :

- ❖ Le bâtiment a déjà fait l'objet de travaux permettant un réinvestissement de l'aile Est par la Recherche de l'UFR SHS (Espace Rabelais), le centre Pierre Janet et les CO et SOIP (Services d'Orientation et d'Insertion Professionnelle)
- ❖ La rénovation énergétique dans le cadre du programme Plan France Relance en visant une labélisation Passivhaus
- ❖ La mise en conformité d'accessibilité via l'installation d'un ascenseur et de monte personnes (desservant les différents niveaux et demi-niveaux).

ANALYSE

SYNTHESE : SURFACES EXISTANTES

SUB & SUB DIE

Etage	Départements/Catégorie	SUB (m ²)	SUB hors spécifique (m ²)
RDJ	COMMUN	1 511,4	492,1
RDJ	ADMINISTRATION		
RDJ	TECHNIQUE	186,3	29,2
RDJ	LOGISTIQUE		
RDJ	SOCIOLOGIE		
RDJ	GEOGRAPHIE	280,8	172,6
RDJ	HISTOIRE		
RDJ	INFORMATION-COMMUNICATION		
RDJ	PHILOSOPHIE		
RDJ	PSYCHOLOGIE		
RDJ	SCIENCE DU LANGAGE		
RDJ	THEOLOGIE		
RDJ		1 978,5	693,8

Etage	Départements/Catégorie	SUB (m ²)	SUB hors spécifique (m ²)
ENTRESOL	COMMUN	343,4	24,1
ENTRESOL	ADMINISTRATION		
ENTRESOL	TECHNIQUE		
ENTRESOL	LOGISTIQUE		
ENTRESOL	SOCIOLOGIE		
ENTRESOL	GEOGRAPHIE		
ENTRESOL	HISTOIRE		
ENTRESOL	INFORMATION-COMMUNICATION		
ENTRESOL	PHILOSOPHIE		
ENTRESOL	PSYCHOLOGIE		
ENTRESOL	SCIENCE DU LANGAGE		
ENTRESOL	THEOLOGIE		
ENTRESOL		343,4	24,1

Etage	Départements/Catégorie	SUB (m ²)	SUB hors spécifique (m ²)
R+2	COMMUN	999,4	421,1
R+2	ADMINISTRATION		
R+2	TECHNIQUE		
R+2	LOGISTIQUE		
R+2	SOCIOLOGIE		
R+2	GEOGRAPHIE		
R+2	HISTOIRE	301,7	230,5
R+2	INFORMATION-COMMUNICATION	212,4	118,1
R+2	PHILOSOPHIE		
R+2	PSYCHOLOGIE		
R+2	SCIENCE DU LANGAGE	99,9	99,9
R+2	THEOLOGIE		
R+2		1613,4	869,6

Etage	Départements/Catégorie	SUB (m ²)	SUB hors spécifique (m ²)
RDC	COMMUN	1768,9	1062,5
RDC	ADMINISTRATION	378,5	374,7
RDC	TECHNIQUE		
RDC	LOGISTIQUE		
RDC	SOCIOLOGIE		
RDC	GEOGRAPHIE	439,6	211,4
RDC	HISTOIRE		
RDC	INFORMATION-COMMUNICATION		
RDC	PHILOSOPHIE		
RDC	PSYCHOLOGIE		
RDC	SCIENCE DU LANGAGE		
RDC	THEOLOGIE		
RDC		2587,0	1648,6

Etage	Départements/Catégorie	SUB (m ²)	SUB hors spécifique (m ²)
R+1	COMMUN	2190,0	710,6
R+1	ADMINISTRATION		
R+1	TECHNIQUE		
R+1	LOGISTIQUE		
R+1	SOCIOLOGIE	261,4	165,8
R+1	GEOGRAPHIE	56,4	0,0
R+1	HISTOIRE		
R+1	INFORMATION-COMMUNICATION	47,5	0,0
R+1	PHILOSOPHIE	39,1	39,1
R+1	PSYCHOLOGIE		
R+1	SCIENCE DU LANGAGE		
R+1	THEOLOGIE		
R+1		2594,4	915,5

Etage	Départements/Catégorie	SUB (m ²)	SUB hors spécifique (m ²)
R+3	COMMUN	694,2	457,8
R+3	ADMINISTRATION		
R+3	TECHNIQUE		
R+3	LOGISTIQUE		
R+3	SOCIOLOGIE		
R+3	GEOGRAPHIE		
R+3	HISTOIRE		
R+3	INFORMATION-COMMUNICATION	372,2	50,3
R+3	PHILOSOPHIE		
R+3	PSYCHOLOGIE	490,7	246,4
R+3	SCIENCE DU LANGAGE	47,3	0,0
R+3	THEOLOGIE		
R+3		1604,4	754,5

TOTAL SUB	10 721 m²	TOTAL SUB DIE – Hors espaces spécifiques Pédagogie	4 906 m²
------------------	-----------------------------	---	----------------------------

RATIO EXISTANT

Départements/ Catégorie	Surface Utile Brute (m ²)	Surface Utile Brute - hors spécifiques (m ²)
TOTAL	10722	4780
COMMUN	7419,23	3080,08
ADMINISTRATION	378,51	374,71
TECHNIQUE	186,36	29,16
LOGISTIQUE	125,8	0
SOCIOLOGIE	261,4	165,8
GEOGRAPHIE	643,2	249,9
HISTOIRE	301,7	230,5
INFORMATION- COMMUNICATION	632,1	168,4
PHILOSOPHIE	39,1	39,1
PSYCHOLOGIE	474,1	229,8
SCIENCE DU LANGAGE	147,2	99,9
THEOLOGIE	112,9	112,9

➤ Ratio d'occupation existant

Pour rappel, la doctrine d'occupation des bâtiments tertiaires de l'ÉTAT, datant du 08 février 2023 relative au nouveau dimensionnement des espaces de travail, impose un ratio tel que :

RATIO = 16 m² SUB / résident

- 1- Sont considérés comme hors des surfaces à prendre en compte dans la SUB, les surfaces spécifiques (salles de cours, amphithéâtres, laboratoire).
- 2- Sont considérés comme résident, l'ensembles des occupants réguliers des espaces de travail (hors intervenants ponctuels ...)

4 780 m² SUB / 299 résidents = **15,98 m² / résident**

Le Ratio de la DIE est donc respecté

➤ Ratio + surface / étudiant

10 722 m² SUB total / 2 722 étudiants = **3,9 m² / étudiant**

ACTIONS A MENER

- Sauf dans le cas de la Théologie (car pas encore utilisateur du bâtiment) et la philosophie (pas de master), chaque département dispose de ses propres salles de master, mais pas nécessairement le nombre correspondant aux master existant, et parfois ses salles d'informatique.
ACTION 1 = Egaliser les dotations en donnant le nombre de salles de master correspondants au nombre de master existant par département et rééquilibrer les surfaces attribuées aux départements.

 - Pour certains départements, les espaces associés sont disséminés dans les étages :
ACTION 2 = Regrouper les espaces dédiés autour des départements.

 - Souvent le nombre de place disponibles en bureau pour les titulaires dépasse le nombre d'enseignant titulaire.
ACTION 3 = Rationnaliser et égaliser le nombre de bureau par département.

 - Les défauts d'accessibilité ne seront pas corrigés – certains locaux resteront inaccessibles aux PMR.

 - La capacité totale d'assise en salle de cours :
 - 2 987 places assises en salles de cours mutualisées ;
 - 684 places assises en salles de cours dédiées aux départements en théorie – étant donné la spécificité des salles – on considèrera la capacité minimale, soit 555 places assises.
- Soit 3 549 places assises au total.***
ACTION 4 = Viser l'équilibre du nombre d'assise.
- L'analyse des taux de remplissage des salles est peu concluante, mais on remarque que les salles de 40 places à 50 places sont plus utilisées que d'autres.
- Le plus gros pic de réservation est sur les salles de 40 places, avec 40h de réservation par semaine sur le mois de novembre.
ACTION 5 = Si possibilité de créer des salles, viser les salles de 40 places et plus.

