

	<b>Conseil d'Administration</b> <b>Séance ordinaire</b> <b>du 13 juillet 2021</b>  Procès-verbal	Référence	PV CA/DIR 2021-07-21
		Révision	
		Date d'application	<b>12 octobre 2021</b>
		Version	1

	Rédigé	Validé
Date	Août 2021	12 octobre 2021
	Codexa	Conseil d'Administration

**Au titre des représentants de l'État :**

Représentant le Secrétariat général des ministères chargés des affaires sociales : Mme Isabelle REYNIER est présente

Représentant la Direction de la sécurité sociale : Mme Catherine BLANC est présente

Représentant de la Direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle : M. François COURAUD est absent

Représentant la Direction générale de la recherche et de l'innovation : Mme Martine BONNAURE-MALLET est présente

**Au titre des représentants des organisations syndicales les plus représentatives d'employeurs et de salariés, des établissements publics de santé, des associations d'anciens élèves :**

Représentant le mouvement des entreprises de France (MEDEF) : Mme Christine SCHIBLER et M. Bernard MESURÉ sont présents,

Représentant la Fédération Hospitalière de France (FHF) : Mme Zaynab RIET est absente et Mme Laurence JAY-PASSOT est présente

Représentant le Syndicat des Managers Publics de Santé (SMPS) : M. Ronan SANQUER est présent,

Représentant la Confédération démocratique du travail (CFDT) : Mme Anne MEUNIER est présente,

Représentant le Syndicat Force ouvrière (FO) : M. Thierry LUGBULL est absent,

Représentant la Confédération générale du travail (CGT) : M. Nicolas TASSO est présent,

Représentant l'Association des directeurs d'hôpital (ADH) : M. Patrick LAMBERT est présent,

Représentant le Syndicat national des inspecteurs de l'action sanitaire et sociale (SNIASS) : M. Julien KOUNOWSKI est présent.

Représentant le Syndicat des médecins inspecteurs de santé publique (SMISP) et le syndicat des pharmaciens inspecteurs de santé publique (SPhISP) : Mme Élisabeth PFLETSCHINGER est présente,

**Au titre des personnalités qualifiées dans les domaines d'activités de l'école :**

Mme Pascale JOLLIET est présente,

M. Alain LAFORÊT est présent,

M. Philippe SUDREAU est présent,

Mme Simone MATHOULIN-PELISSIER est absente

**Représentants des enseignants chercheurs ayant rang de professeur d'université :**

M. Michel SAMSON est présent,

M. Arthur DAVID est présent,

Mme Sophie LANGOUET-PRIGENT est présente,

**Représentants des personnels d'enseignement et de recherche :**

M. Jean-Marie ANDRE  
M. Arthur David  
M. Jean-Pierre LE BOURHIS (*le matin*) et Mme Virginie MUNIGLIA (*l'après-midi*)

**Représentants des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, ouvriers, sociaux et de santé :**

M. Cédric AMIOT est présent,  
Mme Frédérique QUIDU (*le matin*) et Mme Isabelle HOUZÉ (*l'après-midi*) sont présentes,  
M. Christophe LERAT est présent  
Mme Manuela POUTÉ est présente

**Représentant des étudiants préparant un doctorat :**

Mme Jade CHAKER est présente,

**Représentants des élèves fonctionnaires :**

Mme Nolwenn TROUVÉ est présente,  
Mme Clémence HERGAS est présente

**Représentants des étudiants :**

M. Bastien LE DANTEC est présent

-----

**Procurations :**

M. François COURAUD donne pouvoir à Mme Martine BONNAURE-MALLET  
Mme Simone MATHOULIN-PELISSIER donne pouvoir à Mme Pascale JOLLIET  
Mme Zeynab RIET donne pouvoir à Mme Laurence JAY-PASSOT  
M. Thierry LUGBULL donne pouvoir à M. Patrick LAMBERT

-----

**Contrôleur financier :**

Mme Marie-France THOBIE, direction régionale des finances publiques (Bretagne)

**Présents au titre de l'EHESP :**

M. Laurent CHAMBAUD, directeur de l'EHESP  
Mme Marion AGENEAU, secrétaire générale  
Mme Emmanuelle DOUSOT-ECUER, agent comptable  
M. Manuel COAT, directeur de cabinet  
Mme Alessia LEFEBURE, directrice des études  
Mme Sylvie OLLITRAULT, directrice de la recherche  
Mme Charlotte ROCHER, directrice de la communication  
M. William SABIRON, directeur des affaires financières  
Mme Marie RENAULT, directrice des ressources humaines  
Mme Marion GANIVET, directrice adjointe des ressources humaines  
Monsieur Pierre LEGERINEL, directeur de la scolarité et de la vie étudiante  
Mme Catherine EVEILLARD-HOANG, directrice adjointe du développement et de la formation continue  
Mme Séverine Thieffry, assistante de direction

**Invités au titre du projet OMS Academy**

M. Nicolas TARIEL est présent,  
M. François DABIS est présent

-----

## SOMMAIRE

1. Approbation du procès-verbal de la séance d'installation du 21 juin 2021 .....	4
2. Actualités .....	4
3. Projet d'Université de Rennes (UniR) .....	22
4. