

# Conseil d'administration de l'université de Reims Champagne-Ardenne

## Séance du mardi 13 octobre 2020

### **Membres présents :**

Collège professeurs : Georges DURRY, Nathalie BARRANDON, Guillaume GELLE, Anaïs DANET, Alexandre DENOYER, Béatrice MARIN, Hamid MORJANI, Dominique ROUX

Collège autres enseignants : Françoise LE NY, Emmanuel RIGUET, Olivier DUPERON, Sandrine DONDT-CORDELIER, Jean-Marc BASCOURRET, Suzane EL HAGE, David ANNEBICQUE

Collège étudiants : Augustine LEMOINE, Josua PIERRET, Manon GOSSET

Collège BIATSS : Nathalie HUMBERT, Emmanuel BONNET, Frédéric VELARD, Virginie BRULE-PINTAUX, Philippe POPLIMONT, Ambre PERRIGUEY

Personnalités extérieures : Patricia DURIN, Edwige HELMER-LAURENT

### **Membres représentés :**

Christelle DECLERCQ a donné pouvoir à Dominique ROUX

Matéo MEVIZOU a donné pouvoir à Augustine LEMOINE

Arnaud HUGUEL a donné pouvoir à Guillaume GELLE

Corinne DHILLY a donné pouvoir à Guillaume GELLE

Aude GALLAND a donné pouvoir à Olivier DUPERON

Jean-Luc PROST a donné pouvoir à Olivier DUPERON

Georges DURRY a donné pouvoir à Françoise LE NY en cours de séance

Nathalie HUMBERT a donné pouvoir à Ambre PERRIGUEY en cours de séance

### **Membres excusés :**

Christelle DECLERCQ, Xavier ALBERTINI, Isabelle HELIOT-COURONNE, Arnaud HUGUEL, Corinne DHILLY

### **Membre de droit :**

Hélène ŒUF

### **Invités de droit :**

Mme la Rectrice représentée par Remy MERTENS

Jean PIERI, Directeur général des services

### **Invités présents :**

Laure CASTIN, Tamar BALAN, Romain LEROI, Vincent CONRAD, Marie-Odette VICTOR, Yannick REMION, Thierry LETELLIER, Christophe CLEMENT, Damien JOUET, Marie-Renée DE BACKER

#### **1. Points d'information :**

Monsieur Olivier DUPERON fait lecture des pouvoirs.

Monsieur le président rappelle l'ordre du jour.

Monsieur le président indique que le nombre de cas positifs à la COVID 19 est monté à 37 à l'URCA. Il y a actuellement 29 cas positifs à l'université. Des cas contacts ont été identifiés dans plusieurs promotions qui ont été basculées en distanciel. Beaucoup de cas positifs de l'université sont liés à des activités de la sphère privée.

#### **2. Approbation du PV du CA du 15 septembre 2020 :**

Monsieur Georges DURRY indique qu'il a plusieurs remarques de fond et de forme, qu'il communiquera par mail.

L'approbation du PV du 15 septembre 2020 est reportée à la prochaine séance du conseil d'administration.

#### **3. Questions ressources humaines :**

##### **- Campagne d'emploi 2021**

Monsieur le président indique que la campagne d'emplois a été présentée dans son ensemble à la conférence des doyens et des directeurs d'unité.

Monsieur Olivier DUPERON indique que le conseil académique a approuvé cette campagne d'emplois pour les enseignants-chercheurs avec 31 voix pour, 9 voix contre, 13 abstentions et 1 vote blanc. Le comité technique a approuvé la campagne pour les enseignants et enseignants-chercheurs avec 7 voix pour, 1 voix contre et une abstention et la campagne pour les BIATSS avec 7 voix pour et 1 abstention.

Monsieur le président explique que cette campagne d'emplois a été construite avec une vision globale. Cette campagne a fait l'objet de nombreuses demandes avec 25 demandes d'enseignants, 81 demandes d'enseignants-chercheurs, 108 pour des postes de BIATSS, 45 demandes de promotion ou repyramidage et 43 demandes de pérennisation.

Monsieur le président précise qu'il est important d'avoir un dialogue de gestion encadré afin de diminuer le nombre de demandes et qu'il n'est pas envisageable d'avoir des campagnes d'emplois de cet ordre. Il ajoute que la trajectoire de la masse salariale doit être maîtrisée tout en prenant en compte les besoins réels de l'établissement et la priorisation faite par les entités a été majoritairement respectée, notamment pour les composantes. Le premier arbitrage nécessaire à l'université concerne la formation. La campagne d'emplois doit également tenir compte de la réglementation spécifique (équilibre entre concours internes et externes, concours BOE, emplois des personnels BIATSS).

Monsieur le président souligne que les arbitrages ne sont pas forcément en faveur des demandes qui ont été faites et que ces arbitrages doivent s'inscrire dans une trajectoire pluriannuelle avec des demandes qui peuvent être validées l'année suivante.

Il ajoute que des concours génériques vont être mis en place pour les personnels BIATSS, permettant à tous les agents de pouvoir candidater sur les emplois mis au concours sans avoir de mobilité géographique à faire. Toutes les catégories et toutes les branches d'activité sont concernées par ces concours.

Monsieur le président précise que la soutenabilité par rapport à l'année en cours est un critère important de la campagne d'emplois. Cette dernière est étudiée au regard des agents ayant quitté leur poste à l'université en 2020. Tous les départs de cette année ont été pris en compte. Cette prise en compte a permis d'estimer la masse salariale dégagée en 2020 et l'effet glissement-vieillesse-technicité (GVT) a été intégré, c'est-à-dire l'augmentation des salaires des agents au cours de leur carrière. Cette évaluation des salaires pèse sur les finances de l'université. Au niveau des chiffres, monsieur le président précise que le dernier GVT connu est de 3,184 millions d'euros. Le nombre de départs correspond à un solde négatif de 4,5 millions d'euros et il reste en conséquence pour la campagne d'emplois 1,3 millions d'euros. L'année dernière, il indique qu'il y avait plus de départs et que le GVT de l'année N-2 était plus faible. L'augmentation de 600 k€ du GVT en 1 an est en train d'être analysée.

Monsieur le président expose que les différentes réunions autour de cette campagne d'emplois ont incité à ce qu'une liste complémentaire soit intégrée à la campagne. Il indique que cette dernière coûtera 1,6 millions d'euros et qu'il faudra faire attention à rester sur une trajectoire de masse salariale maîtrisée puisqu'elle s'approche des 83%, limite maximale du poids des emplois dans l'université par rapport à l'ensemble de ses recettes.

Monsieur le président indique que la campagne 2021 correspond à un recrutement de 10 enseignants, 15 enseignants-chercheurs, 3 promotions d'enseignants-chercheurs. Pour les BIATSS, elle concernera 6 recrutements, 2 repyramidages, 8 pérennisations et 10 concours génériques. A cela, s'ajoutent deux postes d'enseignants-chercheurs et un poste de BIATSS déjà délibérés l'année dernière mais dont le recrutement a été infructueux.

Au niveau des concours génériques, monsieur le président précise que l'affectation dépend de la personne ayant obtenu le concours et que les fonctions supports peuvent être dédiées à la formation, à la recherche ou à l'administration centrale de l'université.

Il ajoute que les indicateurs pédagogiques présentés comprennent les personnels titulaires ou en CDI dans les composantes et les personnels en CDD permettant de donner un potentiel réel d'heures d'enseignements par composante. Cela comprend également la charge pour l'année 2019-2020, le nombre d'étudiant, le nombre d'étudiants par personnel permanent, le nombre d'étudiant par personnel et le service validé prévisionnel ou définitif. L'affectation des ressources est également présentée. Cela représente la couverture de la charge d'enseignement des personnels de chacune des composantes. Ce taux de couverture prend en compte la disponibilité des personnels. Le H/E (nombre d'heures par étudiant) a également été indiqué.

Monsieur Yannick REMION précise que la dernière colonne du tableau des indicateurs pédagogiques représente le taux de couverture des enseignements réalisés par une composante durant l'année 2019-2020 par le potentiel de la composante.

Monsieur le président indique qu'il s'agit d'indicateurs qui vont être discutés et qui feront l'objet d'échanges dans les dialogues de gestion. Ces indicateurs n'ont pas été pris en compte dans les arbitrages. Ils méritent d'être approfondis dans leur analyse puisque chaque composante n'a pas les mêmes caractéristiques et le même périmètre.

Monsieur Georges DURRY demande s'il faut faire la différence entre les services validés et le potentiel réel pour estimer le volume d'heures complémentaires.

Monsieur Yannick REMION répond que cela ne donnera pas les heures complémentaires des enseignants de l'UFR SEN mais que cela donnera les heures complémentaires qui devraient être notifiées à l'UFR SEN pour des vacataires, pour les enseignants de l'UFR SEN, pour les enseignants d'une autre composante faisant des cours à l'UFR SEN. La somme des heures complémentaires peut être supérieure à ce résultat si des enseignants font une grande partie de leur service dans d'autres composantes.

Monsieur le président ajoute que c'est compliqué puisque le service validé hors HRS et hors PRP n'est pas cadré mais validé par la composante. Il faut donc regarder le service validé, le H/E et le nombre d'heures complémentaires. Certaines composantes ont des H/E faibles, assez loin des H/E habituels. Le nombre d'heures de services validés reste faible. De ce fait, le nombre d'heures complémentaires générées est également plus faible. Avec un H/E plus fort, plus d'heures complémentaires sont générées. En baissant le H/E, il est possible de faire moins d'heures complémentaires.

Monsieur Georges DURRY indique que les effectifs étudiants sont différents entre ce qui est indiqué dans le tableau et ce qu'il a vu sur MyReport.

Monsieur Damien JOUET indique que les effectifs indiqués ne comprennent que les inscriptions en formation initiale et non celles en formation continue.

Monsieur le président précise que les données qui ont été indiquées sont celles qui sont supposées être financées par les moyens de l'Etat puisqu'il s'agit de la campagne d'emplois des titulaires.

Monsieur Yannick REMION indique que l'établissement n'a actuellement pas d'idée de la charge précise d'enseignement 2020-2021 puisque les services ne sont pas encore remontés.

Madame Françoise LE NY indique que le chiffre de 48 168 heures concernant les services validés pour l'UFR LSH représentait les services prévisionnels autorisés puisque les services validés étaient de 36 700 heures.

Monsieur Yannick REMION indique que les chiffres donnés comprennent les heures du campus des Comtes de Champagne.

Madame Dominique ROUX demande si les heures pour l'UFR SESG sont hors services neutralisés.

Monsieur le président répond que ces heures ne comptent pas la formation continue mais seulement la formation initiale et le service validé après neutralisation. Ce tableau montre bien que les composantes connues pour être en tension sur les ressources humaines le sont effectivement. Dans les arbitrages qui ont été effectués, les composantes en tension ne devaient pas perdre de poste.

Madame Nathalie BARRANDON indique que cela ne tient pas compte des neutralisations et des TD non dédoublés, c'est-à-dire que plus une composante a du mal à mettre un enseignant devant les étudiants, moins cela apparaîtra. La plus grande des difficultés est de ne pas ouvrir de cours.

Monsieur le président indique que le H/E montre cela, notamment lorsqu'il est faible.

Monsieur Yannick REMION indique que cela a été mis en avant dans le tableau en mettant en rouge les H/E qui paraissent plus faibles que ce qui était la norme il y a quelques années et qui semblent démontrer que la composante n'a pas pu développer son offre de formation à hauteur de son public.

Monsieur le président indique que le H/E est un modèle d'allocation de moyens de l'Etat aux universités avant 2006. Ce n'est pas forcément l'indicateur le plus approprié sur de faibles effectifs mais plus sur de grands effectifs. Il s'agit cependant d'une référence sur un certain nombre de disciplines. Il permet de savoir s'il faut développer une offre de formation plus ou moins large.

➤ **Pour les postes d'enseignants et enseignants-chercheurs :**

Monsieur le président effectue la présentation des postes pour l'UFR LSH et indique que la question concernant la résidence administrative a été réglée. Il précise qu'avec des étudiants présents sur des sites délocalisés, il est nécessaire d'avoir des enseignants-chercheurs en résidence administrative sur ces sites.

Madame Nathalie BARRANDON indique qu'il y a des enseignants devant les étudiants sur les sites délocalisés, notamment certains qui enseignent à Reims et à Troyes.

Monsieur le président précise que les enseignants en résidence administrative peuvent accompagner des projets d'étudiants et être disponibles lorsque les étudiants ont besoin d'eux.

Monsieur le président présente les postes proposés pour l'UFR de Droit et pour l'UFR SESG. Pour l'UFR SESG, des changements ont été opérés suite à la conférence des doyens et à un conseil de gestion de l'UFR qui s'est tenu cette semaine.

Pour l'UFR SEN, il y avait plus de départs que d'arrivées. Sont donc proposés pour cette campagne d'emplois un PRAG en anglais, un MC en 64<sup>ème</sup> section et un professeur en 25<sup>ème</sup> section. Il reste un poste infructueux en 27<sup>ème</sup> section. Il y a également un poste en 43<sup>ème</sup> section en promotion.

Pour l'UFR STAPS, le départ sera remplacé par une mutation interne avec l'IUT RCC qui revendiquera ce poste au concours pour la campagne d'emplois 2022.

Pour l'IUT RCC, il y a eu sept départs. Les IUT seront fortement sollicités à la rentrée 2021 avec la transformation des DUT en Bachelor universitaire de technologie. Le poste en section 60 est un remplacement d'une personne démissionnaire. Plusieurs postes de PRAG sont proposés au recrutement en système industriel, génie mécanique, économie-gestion et communication. Un poste de MC en génie civil est proposé au concours.

L'IUT de Troyes compte cinq départs et cinq remplacements. La demande de MC en psychologie n'a pas été retenue puisque l'établissement souhaite faire émerger un projet de recherches à Troyes en économie et gestion avec l'installation d'une antenne de la Maison des Sciences Humaines à Troyes. La psychologie était plus difficile à intégrer dans ce programme.

Il a également été proposé de mutualiser le recrutement d'un enseignant en espagnol pour l'ESI Reims et l'EiSINE.

Concernant l'INSPE, un poste en didactique des mathématiques et du numérique est proposé au titre de l'article 46-1. Les deux autres postes sont un poste en 70<sup>ème</sup>/28<sup>ème</sup> section et un poste en 70<sup>ème</sup>/74<sup>ème</sup> section.

Madame Dominique ROUX indique qu'il a bien été démontré les tensions exercées sur la masse salariale et souhaite souligner les difficultés à faire tourner des formations dont les effectifs augmentent et la dispersion géographique également pour l'UFR SESG. Elle ajoute que les évaluations

pour le HCERES ont commencé et que certaines personnes sont surchargées de tâches administratives et de gestion de diplômes qui tournent difficilement

Monsieur le président est conscient des tensions à l'UFR SESG. La diversité géographique résulte du choix de consolider le pôle Champagne Sud. Cela répondait à des demandes d'étudiants qui sont en train de se tourner vers ces formations. Cela nécessite des redéploiements de poste en interne. Cela n'est pas simple, notamment avec les contraintes de GVT. Si l'enveloppe dédiée à la campagne d'emplois est dépassée, c'est également pour montrer à la tutelle qu'un tel GVT ne peut pas s'absorber tout seul. Un accompagnement de la trajectoire de la masse salariale est prévu dans les crédits de l'Etat et l'université doit être en situation de le récupérer. Si une enveloppe supplémentaire est négociée pour l'année prochaine, cela permettra des marges de manœuvre supplémentaires sur les emplois.

Monsieur Georges DURRY demande si le vote du CA sur cette campagne est un vote de conformité avec la stratégie de l'établissement et la soutenabilité budgétaire.

Monsieur le président répond que le CA délibère pour mettre au concours les emplois de titulaires proposés. La soutenabilité financière et la stratégie de l'établissement sont prises en compte.

