

Commission de la Formation et de la Vie Universitaire Formation plénière

Séance du lundi 27 mars 2023

La Commission de la Formation et de la Vie Universitaire s'est réunie en formation plénière le lundi 27 mars 2023 à 14h00, sous la Présidence de M. Vincent THOMAS et de Madame Karen FIORENTINO Vice-Présidence de la CFVU

M. Vincent THOMAS donne procuration à Mme Karen FIORENTINO à partir de 14h 30

Collège A (7) : M. Cédric DEMONCEAUX ; M. Daniele FAENZI (donne procuration à M. Luc IMHOFF) ; Mme Karen FIORENTINO ; Mme Maryse GAIMARD ; M. Claude GROS ; M. Luc IMHOFF ; M. Alain MARTIN

Collège B (4) : M. Olivier COUTURE ; M. Alain RAUWEL (donne procuration à M. Olivier COUTURE) ; Mme Christelle SERÉE-CHAUSSINAND ; Mme Sylvie SIRE (donne procuration à Mme Véronique LAHAIE)

Collège Personnel BIATSS (4) : Mme Pascale AUROUX ; Mme Véronique LAHAIE ; M. Xavier URBAIN (donne procuration à M. Philippe VIGNERON) ; M. Philippe VIGNERON

Collège des usagers (10) : M. Dorian BENETON ; Mme Lucile CHUPIN ; M. Yanis DUPLANTIER ; Mme Iroise FABRE (donne procuration à M. Dorian BENETON) ; Mme Julie JACQUES (donne procuration à Mme Suzanne NIJDAM) ; Mme Suzanne NIJDAM ; Mme Claire PROVENIER (donne procuration à M. Yanis DUPLANTIER) ; M. Jürgen TYLL ; M. Thomas VERHEGGE ; Mme Capucine YVENAT (donne procuration à Mme Lucile CHUPIN)

Excusés : M. Éric HUSSON ; Mme Bénédicte MACE

Invités à titre consultatif : M. Alain HELLEU ; M. Emmanuel OLIVAUD

Invités M. Fabien GEORGE. Mme Pauline WIRTH (stagiaire RI) ; Mme Christine TOURNAY ; Mme Claire MICHOT ; Mme Edith SALES-WUILLEMIN

1. Informations du Président

Situation sociale

Le Président fait un point sur les blocages relatifs aux mouvements nationaux, contre la réforme des retraites. Sur le campus, la situation est plutôt calme. L'amphithéâtre « Eicher » du pôle AAFE est occupé, sans blocage d'accès aux salles. Le pôle logistique a fermé les salles en bas pour éviter que le matériel ne soit utilisé. L'ambiance est bonne, il n'y a pas d'intrusion extérieure à l'inverse des années précédentes. Les lieux sont respectés par les étudiants (pas de dégradation, ni d'atteinte à la sécurité physique des personnes).

L'intersyndicale a déjà été reçue et le sera de nouveau demain matin, pour faire un nouveau point. Une demande a été faite de faire en sorte que les étudiants, puissent compter sur la mansuétude de l'établissement, en ce qui concerne les absences lors des mouvements nationaux. Un message a été envoyé à la communauté, de manière à ce qu'il n'y ait pas d'entrave à l'exercice d'une revendication. Cela ne concerne que les dates de revendications nationales. Cependant, une situation particulière concerne les étudiants apprentis en alternance. L'aspect pédagogique relève de l'université. L'aspect relation de travail avec l'employeur, relève du contrat de travail avec l'employeur. L'étudiant a le droit de grève en tant que salarié. De ce fait, le régime concernant les absences en TD ne s'applique pas pour les étudiants en alternance, car ce sont des salariés. Cela a été acté lors de l'intersyndicale.

La manifestation a été très violente en ville, jeudi dernier (pavés lancés sur les forces de l'ordre). Dans les rangs des étudiants, certains ont été assimilés à des « black blocs ». La police a donc poursuivi jusqu'au campus certains étudiants. Cependant, les vrais « black blocs » se sont détachés des vrais étudiants. La police s'est arrêtée à la frontière du campus conformément aux règles. Seul, le Président de l'université a le pouvoir de faire intervenir les forces de l'ordre sur le campus. Un échange a eu lieu avec la Préfecture. La situation étant calme et maîtrisée à ce moment-là dans l'amphithéâtre, il a donc été décidé de ne pas faire intervenir les forces de l'ordre dans l'amphithéâtre. A cette occasion, il a été rappelé à l'intersyndicale d'étudiants que, si la situation se dégradait dans l'amphithéâtre (dégradations ou risques d'atteintes à la sécurité des personnes), il y aurait en revanche l'intervention de la Préfecture. Le lieu serait alors évacué. Le principe reste la liberté de se réunir, de porter des revendications. En revanche, cela doit se faire dans les règles de la sécurité des personnes et de biens. Le Président se réjouit de cette situation sociale plutôt calme.

Travaux EPE (Etablissement Public Expérimental)

Quatre groupes de travail se sont réunis depuis la mi-janvier autour des thématiques suivantes : les statuts, la formation, la recherche et la vie étudiante. Le travail avance, pour le moment entre les établissements pour se mettre d'accord (ex : sur la cartographie des formations). Il y a eu quatre réunions des groupes de travail pour la formation et pour la vie étudiante. La vie étudiante est l'ensemble des services aux étudiants, proposé par les différents établissements. Il devrait y avoir avec le BVE, une augmentation du périmètre de cet établissement d'environ 4 000 étudiants. Il va donc falloir envisager les moyens pour intégrer au mieux les étudiants et reconfigurer les services.

En ce qui concerne les statuts, une version va être soumise à un groupe de travail élargi à des membres du CA, dans les jours à venir. Deux réunions ont déjà eu lieu pour en parler, car c'est le dossier qui est le plus avancé. Pour la formation et pour la vie étudiante, lorsque le dossier sera prêt entre les différents établissements, les membres de la CFVU qui le souhaitent seront sollicités. Ils participeront à des groupes de travail internes, de telle sorte que chacun puisse s'exprimer. Il faut être dans la construction du volet formation de l'EPE. La recherche est en train d'évoluer assez rapidement. Une réunion a eu lieu la semaine dernière, une fois qu'il y aura un accord entre les grands axes et les volets stratégiques, les projets seront présentés à la CFVU, les membres de la communauté de la recherche et les Directeurs de laboratoires. En ce qui concerne les aspects calendaires, en principe dans environ un mois, il devrait y avoir un groupe de travail interne qui associe tous ceux qui le souhaitent, pour que chacun puisse s'exprimer.

PIA Programme d'Investissement d'Avenir

Il y a eu une validation par le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, de la convention de l'association de l'EPE à la COMUE expérimentale, pour la coordination de la politique de site.

L'ensemble des sept établissements de l'UBFC, a signé la convention d'association. Il s'agit de : Université de Bourgogne (uB), Université de Franche-Comté (UFC), Université de Technologie Belfort-

Montbéliard (UTBM), École Nationale Supérieure de Mécanique et des Microtechniques (ENSMM), AgroSup Dijon, Burgundy School of Business (BSB), École Nationale Supérieure d'Arts et Métiers (ENSAM). Les établissements vont être reçus par le SGPI (Secrétaire Général Pour l'Investissement, ce service finance les PIA, il est rattaché directement au 1^{er} Ministre), la DGRI (Direction Générale de la Recherche et de l'Innovation) et la DGEIP (Direction Générale de l'Enseignement Supérieur et de l'Insertion Professionnelle) pour éprouver notre motivation à continuer de travailler ensemble et à porter ensemble la politique de site. Cela se passera le 24 avril. Le 26 avril, le SGPI et la Ministre se rencontreront et une décision enfin définitive, devrait être rendue sur les conventions qui ont été transmises fin février.

Le Président souligne que le travail au sein de l'EPE, se passe dans de bonnes conditions et dans une bonne ambiance. Chacun veille à ce que ses intérêts propres soient protégés, ce qui est logique. Un climat de confiance est en train vraiment de s'installer.

Il rappelle que l'uB est un EPSCP (Etablissement Public à caractère Scientifique, Culturel et Professionnel), qui se transforme en EPE. Tous les personnels restent, les services, les composantes, les laboratoires, les personnels, les étudiants. Il s'agit de la création d'une structure, qui permette de partager des choses en matière de formations, de recherche, de vie étudiante. Elle est structurée dans le cadre, que propose le code de l'éducation. L'uB continuera d'exister et de fonctionner, à peu près de la même manière qu'actuellement.

Point d'information présenté par Mme Fiorentino

- Un courrier du HCERES a été reçu ce matin, concernant la phase projet. Le 15 mars dernier, il a été déposé auprès du HCERES le DA 01, dossier d'accréditation et le DA 02 (tableau de suivi des mentions). Le HCERES informe que sera envoyé un rapport provisoire pré-audition, la 1^{ère} semaine de mai. Des auditions auront lieu le mardi 23 mai. Comme lors de la phase bilan, une audition de la Gouvernance et des services aura lieu le matin et une audition de Responsables pédagogiques qui restent à définir. Ces auditions auront lieu à distance.

A l'issue de ces auditions, l'uB recevra le rapport provisoire post-audition la deuxième semaine de juin. Il y aura une semaine pour faire un retour sur les erreurs factuelles. Une semaine plus tard, le rapport définitif sera reçu et l'uB aura encore une semaine pour retourner des observations, ce qui nous amène à la première semaine de juillet. Il y a aura une communication du Ministère du rapport définitif avec nos observations, à la mi-juillet. Si le rapport du HCERES ne soulève pas de points de vigilance particulier, le Ministère pourrait donner son feu vert dans la foulée.

- Un courrier sera envoyé prochainement, aux Responsables de mention et aux Directeurs de composante directement, afin de reprendre ce calendrier.

- Une réunion s'est tenue il y a quelques jours, du groupe de travail « fiches filières », qui était consacré au RCE (Référentiel Commun des Etudes). Ce RCE va entrer en vigueur au mois de septembre 2024, c'était une 1^{ère} réunion, d'autres suivront.

2. Approbation du procès-verbal de la séance du 20 février 2023

Vote CFVU	Favorable à l'unanimité Membres élus présents ou représentés : 26 Ne prend pas part au vote : __ Abstention : __	Suffrages exprimés : 26 Contre : __ Pour : 26
----------------------------	--	---

3. Compte-rendu des travaux de la Commission FSDIE du 22 février 2023

M. Roulliat étant absent, c'est Mme Fiorentino qui présente les éléments des travaux de la FSDIE. La commission FSDIE s'est prononcée sur des demandes de subvention pour 11 projets associatifs. Toutes ces demandes ont reçu un avis favorable, sauf le projet présenté par la **FEBIA : WE2F-WEF gourdes**, le budget est incomplet. Il manque la demande FSDIE dans les recettes, le montant demandé excède les 50 % maximum du budget attribuable. Le dossier doit donc être consolidé. Un délai est laissé à l'association pour corriger le budget et passer devant une prochaine commission FSDIE.

La commission s'est ensuite prononcée sur une convention annuelle avec **Adexpra Radio Dijon Campus**. Il s'agit d'une reconduction à l'identique.

Enfin, la commission s'est prononcée sur les aides accordées aux élus étudiants. En effet, les élus étudiants des conseils centraux ont droit à une somme d'argent forfaitaire, lorsqu'ils ont régulièrement siégé dans les instances où ils sont élus. C'est un petit dédommagement pour le temps consacré à la collectivité pour l'année 2022, soit de janvier à juin (avant le renouvellement des conseils), soit de septembre à décembre. Il y a une particularité, la somme en question est versée non pas aux étudiants, mais à une association de leur choix. Le montant est le même quel que soit le conseil (CR, CA, CFVU). Il est de 100 euros pour les suppléants et de 200 euros pour les titulaires.

Mme Lucile Chupin indique que beaucoup d'étudiants n'ont pas reçu le mail concernant la subvention. Le Président rappelle que la somme est versée à l'association du choix de l'élu. Apparemment, toutes les personnes n'ont pas reçu de mails pour indiquer leur association destinataire. L'information sera transmise au bureau de la vie étudiante pour régler ce problème.

Point d'information

Mme Fiorentino a envoyé un mail à Mme Herrscher du bureau de la vie étudiante. Il semblerait que tous les étudiants n'ont pas été contactés, pour leur indemnité. La Vice-présidente lit le message de Mme Herrscher « *Seuls les étudiants qui ont satisfait aux critères d'éligibilité de l'aide aux élus 2022, ont été contactés au sujet de l'aide à destination d'une association labellisée et non pas tous les élus étudiants. Ils l'ont été par mail à plusieurs reprises, un étudiant n'avait pas reçu de mail. Suite à son signalement, j'ai vérifié tous mes envois, j'ai bien écrit à toutes les personnes concernées* ».

Mme Fiorentino pense que le mieux serait d'écrire directement à Mme Herrscher, pour vérifier avec elle.

Avis CFVU	<p>Favorable à l'unanimité</p> <p>Membres élus présents ou représentés : 26</p> <p>Ne prend pas part au vote : ___</p> <p>Abstention : ___</p>	<p>Suffrages exprimés : 26</p> <p>Contre : ___</p> <p>Pour : 26</p>
----------------------	---	---

4. Compte-rendu des travaux de la commission de la pédagogie du 6 mars 2023

4.1. Projets internationaux

M. George présente les projets internationaux et un compte-rendu. - cf **Annexe 1**

Pour compte-rendu

Le pôle international présente deux candidatures du programme Erasmus +, que l'uB a déposé au mois de février :

Candidature 1 : il s'agit d'une demande à l'action « **mobilité des étudiants et personnels de l'enseignement supérieur** », soutenue par les fonds de la politique intérieure.

La demande permet de financer des mobilités entre pays européens, membres de l'union européenne, qui participent au programme Erasmus+.

Cette candidature se fait chaque année. Depuis deux ans, les fonds sont largement inférieurs à ce qui est demandé. L'uB espérait des financements à hauteur de 1 000 000 et 1 500 000 d'euros et obtenait entre 600 000 et 700 000 euros soit en dessous de 60 % à 70% de ce qui avait été demandé. C'est problématique, car on ne peut pas financer toutes les demandes.

Pour l'année prochaine, les fonds vont être demandés sur deux ans, avec l'espoir d'avoir les fonds suffisants pour couvrir une année complète.

A ce titre, une demande de subvention a été faite qui couvrirait : 600 mobilités des étudiants pour étudier à l'étranger, 600 mobilités pour faire des stages dans un autre établissement européen. Il est aussi demandé 50 mobilités pour des personnels de l'uB souhaitant se former à l'étranger ainsi que 50 mobilités pour des enseignants voulant enseigner chez les partenaires étrangers. Au total, ce sont 1 300 mobilités. Il est également indiqué que 20 % de ces effectifs ciblent des partenaires hors union européenne (par exemple : le Royaume-Uni ou la Suisse). Il est capital de donner des bourses à ces étudiants, car dans ces pays le logement est très cher. Par ailleurs, 35 % des étudiants sont éligibles à un critère « inclusion ». C'est une nouveauté du programme Erasmus. Ces critères d'inclusion donnent aux étudiants la possibilité de pouvoir partir grâce à un complément financier. Ce complément vise des boursiers (échelon 5 et 6), des étudiants en situation de handicap ou en affection longue durée mais aussi des étudiants venant de quartiers prioritaires en ville ou encore

venant d'une zone de revitalisation rurale (ZRR), soit une commune sur deux en France. La part estimée du financement est de 1 800 000 et 2 000 000 euros, soit 100 % de la demande.

Une autre demande concerne **cinq programmes intensifs hybrides (BIP, Blended Intensive Programme)**, permettant d'organiser des programmes pédagogiques en place entre trois universités ou plus, au niveau européen. Un groupe d'étudiants va suivre la même offre de cours, prioritairement en distanciel (maximum 4 semaines). C'est une des nouveautés du programme Erasmus +. Une petite période de quelques jours ou une semaine où les étudiants seront tous réunis au même endroit, au même moment est prévue. L'idée est d'avoir une expérience interculturelle et aussi une expérience pédagogique ensemble à partager.

Les objectifs à atteindre d'ici 2027 sont d'avoir 50 programmes de ce type. Des budgets ont été demandés pour organiser cinq programmes de ce type sur Dijon. Si ces budgets ne sont pas utilisés pour ces programmes, ils pourraient être transférés sur d'autres mobilités.

Ce projet serait sur 26 mois, il commencerait officiellement à partir du 1^{er} juin. Les bourses seraient données dès l'été, pour des départs à la rentrée prochaine.

Candidature 2 : il s'agit d'une demande de subventions pour des projets hors union européenne. C'est une initiative qui existe depuis 8 ans. Cinq pays ont été visés cette année.

- **Pour l'Ukraine**, il s'agit d'accueillir des étudiants et des enseignants ukrainiens, avec des bourses de mobilité très attractives de 850 euros/mois (plus important que le plus haut échelon du CROUS). Avec ces bourses, il est possible d'attirer des étudiants du monde entier. L'Ukraine a été visée, vu la situation géopolitique actuelle. Il paraissait capital d'octroyer des bourses à des étudiants ukrainiens. Avant la pandémie, le SMIC ukrainien était de 300 euros/mois. La demande concerne 25 étudiants qui viendraient à Dijon et 15 membres du personnel (enseignement, formation). La demande de subvention est d'un montant de 165 300 euros.

- **Pour le Liban**, il s'agit de renouvellement d'accords pour l'accueil d'étudiants et d'enseignants à l'uB. Il s'agit de 20 mobilités étudiantes, 8 mobilités d'enseignants ou de personnels administratifs pour venir à l'uB et 4 de l'uB pour aller au Liban

- **Pour la Palestine**, il s'agit d'un projet avec 12 mobilités étudiantes, 8 mobilités du personnel entrant et 8 du personnel sortant.

- **Pour l'Algérie**, il s'agit d'un projet avec 6 mobilités étudiantes, 4 mobilités du personnel entrant et 4 du personnel sortant.

La demande de subvention est d'un montant de 424 770 euros pour ces trois pays (Liban, Algérie et Palestine).

- **Pour le Cameroun**, il s'agit d'un projet pour 4 mobilités étudiantes, 4 du personnel entrant et 4 du personnel sortant. La demande de subvention est d'un montant de 70 160 euros.

Au total, il s'agit de 5 pays qui bénéficient d'aide au développement. A ce titre, le pôle international a estimé que l'intégralité de ces étudiants, étaient éligibles aux critères d'inclusion.

Le budget total s'élève à 660 230 euros, avec du soutien organisationnel de l'ordre de 63 000 euros, soit 723 230 euros. La commission européenne établira des notes par pays. Selon le rang dans le classement, il y aura un financement, sinon l'uB sera sur une liste d'attente. Le contrat débiterait au 1^{er} août, mais une réponse est attendue par l'uB pour début septembre. Ce serait un contrat sur 24 mois, pour couvrir deux années.

Pour avis

Douze projets sont présentés ainsi qu'un 1 projet d'internationalisation et une annexe financière.

Projets diplômants avec :

. **Le Maroc**, il s'agit d'un projet diplômant avec le partenaire ESISA à Fès et l'UFR sciences et techniques. Il permet au master 2 BDIA d'accueillir des étudiants à titre diplômant dans ses effectifs.

Projets d'échanges non-diplômants avec :

. **Le Canada**, avec le CEGEP Saint-Hyacinthe et l'IUT Le Creusot, il s'agit d'une création d'un accord permettant des échanges d'étudiants pour un ou deux semestres.

. **La Corée du sud**, avec l'université Dong-A University et l'IAE Dijon, il s'agit d'une création d'un accord permettant des échanges d'étudiants pour un ou deux semestres.

. **L'Indonésie**, avec la Binus University et l'IAE Dijon, il s'agit d'un renouvellement d'accord permettant des échanges d'étudiants.

. **La Malaisie**, avec la Taylor's University et l'IAE, il s'agit d'un renouvellement d'accord permettant des échanges d'étudiants. Un second projet concerne l'Islamic University Malaysia et l'ISAT. Il s'agit également d'un renouvellement d'accord permettant des échanges d'étudiants.

. **Taiwan**, avec la National Chengchi University et l'UFR DSEP, l'IAE et l'UFR Lettres (Département information-communication), il s'agit d'un renouvellement d'accord permettant des échanges d'étudiants. Un second projet avec National Taichung University of Education et l'IAE et l'UFR Langues et communication, il s'agit d'un renouvellement d'accord permettant des échanges d'étudiants.

. **Les USA**, avec l'University of Illinois et l'UFR Langues et communication, il s'agit d'un renouvellement d'accord permettant des échanges d'étudiants et de lecteurs de langue.

. **Le Vietnam**, avec Ho chi Minh University of Economics and Finance et l'IAE Dijon, il s'agit d'un renouvellement d'accord permettant des échanges d'étudiants.

Projets d'internationalisation avec un établissement français avec la France et l'AIUV (Association universitaire Internationale du Vin et des Produits de la Vigne). Cette association gère le volet académique de l'OIV (Organisation Internationale de la Vigne et du Vin), dont le siège est à Dijon. Il va y avoir la mise en place d'un diplôme spécifique dans le domaine du management de la vigne et du vin. Cela permet à des enseignants de l'IUVV (Institut Universitaire de la Vigne et du Vin) Jules Guyot de donner des cours, dispensés par l'OIV dans les locaux de l'Institut Agro de Montpellier.

Annexe financière

Avec les USA, l'UNH (Université du New Hampshire) et l'UFR Langues et communication, il s'agit d'une annexe de soutien financier de l'université étrangère, à des actions mises en place par l'uB. Cet accompagnement vise aussi bien la mise en place des cours spécifiques pour les étudiants, mais aussi le fait que les enseignants doivent se rendre disponibles pour les étudiants presque 24h/24 h. Cela permet de respecter les exigences des partenaires américains (dont l'organisation du logement des étudiants en famille). Pour l'ensemble des services, l'uB a mis en place cette annexe financière dont le montant s'élève à 2 725 euros pour l'année 2022-2023.

Avis CFVU	Favorable à l'unanimité Membres élus présents ou représentés : 25 Ne prend pas part au vote : __ Abstention : __	Suffrages exprimés : 25 Contre : __ Pour : 25
----------------------	--	---

4.2. Création du département d'anatomie de l'UFR Santé

Cette création et les statuts de ce nouveau département sont imposés, par une évolution réglementaire. Les textes de ces statuts sont passés devant la commission de la pédagogie. Ils ont fait l'objet de nombreux échanges avec la cellule juridique.

Mme Tournay explique que l'UFR Sciences de santé est dans l'obligation de créer ce nouveau département, à des fins de recherches et d'expérimentations, dans le cadre de l'enseignement. Cette obligation fait suite au Décret de 2022, qui lui-même fait suite à l'affaire du charnier de Paris Descartes. Ce centre de gestion des corps avait fait l'objet d'un énorme scandale, il y a quelques années (corps mal conservés et trafic de corps).

L'UFR est déjà dotée d'un laboratoire d'anatomie. Il souhaite créer un département avec des statuts, au sein duquel seront distingués le laboratoire d'anatomie et le centre de don du corps. L'un ne fonctionne pas sans l'autre. Ce département est en phase de déploiement de matériels dans le cadre du projet « du corps au pixel ». La dissection se fait de moins en moins sur l'humain mais le centre en a toujours besoin. Jusqu'à présent, les étudiants de 2^e année de médecine disposaient encore de la dissection l'année dernière sur les corps reçus.

Le Pr Cheynel est le Directeur de ce laboratoire et sera le Directeur du Département et du laboratoire. Le Directeur du centre de dons du corps sera le Dr Guillier.

Ce nouveau décret va avoir un impact financier, puisque jusqu'à présent c'étaient les familles qui payaient l'acheminement du corps à l'UFR. Maintenant, c'est à l'UFR de prendre en charge le transport du donneur jusqu'à l'UFR santé et ensuite jusqu'au crématorium ainsi que la crémation. Le coût s'élève à environ 3 000 euros par corps au lieu de 1 200 euros.

Beaucoup de questions sont encore en suspens, puisque c'est un décret qui devait avoir six arrêtés d'application. Un seul est sorti jusqu'à présent. Il est prévu d'accueillir les corps 48 heures suivant le décès, 24 h sur 24 et 7 jours sur 7, ce qui paraît compliqué. Cela fait beaucoup d'impératifs, sachant qu'un seul agent est affecté au laboratoire.

L'UFR santé est dans l'attente depuis novembre 2022, des cinq autres arrêtés d'application. Le seul arrêté qui soit sorti, est justement celui qui doit constituer le dossier d'autorisation pour le devenir

du centre du don du corps. Ce dossier d'autorisation ne peut être envoyé que, lorsque que l'UFR sera en possession des statuts dûment votés par l'uB. Les statuts présentés aujourd'hui seront agrégés dans les statuts généraux de l'UFR des Sciences de santé.

Il est précisé que le projet de statuts avait été élaboré par le collège des anatomistes de France. Il y avait des éléments juridiques et réglementaires à reprendre et à repréciser. Le PAJI a été sollicité. Par exemple, dans le conseil du Département, il y a un conseil plénier et un conseil restreint, au départ, il n'y avait pas de Doyen dans ce conseil plénier. Cela posait problème. Il avait été aussi prévu que le Directeur du Département puisse signer des conventions, ce qui n'est pas possible. C'est la version définitive qui est présentée aujourd'hui.

Avis CFVU	Favorable à l'unanimité	
	Membres élus présents ou représentés : 25	Suffrages exprimés : 25
	Ne prend pas part au vote : __	Contre : __
	Abstention : __	Pour : 25

4.3. Conventions pédagogiques

Les conventions pédagogiques ont été déposées sur le *Cloud*. Elles ont été instruites par le PFVU et sont passées en commission de la pédagogie.

- Une convention pédagogique **entre l'uB agissant pour l'ISAT et l'université de Lorraine** (pour le Polytech de Nancy) est présentée concernant la participation de l'ISAT à la gestion des admissions post BAC. Il est prévu que chaque membre envoie au service concours gestionnaire : un relevé détaillé des frais spécifiques engagés au cours de l'année dans le cadre des tâches, confiées par le Bureau Geipi Polytech (frais mission). Un remboursement de ces frais aura lieu par le Bureau Geipi Polytech.

- Une convention concerne **l'IUVV**. Il s'agit d'organiser la participation du syndicat viticole de l'aire AOC de Pouilly, au projet d'étude des étudiants du M2 « vigne, vin, territoire ». Ce projet est intitulé « audit de terroir du vignoble de Pouilly ».

- Une convention **entre l'uB (UFR Sciences Humaines) et la Région, la ville de Dijon, la communauté d'agglomération du grand Besançon, Dijon Métropole, le Ministère de la Culture, la communauté urbaine grand Besançon Métropole et l'Ecole Supérieure de Musique** est présentée. Cela concerne les diplômes délivrés par l'Ecole Supérieure de Musique mais également par l'uB. Il s'agit d'une convention cadre d'objectifs, précisant les modalités pédagogiques du partenariat et les conditions de mise à disposition des locaux et des moyens pédagogiques, administratifs et techniques. Il est signalé que cette dernière convention n'est pas passée devant la composante concernée (SHS), il est donc décidé de la retirer du groupe des conventions soumises au vote des élus. Une vérification va être faite.

- Une convention **entre l'UB agissant pour l'UFR STAPS et le laboratoire CAPS et l'OPAD** prévoit la participation de membres de cette association à des séances d'activités physiques adaptée (licence APAS). Ces activités sont animées par un salarié de l'association. Ces séances rentrent dans le cadre de la formation des étudiants de la licence APAS.

- Une convention **entre l'uB et le CHU** pour la prise en charge des frais de formation professionnelle dispensés au CHU, pour les personnels du Département de Maïeutique (simulation sur la réanimation du nouveau-né).

- Une convention **entre l'uB agissant pour l'UFR DSEP et l'association française des juristes d'entreprises** : il s'agit d'une relation de partenariat, pour faire découvrir aux étudiants des deux parcours du master « droit des affaires » des métiers de juriste d'entreprises, créer des relations privilégiées avec ces étudiants. Il s'agit aussi d'informer les étudiants des possibilités de stages dans l'association, proposer le cas échéant des sujets de mémoire et participer aux jurys de soutenance.

- Une Convention **entre l'uB agissant pour l'UFR STAPS et la société Consult**, qui est une annexe à la convention approuvée lors du CA du 13 décembre 2021. Elle prévoit le versement d'une somme forfaitaire, pour la participation de la société Consult au projet d'intégration du process, dans le DU « coaching et performance mentale ».

-Une convention concerne l'ESIREM, membre du groupe GEIPI Polytech pour la gestion administrative et financière des opérations liées au concours d'admission post bac.

Il est demandé de voter ces conventions, sauf celle concernant la convention de la ville de Dijon, la communauté d'agglomération du grand Chalon, Dijon Métropole, le Ministère de la culture, la communauté urbaine grand Besançon Métropole et l'Ecole Supérieur de Musique, à des fins de vérifications.

Avis CFVU	Favorable à l'unanimité Membres élus présents ou représentés : 25 Ne prend pas part au vote : __ Abstention : __	Suffrages exprimés : 25 Contre : __ Pour : 25
----------------------	--	---

5. Insertion professionnelle à 30 mois des diplômés 2019 des masters, LP, DUT

Mme Michot présente l'enquête Insertion professionnelle à 30 mois des diplômés 2019 des masters, LP, DUT - Cf Annexe 2

L'insertion professionnelle à 30 mois des diplômés 2019 des masters

Les masters MEEF ont été enlevés de cette analyse et seront présentés dans des résultats à part.

Le taux de retour brut global auprès des diplômés 2019 est de 64 %, il est respectivement de 67 % en droit, économie, gestion et SHS. Il est de 64 % en sciences-technologie-santé, de 56 % en arts, lettres, langues et 51 % en Staps.

Représentativité des répondants

Les effectifs, répondants par domaine de formation, sont relativement représentatifs de la population à enquêter. Sur 1 711 diplômés interrogés, 585 sont diplômés en sciences-technologies-santé, ce qui représente 34 % de la population à interroger.

30 mois après l'obtention du master

76 % des répondants sont en emploi, 7 % à la recherche d'un emploi, 3 % en inactivité et 13 % en études. La situation après l'obtention du diplôme varie selon les domaines de formation. Les étudiants sont 83 % en emploi en droit, 76 % en STAPS et SHS, 82 % en arts-lettres-langues et 68 % en sciences-technologies-santé.

Le taux d'insertion professionnelle à 30 mois

Le taux d'insertion = population en emploi / (population en emploi + population en recherche d'emploi) x 100. Il est de 92 % pour la promotion 2019. Il est supérieur à celui de la promotion 2018, qui était de 90 % et identique à la moyenne nationale.

Statut de l'emploi occupé

75 % des répondants ont un statut d'emploi stable : 63 % en CDI, 7 % sont fonctionnaires et 5 % sont des travailleurs indépendants.

Catégorie socioprofessionnelle de l'emploi occupé

69 % des répondants sont cadres, indépendants ou catégorie A de la fonction publique, 24 % ont un emploi de niveau intermédiaire, 6 % sont employés/ouvriers ou catégorie C de la fonction publique. Ce sont les répondants en droit et sciences-technologies-santé qui occupent le plus d'emplois de niveau 4.

Localisation d l'emploi occupé

42 % des diplômés en emploi travaillent en Bourgogne Franche-Comté, dont 28 % le sont en Côte-d'Or. C'est une légère hausse par rapport à l'année dernière. Globalement cela se situe dans la même proportion.

Opinion sur les éléments de la formation utiles dans l'emploi occupé

Le stage est l'élément de la formation considéré à 72 %, comme étant le plus utile dans l'emploi occupé. Il est suivi de : l'intervention de professionnels, des enseignements appliqués, des enseignements théoriques et du mémoire projet. A l'inverse, l'informatique appliquée à l'emploi est l'élément le moins utile dans l'emploi, selon les jeunes diplômés de master pour 52 %.

L'insertion professionnelle à 30 mois des diplômés 2018 de LP à l'uB

Pour cette enquête, le taux de retour brut est de 59 %. Sur les 822 diplômés à interroger, 54 % sont des hommes. Ils sont représentatifs de la population à enquêter. Globalement, les répondants sont représentatifs des étudiants interrogés.

Poursuite d'études après l'obtention de la LP en 2018

31 % des étudiants qui ont obtenus une LP en 2018, ont poursuivi des études. 5 % ont poursuivi une année d'étude, 20 % deux années d'études et 6 % trois années d'études. Parmi les 123 étudiants qui ont poursuivi des études après la LP, 38 % se sont inscrits en M1, 15 % dans d'autres écoles, 12 % dans des écoles de commerce et/ou de gestion.

30 mois après l'obtention de la LP

77 % des répondants sont en emploi, 10 % en recherche d'emploi, 2 % en inactivité et 11 % en études.

Le taux d'insertion professionnelle à 30 mois

Le taux d'insertion pour la promotion de 2018 de LP est de 89 %. Il est légèrement inférieur à la promotion précédente qui est de 90 % et du niveau national de 92 %. 74 % des répondants occupent un emploi stable, 30 mois après l'obtention de la LP.

Statut de l'emploi occupé

Ils sont 69 % en CDI, 2 % sont fonctionnaires et 3 % exercent une profession libérale. 26 % sont sur des contrats à durée limitée.

Catégorie socioprofessionnelle de l'emploi occupé

58 % occupent un emploi de niveau intermédiaire, 19 % de niveau cadres, 15 % sont employés de bureau et 1 % manœuvres/ouvriers.

Localisation d l'emploi occupé

50 % des diplômés en emploi travaillent en Bourgogne Franche-Comté, dont 28 % le sont en Côte-d'Or.

Importance des éléments de la formation dans l'insertion professionnelle

63 % des répondants déclarent que le stage a joué un rôle important, dans le processus d'insertion, suivi par le niveau de formation à BAC +3, la connaissance de l'entreprise, la spécialisation de la licence professionnelle et le contenu pédagogique.

L'Insertion professionnelle à 30 mois des diplômés 2018 de DUT à l'uB

Pour cette enquête, le taux de retour brut est de 68 %. Les effectifs des répondants sont représentatifs des effectifs à enquêter.

Poursuite d'études après l'obtention du DUT en 2018

Par rapport à la LP, les poursuites d'études sont très fréquentes, elles concernent 86 % des étudiants. 22 % d'étudiants poursuivent une année, 14 % deux années et 51 % trois ans d'études.

30 mois après l'obtention du DUT

Le diplôme préparé en 2018-2019 est une LP pour 36 % d'étudiants, 22 % une école d'ingénieur et 13 % une L3.

Situation 30 mois après l'obtention du diplôme

. Pour la population répondante, 36 % sont en emploi quel que soit le parcours de l'étudiant, 3 % en recherche d'emploi, 29 % en études, 30 % en études sous contrat salarié et 1 % en inactivité.

. Pour les étudiants sans poursuite ou reprise d'études, 87 % sont en emploi, 11 % en recherche d'emploi et 2 % en inactivité.

Indicateurs d'insertion à 30 mois

Le taux d'insertion des diplômés, ayant poursuivis ou repris des études après le DUT est supérieur à celui des diplômés à l'insertion directe : 88 % avec poursuite d'études et 93 % sans poursuite d'études. Ces étudiants travaillent plus à temps plein avec un salaire un peu plus élevé et occupent davantage un emploi de niveau intermédiaire. L'emploi est moins stable, mais les diplômés sans poursuite d'études ont connu une insertion directe.

L'enquête a été envoyée courant octobre 2022 aux composantes, aux Directeurs et aux Responsables de formations, aux RA. Cette enquête est publiée sur le site internet de l'ODE. Il est rappelé que les résultats de cette enquête portent sur les résultats de 2019 pour les maters et de l'année 2018 pour les LP et les DUT.

Ces pourcentages sont aussi publiés sur l'application *Mon Master*.

Une remarque est faite sur la diapositive 5 du Power Point : l'échelle des pourcentages du graphisme n'est pas respectée, au niveau des différentes UFR. Cela donne une vision fautive. Le graphique doit être revu.

Info CFVU	Pour information
----------------------	-------------------------

6. Présentation de l'enquête Qualité de Vie au Travail (QVT)

Mme Salès-Wuillemin Vice-Présidente déléguée à la qualité de vie au travail, présente les résultats de l'enquête Qualité de vie au travail. Cette présentation a été faite dans tous les conseils de l'Université en encadrement, au CSE et sera aussi faite dans les autres instances, notamment la commission recherche et le CA.

Cette enquête a été menée entre mars et avril 2022, les résultats sont présentés aujourd'hui. Elle a été menée, dans le cadre du service PSQVT (Prévention Sécurité et Qualité de Vie au Travail), officialisé depuis juin 2022. Au sein de ce service, dirigé par Mme Linda Garzouli, il y a deux chargés de développement pour la QVT : Mme Manon Vaquez-Broc et Mme Karine Capon. Cela s'est fait également en collaboration avec la psychologue du travail Mme Samia Angelov et avec le CHSCT (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail).

Les enjeux de la qualité de vie au travail

Il s'agit de pouvoir accompagner les personnels et les encadrants, autour de la question de qualité de vie et des conditions de travail, de changer et d'améliorer les conditions de vie au travail. Il s'agit d'améliorer aussi l'attractivité, c'est un point important au sein de l'uB. Cela permet d'accueillir de jeunes talents mais aussi les personnes tentées par le service public.

Le fonctionnement

Cette démarche se met en place au fur et à mesure. Des objectifs sont fixés, puis des dispositifs sont testés puis mis en place. Après un bilan, des ajustements sont faits et éventuellement de nouvelles directives peuvent être mises en place.

La Qualité de Vie au Travail (QVT) a été mise en place dès 2020, avec la constitution du COPIL (Comité de Pilotage) de la vie au travail. Ce dernier a sollicité plusieurs intervenants, notamment au niveau de toutes personnes susceptibles d'être intéressées par la QVT. Au sein du COPIL, il a été mis en place le COPIL égalité femmes-hommes. Une cellule QVT a été mise en place, qui prend en compte tous les signalements. Le dispositif « harcèlement » a été mis en place également, très ciblé sur le harcèlement sexuel et moral. Il y a aussi un dispositif de médiation, lorsque les conflits sont importants (accompagnement d'un médiateur).

Des enquêtes de diagnostic ont été mises en place, elles ont permis au 1^{er} semestre 2022 de déterminer le niveau de qualité de vie au travail. Les données ont été analysées au 2nd semestre 2022.

L'enquête QVT - Qualité de Vie au Travail

Elle a porté sur un échantillon de 918 réponses exploitables, cela correspond à 32 % des personnels. L'échantillon n'est pas représentatif de notre population. Il y avait 1 282 réponses au total, 918 ont été gardées et le reste éliminé pour réponses incomplètes. En ce qui concerne les personnels qui ont répondu, il y a un plus grand nombre de personnels BIATSS que d'enseignants-chercheurs. Globalement, il y a plus de réponses de femmes que d'hommes, cela est habituel.

Les indicateurs

Une échelle de mesure dédiée au travail a été utilisée, elle a été développée au sein de l'uB. Le travail s'est fait sur les différentes dimensions des conditions de travail : sur l'environnement physique de travail, les tâches et sur l'aménagement du temps de travail, les liens entre la vie personnelle et professionnelles, les relations sociales au travail, le soutien de la hiérarchie, le sentiment de reconnaissance et l'évolution dans le travail. Il y a six dimensions différentes qui qualifient la qualité de vie au travail. Les personnels ont été interrogés sur ces six dimensions.

Par ailleurs, des mesures plus précises ont été faites par rapport au stress, à l'anxiété et la dépression (risques psycho-sociaux). Il y a trois échelles de mesure : le stress, le bien être général et une échelle anxiété/dépression.

Le schéma des mesures

Une 1^{ère} mesure est appelée « la qualité de vie au travail perçue ». Il s'agit de celle que les personnes ressentent, sur leur poste de travail au moment où l'enquête est réalisée.

Une 2nd mesure est appelée « la qualité de vie attendue ou idéale ». Il s'agit de mesurer ce qui était considéré, comme étant important.

A partir de ces résultats, il a été calculé un delta, c'est l'écart entre « l'attendu » et « l'idéal ». Généralement, l'attendu est plus élevé que l'idéal. L'écart est plutôt positif, mais il est plus ou moins important. Plus l'écart est important, plus il y a de la frustration chez les personnes.

Il y a trois points rouges à l'intérieur de cette échelle, ils représentent les tâches et l'aménagement du temps de travail. Cela signifie qu'il y a un écart, entre ce que les personnes vivent aujourd'hui en termes de QVT sur l'organisation du travail et ce qu'elles souhaiteraient.

Il y a aussi un écart sur le soutien de la hiérarchie et le sentiment de reconnaissance, l'écart est important. Cela signifie que la frustration est importante.

Un autre écart est sur l'évolution dans le travail, c'est l'écart le plus important. Cela signifie que les personnes souhaitent évoluer dans le travail. Elles trouvent la dimension importante et pourtant elles n'en bénéficient pas.

Les moyennes

Des moyennes ont été mesurées sur le « stress », « le bien-être » et « l'anxiété/dépression ». La moyenne du « stress » est faible, en dessous de 3,1. Ces échelles sont appelées « le seuillet ». Quand un certain plafond n'est pas atteint, il est considéré assez faible, c'est le cas pour le stress. C'est la même chose pour le « bien-être », le seuil est supérieur à 3. Le niveau de « bien-être » est assez élevé, c'est plutôt positif.

Il n'y a pas de symptomatologie au niveau de « la dépression », le seuil est inférieur à 2,5 à part pour « l'anxiété » qui est à 2,54.

Ces données ont été croisées avec les variables socio-démographiques. Dans le COPIL QVT femmes/hommes, il a été relevé les différences en termes de perçus et les attendus, également sur les catégories d'emplois. Un tri a été fait au niveau des niveaux d'emplois et des relations entre les titulaires et les contractuels. Cela s'est fait sur les trois mesures QVT : le « stress », « le bien-être » et « l'anxiété/dépression ».

Le taux de satisfaction, en ce qui concerne la qualité de vie au travail globale est le même. Le taux de perception de la qualité de vie au travail est égal entre les hommes et les femmes.