FAISABILITÉ

Programme Aile Ouest et Centrale établi sur la base :

- De la **doctrine d'occupation des bâtiments tertiaires de l'ETAT**, datant du 08 février 2023 relative au nouveau dimensionnement des espaces de travail = **16 m² SUB/résidents** ;
- D'une **intégration des solutions spatiales négociées** en amont, sans les remettre en cause (considéré comme un état existant);
- Des **règles édictées par le Doyen** de la Faculté SHS (définis ci-contre) ;
- De solutions spatiales qui **répondent à un maximum de demandes** des utilisateurs via **de nouvelles typologies d'espaces** définis ci-après ;
- Des **typologies d'espaces créés sur l'aile EST** (définis ci-contre 2) ;
- Des **conclusions de l'audit bâtiminaire** ;
- D'une **optimisation** de l'impact des aménagements sur les travaux ;
- De la volonté de **libérer un étage d'une aile du bâtiment** pour redonner au campus, l'accès à des salles de cours sur le bâtiment SHS ;

Grands principes d'aménagement

- Les **espaces dédiés** :
 - 1 poste par enseignant titulaire en bureaux partagés sauf pour le responsable de département ;
 - 1 salle de master par master et par département ;
 - Les espaces spécifiques existants maintenus mais regroupés ;
- Les **espaces mutualisés** :
 - Des espaces pour accueillir les vacataires ;
 - Des espaces de convivialité pour les enseignants et pour étudiants et enseignants ;
 - Des espaces de réunion pour les enseignants et les étudiants.

1- Les Règles du Doyen de la faculté :

- Les responsables de départements en bureaux fermés individuels (attribution à la fonction et non à la personne) ;
- Enseignants titulaires en bureaux fermés partagés par 2/3 personnes ;

2- Pour rappel : Extrait du *Programme réalisé sur l'aile EST* :

- *Du collaboratif* :
 - 3 salles de 20 personnes dont 2 mitoyennes qui peuvent fusionner en 1 seule salle de 40 personnes ;
 - 3 salles de 12 personnes ;
 - 2 salles de 8 personnes.
- *Des espaces de travail pour les doctorants* :
 - 2 espaces de 15 places ;
 - 1 espace de 12 places ;
 - 1 espace de 10 places ;
 - 1 espace de 2 places.
- *Des espaces de travail pour les professeurs invités* :
 - 3 espaces de 3 places pour les professeurs invités en long séjours ;
 - 2 espaces de 3 places pour les professeurs invités.

RATIO PROJET

Ailes Ouest et Centrale	Départements/ Catégorie	Surface Utile Brute en m ²	Surface Utile Brute - hors spécifiques en m ²
TOTAL		10 721	4 837
	COMMUN	7 764,5	3500,3
	ADMINISTRATION	314,4	314,4
	TECHNIQUE	186,4	29,2
	LOGISTIQUE	125,8	0,0
	SOCIOLOGIE	226,5	143,0
	GEOGRAPHIE	488,5	136,9
	HISTOIRE	278,6	144,8
	INFORMATION- COMMUNICATION	634,6	160,2
	PHILOSOPHIE	31,6	31,6
	PSYCHOLOGIE	393,0	180,4
	SCIENCE DU LANGAGE	128,4	83,1
	THEOLOGIE	148,6	112,9

Par rapport aux surfaces utiles brutes de prévues, il est visible qu'elles évoluent peu ; c'est juste la répartition des surfaces utiles brutes hors surfaces spécifiques qui affiche 57 m² au vu de la réorganisation des différents types d'espaces, explique M. Jean-Marc MAYER.

ADÉQUATION BÂTIMENT EXISTANT / BESOINS

COMPARATIF

SITUATION DE REFERENCE			FAISABILITE		
Départements/ Catégorie	Surface Utile Brute (m ²)	Surface Utile Brute - hors spécifiques (m ²)	Départements/ Catégorie	Surface Utile Brute (m ²)	Surface Utile Brute - hors spécifiques (m ²)
TOTAL	10722	4780	TOTAL	10 722	4 837
COMMUN	7419,23	3080,08	COMMUN	7 764,5	3500,3
ADMINISTRATION	378,51	374,71	ADMINISTRATION	314,4	314,4
TECHNIQUE	186,36	29,16	TECHNIQUE	186,4	29,2
LOGISTIQUE	125,8	0	LOGISTIQUE	125,8	0,0
SOCIOLOGIE	261,4	165,8	SOCIOLOGIE	226,5	143,0
GEOGRAPHIE	643,2	249,9	GEOGRAPHIE	488,5	136,9
HISTOIRE	301,7	230,5	HISTOIRE	278,6	144,8
INFORMATION- COMMUNICATION	632,1	168,4	INFORMATION- COMMUNICATION	634,6	160,2
PHILOSOPHIE	39,1	39,1	PHILOSOPHIE	31,6	31,6
PSYCHOLOGIE	474,1	229,8	PSYCHOLOGIE	393,0	180,4
SCIENCE DU LANGAGE	147,2	99,9	SCIENCE DU LANGAGE	128,4	83,1
THEOLOGIE	112,9	112,9	THEOLOGIE	148,6	112,9

4 780 m² SUB / 299 résidents = **15,98 m² / résident**
Le Ratio de la DIE est donc respecté.

4 837 m² SUB / 299 résidents = **16,18 m² / résident**
Le Ratio de la DIE est donc respecté.

10 722 m² SUB totale / 2 722 étudiants = **3,9 m² / étudiant**

- Pour rappel, la **doctrine d'occupation des bâtiments tertiaires de l'ETAT**, datant du 08 février 2023 relative au nouveau dimensionnement des espaces de travail, impose un ratio tel que :

RATIO = 16 m² SUB / résident

- 1 - Sont considérés comme hors des surfaces à prendre en compte dans la SUB, les surfaces spécifiques (salles de cours, amphithéâtres, laboratoire).
- 2 - Sont considérés comme résident, l'ensembles des occupants réguliers des espaces de travail (hors intervenants ponctuels ...).

4 837 m² SUB / 299 résidents = **16,18 m² / résident**
Le Ratio de la DIE est donc respecté.

- **Ratio + surface / étudiant**

10 721 m² SUB total / 2 722 étudiants = **3,9 m² / étudiant**

CHIFFRAGE et PLANNING

PLAN DE FINANCEMENT	
Financeurs	Montant
ETAT	5,50 M€ TDC
REGION GRAND EST	1,00 M€ TDC
EUROMETROPOLE DE METZ	1,50 M€ TDC
TOTAL OPERATION	8,00 M€ TDC

L'enveloppe globale est fixe, dans laquelle l'Université de Lorraine s'inscrit.

Dans le tableau en page suivante, figure le détail entre les coûts des travaux et toutes les dépenses confondues : on atteint une enveloppe de 8 M€.

Désignation	Montant	Coût total en € HT	Commentaires
1 - TRAVAUX			
Travaux		4 503 288 €	
Aménagements extérieurs			
Aléas travaux	7,00%	315 230 €	
TOTAL 1 - TRAVAUX		4 818 518 €	
Désignation	Montant	Coût total en € HT	Commentaires
2 - HONORAIRES & FRAIS DIVERS			
Honoraires Maîtrise d'œuvre	11,50%	554 000 €	Sur la base du coût TOTAL 1 - TRAVAUX, yc aléas Valeur arrondie
Autres intervenants	5,00%	225 000 €	Sur la base du coût travaux Valeur arrondie
AMO conduite d'opération/Expl-Main/Amiante AMO juridique/ Contract management Contrôleur technique/CSPS CSSI			
Assurance DO	1,50%	68 000 €	Sur la base du coût travaux Valeur arrondie
Diagnostics techniques, diagnostics amiante/plomb, etc.			
Diagnostics & études préalables	0,50%	23 000 €	Sur la base du coût travaux Valeur arrondie
Diagnostics techniques, diagnostics amiante/plomb, etc.			
Frais administratifs		38 688 €	
Publicité, huissier...			
TOTAL 2 - HONORAIRES & FRAIS DIVERS		908 688 €	
Désignation	Montant	Coût total en € HT	Commentaires
3 - ACTUALISATION & REVISION			
Actualisation construction		410 000 €	Estimation, valeur arrondie
Révision honoraires		36 000 €	Estimation, valeur arrondie
Révision construction		176 000 €	Estimation, valeur arrondie
TOTAL 3 - ACTUALISATION & REVISION		622 000 €	
TOTAL HT		6 349 206 €	
TOTAL HT y compris tolérance stade faisabilité 5%		6 666 666 €	
TOTAL TTC		8 000 000 €	TVA 20%