Monsieur Georges DURRY indique qu'il existe d'autres paramètres que le GVT qui peuvent contraindre la masse salariale. Il expose que le vote pour le BI 2021 est assez éloigné et qu'il n'y a pas beaucoup d'éléments concernant ce budget. Le BR était très technique avec une masse salariale gelée au niveau du BI 2020.

Monsieur le président indique que la campagne d'emplois est construite sur la base de l'année N-1. Le budget 2021 sera construit en fonction de notifications que l'établissement devrait recevoir en décembre. Le budget rectificatif permet d'ajouter de nouvelles recettes. Les propositions et la soutenabilité financière sont effectuées au regard de la connaissance des budgets de l'université qui ne baisseront pas puisque la loi de programmation de la recherche et les enveloppes allouées à la Mission interministérielle pour la recherche et l'enseignement supérieur sont en augmentation.

Monsieur Georges DURRY indique qu'il y a peu de promotions dans cette campagne d'emplois, notamment avec l'article 46-3 et demande ce qui justifie ce changement.

Monsieur le président répond que beaucoup de postes ont déjà attribués par le biais de cet article depuis 3 ans.

Monsieur Georges DURRY indique que plusieurs postes ont été proposés en 46-1 si le candidat était jugé comme trop jeune pour un 46-3.

Monsieur le président répond que les composantes doivent faire un profil de poste correspondant à la personne qu'elles souhaitent promouvoir et qu'il s'agit du travail du comité de sélection.

Monsieur Georges DURRY indique qu'il existe des difficultés fortes concernant l'enseignement des langues à l'université. Il souhaiterait qu'un point soit fait en conseil d'administration et comprendre l'articulation de la Maison des langues avec les composantes.

Monsieur le président indique qu'il y a un problème d'articulation entre la Maison des langues et les composantes. La Maison des langues avait été créée pour apporter un service dans l'enseignement des langues à toutes les composantes et cette stratégie n'a pas fonctionné. Les demandes concernant les langues s'opèrent maintenant par les composantes. Il ajoute qu'un nouveau projet va être proposé par la Maison des langues qui devrait mettre l'accent sur l'enseignement des langues en complément

des maquettes. Le second problème réside dans le fait qu'il n'y a pas de lauréat au recrutement puisqu'il y a une tension sur les enseignants du second degré en langues aussi bien certifiés qu'agrégés.

➤ **Pour les postes de BIATSS :**

Monsieur le président présente les postes BIATSS de la campagne d'emplois.

Monsieur Frédéric VELARD demande pourquoi une seule demande a été acceptée alors qu'il y avait une quarantaine de demandes pour la partie recherche.

Monsieur le président répond que l'un des éléments de réponse est budgétaire. Lorsqu'il y a des marges de manœuvre réduites sur les concours, la priorité a été donnée aux enseignants et aux enseignants-chercheurs. De plus, le budget de l'université, dans le cadre du PREF, a plus pesé sur l'enseignement que sur l'administration. Il expose qu'il y a eu plus de variation d'effectifs à la baisse pour les enseignants-chercheurs alors qu'il y a un nombre d'étudiants à la hausse. Les priorités des laboratoires concernent le plus souvent des enseignants-chercheurs. Les concours génériques permettent des promotions ou des titularisations dans les laboratoires.

Monsieur Georges DURRY indique que les concours génériques ont été positionnés en réponse à des demandes des composantes et laboratoires et demande le taux de pression ainsi que le nombre de demandes.

Monsieur le président répond que les viviers varient suivant les postes. La pression n'est donc pas la même.

Monsieur Georges DURRY indique qu'il avait été évoqué lors de la conférence des doyens d'ouvrir les concours génériques à des BAP plus expérimentales.

Monsieur le président répond que cela ne sera pas le cas pour cette campagne mais il faudrait rendre cela possible avec un recensement des viviers

Monsieur Emmanuel BONNET s'interroge sur la raison du non-classement des demandes par les directions administratives.

Monsieur le président répond que les demandes ne sont pas classées puisque les directions ne sont pas autonomes dans la mise en place de la politique de l'établissement. Il leur est simplement demandé de faire des propositions.

Monsieur Emmanuel BONNET indique qu'il s'agit de la même chose que dans les composantes où il peut y avoir un service de la composante qui fait une demande et la composante peut faire blocage ou renforcer cette demande. Il demande pourquoi ne pas communiquer cette information puisqu'elle existe.

Monsieur le président indique que l'administration n'a pas d'autonomie puisqu'elle est au service du politique. Les priorités ne concernent pas l'administration mais la priorité est celle de la mise en place du projet du politique.

Madame Tamar BALAN précise que la mention NC veut dire non-classé et non pas non communiqué.

Monsieur Emmanuel BONNET indique que le nombre de possibilités faible dans certain cas par rapport à un vivier important est un élément à prendre en compte dans les campagnes futures et notamment, l'application des concours génériques dans le domaine expérimental.

*Le conseil d'administration de l'université de Reims Champagne-Ardenne approuve l'ensemble des tableaux relatifs aux enseignants, enseignants-chercheurs et BIATSS de la campagne d'emplois 2021 avec 26 voix pour, 1 voix contre et 5 abstentions.*

- **Prime de fin d'année**

Monsieur Olivier DUPERON explique qu'il s'agit de la reconduction du dispositif de l'année dernière avec deux montants en fonction de l'indice de l'agent. 1 021 agents seront concernés par cette prime. 509 ont indice inférieur ou égal à 393. 496 agents sont au-dessus de cet indice. Le comité technique a rendu un avis favorable avec une abstention. 6 apprentis sont également concernés par cette prime.

Monsieur le président précise que les agents qui sont en détachement ou en disponibilité ne reçoivent pas cette prime.

*Le conseil d'administration de l'université Reims Champagne-Ardenne approuve la prime de fin d'année avec 31 voix pour et 1 abstention.*

- **Charte et protocole individuel du télétravail (nouvelle version)**

Monsieur Olivier DUPERON indique que le CT et le CHSCT ont rendu un avis favorable à l'unanimité. La nouvelle charte évolue au niveau du nombre de jours pouvant être télétravaillés qui passent à deux et sur le lieu de télétravail.

Madame Tamar BALAN ajoute que les modalités pour le télétravail ont été modifiées puisqu'il peut s'agir d'un jour fixe de télétravail ponctuel ou un mixe des deux, sous réserve d'un délai de prévenance de 48h. La procédure de demande de télétravail sera dématérialisée. L'avis défavorable doit être motivé. La décision de l'administration doit être notifiée sous 1 mois à compter de l'envoi de la demande. Cette campagne sera lancée à compter du 2 novembre.

*Le conseil d'administration de l'université de Reims Champagne-Ardenne approuve la nouvelle version de la charte et du protocole individuel du télétravail, à l'unanimité.*

**4. Questions financières :**

- **Mise à jour de la délibération sur les dotations aux amortissements et immobilisations**

Madame Hélène CEUF indique que la durée d'amortissement pour le matériel informatique est de 3 ans, ce qui n'est pas conforme au renouvellement de ce matériel, ni aux garanties assorties à l'acquisition de ce matériel qui sont de 5 ans. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021, il est proposé d'allonger la durée d'amortissement de 3 à 5 ans. De plus, une précision a été apportée pour les immobilisations supérieures à 800 euros HT, hors matériel informatique, de manière à pouvoir prendre en compte les effets de premier équipement. Ce complément permettra de couvrir toutes les opérations, notamment les opérations CPER à venir.

Monsieur le président indique que cela est important puisqu'il va y avoir la livraison de la première opération du CPER avec le siège au mois de décembre et le bâtiment PIXIES sur le campus Croix Rouge sera bientôt livré. Tous ces bâtiments nécessitent le financement de premiers équipements.

Monsieur Emmanuel RIGUET demande de préciser le second point.

Madame Hélène CEUF indique que la règle délibérée dans l'établissement est que tout équipement en dessous 800 euros HT, sauf matériel informatique, n'est pas considéré comme une immobilisation mais



comme du fonctionnement. Une règle du secteur privé permet de considérer un renouvellement de matériel significatif ou l'achat de premiers équipements pour un bâtiment complet comme immobilisé. Cela permet de passer ces dépenses en investissement.

*Le conseil d'administration de l'université de Reims Champagne-Ardenne approuve la mise à jour de la délibération sur les dotations aux amortissements et immobilisations, à l'unanimité.*

## **5. Elections internes :**

- **Conseil documentaire** (enseignants et étudiants)

Ont été élus au conseil documentaire :

Collège « *enseignants, enseignants chercheurs, chercheurs* » :

- **Éric DESJARDIN** (15 voix)
- **Fabienne GRELLEPOIS** (15 voix)
- **Féthi CHEBLI** (9 voix)
- **Florian GIORDANO** (13 voix)
- **Jean-Louis HAQUETTE** (15 voix)
- **Karin UEKTSCHI** (13 voix)
- **Manuel DAUCHEZ** (13 voix)

Collège « *étudiants* » :

- **Estelle PORQUET** (4 voix)

## **6. Questions pédagogiques :**

- **Création de DU/DIU**

Monsieur Damien JOUET indique que cela concerne la création de deux DIU en santé, le DIU Chirurgie pariétale et le DIU Le sommeil et sa pathologie. L'annexe financière du DIU Tabacologie et aide au sevrage a été modifiée avec une actualisation des tarifs au niveau national.

*Le conseil d'administration de l'université de Reims Champagne-Ardenne approuve la création du DIU Chirurgie pariétale et du DIU Le sommeil et sa pathologie et la modification de l'annexe financière du DIU Tabacologie et aide au sevrage, à l'unanimité.*

- **Relevé de décisions de la CFVU du 22 septembre 2020**

*Néant*

## **7. Questions recherche :**

- **Relevé de décisions de la CR du 29 septembre 2020**

*Néant*

#### **8. Bilan annuel de prévention 2019-2020 et programme de prévention 2020-2021 (pour information) :**

Monsieur Vincent CONRAD indique que depuis le mois de février, le service prévention des risques est mobilisé sur la question de la pandémie. Il a traité environ 2000 signalements de personnels et d'étudiants. Un travail a été fait avec la Direction de la communication sur la mise en place des consignes et des affiches. Durant le confinement, le service a géré les autorisations dérogatoires d'accès aux sites et devait remonter au Rectorat le nombre de personnes présentes sur les sites. Une cellule d'accompagnement des personnels du fait du travail à distance a été mise en place en lien avec la DRH. Les offres de formations en ligne ont été développées, notamment avec la création d'une formation sur la prévention des contaminations. Une enquête a été menée sur la manière dont les personnels et les étudiants vivaient le confinement. Un travail a également été mené sur la reprise d'activités sur site et sur l'organisation sanitaire des examens, notamment la PACES. Un suivi du stock des équipements est effectué. Le CHSCT a été associé à chaque étape en donnant un avis sur le plan de continuité, la mise en place d'un laboratoire de tests, sur le PRAS et sur le plan d'organisation de la rentrée.

Monsieur le président remercie l'ensemble des personnels du services prévention des risques et des autres services.

#### **9. Questions diverses :**

Une question diverse a été posée concernant l'avenir de la licence Science pour la santé.

Monsieur Damien JOUET indique que des difficultés avaient été rencontrées sur le plan organisationnel et sur la mise en place de la réforme de l'accès aux études de santé notamment dues au fait que la licence SPS a montré une confusion vis-à-vis des lycéens ayant postulé à l'URCA. Cette licence a été confondue avec les L.AS et les PAS. Des difficultés ont également été rencontrées pour la mise en place de la L.AS et de la PAS au regard des autres licences. Ces divers éléments ont conduit à ne pas proposer l'ouverture de cette licence SPS qui fait partie du portail BBTE dans lequel il y a déjà les licences Sciences de la vie et Sciences de la vie et de la terre.

Monsieur le président ajoute que cela ne change rien aux capacités d'accueil. Les enseignements resteront les mêmes. Cela lève la confusion. Une réflexion devra être menée sur la construction d'une licence Santé.

*L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 16h.*