Des mesures ont été faites entre les « attendus » et le « perçu », il y a des différences sur la QVT. Globalement, les femmes ont une meilleure qualité de vie au travail que les hommes. Elles ont une meilleure QVT sur les dimensions : tâches et les aménagements du temps de travail ainsi que l'équilibre vie personnelle et professionnelle. Par contre, elles ont des attentes plus élevées sur les autres dimensions : le soutien de la hiérarchie, l'évolution au travail et les conditions physiques de l'environnement au travail.

Pour ce qui concerne le stress, l'anxiété et la dépression, la différence entre les hommes et les femmes est que les femmes ont un niveau d'anxiété plus élevé et les hommes un niveau de dépression plus élevé. Globalement les scores sont bons.

Par rapport à l'âge, plus on avance en âge, moins la QVT est bonne. Cela vient de plusieurs facteurs : un niveau d'exigence plus élevé, l'atteinte de fonctions supérieures qui demande plus d'exigences.

Les catégories de personnels

Une comparaison est faite entre les BIATSS et les enseignants-chercheurs. Les enseignants-chercheurs ont un score de QVT plus bas que les personnels BIATSS, sur toutes les dimensions de manière très significative. Pour chaque dimension, l'écart est significatif entre ces deux catégories. Globalement, les conditions de la QVT perçues sont assez bonnes. Mais les enseignants-chercheurs témoignent d'une moins bonne QVT que les personnels BIATSS.

Sur le stress et l'anxiété, les résultats sont les mêmes, l'écart est important entre les personnels BIATSS et les enseignants-chercheurs. Globalement, il y a un bien-être général, un faible taux d'anxiété mais il est un peu plus élevé pour les enseignants-chercheurs.

En ce qui concerne la relation entre les titulaires et les contractuels, le résultat est intéressant. Les contractuels ont une meilleure QVT perçue que les titulaires. Le fait est que, les personnels BIATSS sont en turn-over, une fois le contrat terminé. Il y a donc un changement de personnel et c'est le personnel titulaire qui « encaisse » cet écart, notamment sur l'adaptation et les codes.

En ce qui concerne la santé mentale, notamment les risques psycho-sociaux, on retrouve à nouveau cette différence. Les seuils sont faibles. Néanmoins, les personnels titulaires montrent un taux de souffrance plus important.

Les comparaisons entre les encadrants et les équipes

Il y a une différence significative, les encadrants font part d'une QVT perçue moins bonne que les personnes non-encadrants, notamment sur les tâches et l'aménagement du temps du travail. Globalement, la position d'encadrant a généré des réponses moins bonnes. Pour ce qui concerne le stress, l'anxiété/dépression, le taux de stress et d'anxiété des encadrants est plus élevé.

En résumé, il y a trois points de vigilance sur lesquels les groupes de travail ont travaillé :

- . le soutien de la hiérarchie et le sentiment de reconnaissance ;
- . l'organisation et l'aménagement du temps de travail ;
- . l'évolution dans l'emploi.

Des groupes de travail ont été menés et en sont à la 4^{ème} réunion. Les résultats complets ne seront pas délivrés pour le moment. Mme Salès-Wuillemin propose à ceux qui le souhaitent, de se joindre à un groupe de travail. Plusieurs personnes participent à ces groupes de travail. La psychologue du travail est également présente. Le dernier groupe de travail aura lieu le 30 mars.

L'idée est de fournir un livrable fin mars-mi-avril 2023, pour une mise en application à la rentrée prochaine. Des pistes ont été trouvées pour un plan d'action. Il s'agit de pistes autour de la facilitation de l'évolution professionnelle, notamment des femmes, sur les changements de poste et de carrière. Un travail va se faire, pour travailler sur la formation des personnels, l'accompagnement individualisé. Il y a un projet de mise en place du mentorat, du parrainage ou de marrainage. Il y a des pistes d'actions pour renforcer la formation et l'accompagnement des managers et cadres. Des dispositifs seront mis en place, pour clarifier l'organisation du travail, les périmètres d'activités, les compétences et mieux communiquer sur les dispositifs existants car il en existe. L'idée est de faire un livret d'informations, qui sera donné lors de la journée d'accueil des personnels mais aussi disponible pour tous.

Echanges

Au total, sur les 2 800 personnels de l'université, les ¾ sont des femmes. Il y a plus de femmes encore chez les personnels BIATSS.

M. Gros pense que la médecine du travail devrait être plus présente (actuellement aucun rendez-vous annuel). Les collègues s'en inquiètent.

Mme Salès-Wuillemin répond que c'est un point de vigilance important. La médecine du travail fait partie du groupe et elle est invitée à chaque situation difficile. Il y a un médecin du travail pour 3 000 personnels. Dans la démarche QVT, le médecin du travail est un des interlocuteurs principaux.

La mise en place du principe de médiation se fait via le dispositif « harcèlement » ou via le dispositif QVT. Cependant, on s'aperçoit souvent qu'il ne s'agit pas de harcèlement mais de conflit. La situation est analysée et si les deux personnes ou plus le souhaitent, la médiation est mise en route. Un médiateur est présent. Ensemble des solutions sont cherchées pour travailler le plus sereinement possible. Les solutions apportées sont variables, au cas par cas en fonction des situations, l'éloignement peut aller jusqu'au changement de service. L'objectif est de limiter les aspects négatifs. Cela peut durer 2 à 4 séances. Il faut que les deux personnes soient d'accord pour aller à la médiation.

Mme Lahaie indique qu'il n'y a jamais eu d'affiches sur la communication concernant la médiation (peur des représailles pour les catégories C...). Ce serait bien que les personnels de toutes catégories A, B ou C soient informés via des affiches ou des flyers distribués.

Une affiche « harcèlement » avait été mise dans les toilettes et cela a fonctionné. Tout le monde était au courant. Le dispositif d'affichage mit en place, mettait en scène des situations différentes. Il pourrait être imaginé des catégories C, qui n'osent pas témoigner, par peur de représailles. Trois jeux d'affiches pourront être installés dans les toilettes ou dans les lieux de passage.

Mme Salès-Wuillemin ajoute que le plan d'action va se poursuivre, il va être mené de manière à être plus visible.

Info CFVU	Pour information
----------------------	-------------------------

Fin de séance : 16h00