Scénario UL	2024				2025				2026				2027				2028			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
ETUDES - SPE																				
Programme																				
DCE																				
MOE																				
SELECTION MOE																				
ETUDES MOE/PC																				
AO - ACT																				
Travaux amphithéâtres																				
Travaux aile Ouest																				
Travaux Centrale																				

Quant au planning, aujourd'hui nous sommes en phase de finalisation de la programmation ; on attend le feu vert du Conseil d'Administration pour lancer la première phase de consultation dans le cadre du recrutement des équipes de maîtrise d'œuvre et au moyen d'un appel d'offres restreint :

- 1^{ère} phase : candidatures
- 2nde phase : offres

L'Établissement a opté pour ce procédé car, parallèlement au Conseil d'Administration, le dossier d'expertise a été déposé en préalable pour instruction au Rectorat. L'envoi officiel sera opéré dès après le Conseil d'Administration d'aujourd'hui, s'il valide cette proposition.

La DPI espère un retour positif d'ici le mois de juin. La sélection des maîtrises d'œuvre est prévue dans le calendrier en septembre, date où les études commenceront pour 9 mois, pour arriver à un appel d'offres au printemps 2025. Le commencement des travaux devrait se faire au deuxième semestre 2025.

M. Jean-Marc MAYER précise qu'il y a 3 campagnes dédiées aux amphithéâtres du fait que, sur ces éléments-là, on ne peut travailler que pendant les fermetures estivales.



M. Jean-Yves JOUZEAU demande, si tout ne peut pas être réalisé compte-tenu de la hausse du coût des travaux dans le BTP, quel est le plan B, qu'est-ce qui est prévu comme réaménagement qui permettrait de rester dans l'enveloppe budgétaire.

Tout d'abord, le programme a été bâti sur la rénovation du bâtiment : il y aura très peu de démolition, pas de création de surfaces ; les interventions sont relativement restreintes pour la partie restructuration. Deuxièmement, nous restons sur un principe de rénovation et il ne faut pas oublier que, dans le cadre du plan « France Relance », toute la partie « chauffage, climatisation et ventilation », le redéploiement des équipements de chauffage, la rénovation des faux plafonds et le relamping ont déjà été faits, remarque M. Jean-Marc MAYER.

L'estimation a été réalisée fin de l'année dernière, début de cette année, donc sur une base de coûts qu'on maîtrise à peu près. Or, aujourd'hui, on constate un ralentissement de l'inflation sur le coût des matériaux qui fait espérer à la DPI d'avoir

des appels d'offres relativement favorables – d'autant que l'activité du bâtiment, en général, est déclinante (ce qui n'était pas le cas il y a 2 ou 3 ans).

Le dossier d'expertise relatif au réaménagement de l'aile SHS du bâtiment D du Campus du Saulcy, dans le cadre du CPER 2021-2027 **est approuvé à l'unanimité** par les membres du Conseil d'Administration.

Résultat du vote :

Nombre de membres en exercice Hors Présidente	30
Quorum	16
Membres présents	16
Membres représentés	6
Nombre de votants	22
Nombre de REFUS de VOTE	0
Nombre de voix POUR	22
Nombre de voix CONTRE	0
Nombre d' ABSTENTIONS	0

29. AIDES à la MOBILITÉ ENTRANTE et SORTANTE, ÉTUDIANTE et ENSEIGNANTE, ORGANISÉE dans le cadre des RELATIONS INTERNATIONALES durant l'ANNEE 2023-2024 (INSPÉ)

DOCUMENT TRANSMIS AUX ADMINISTRATEURS

ANNEXE 30

Pas de présentation, le point est soumis directement au vote des Administratrices et des Administrateurs.

Les aides à la mobilité entrante et sortante, étudiante et enseignante, organisée dans le cadre des relations internationales durant l'année 2023-2024 (INSPÉ) **sont approuvées à l'unanimité** par les membres du Conseil d'Administration.

Résultat du vote :

Nombre de membres en exercice Hors Présidente	30
Quorum	16
Membres présents	16
Membres représentés	6
Nombre de votants	22
Nombre de REFUS de VOTE	0
Nombre de voix POUR	22
Nombre de voix CONTRE	0
Nombre d' ABSTENTIONS	0

La Vice-présidente du Conseil d'Administration lève la séance à 17 h 30.

Hélène BOULANGER
Présidente de l'Université de Lorraine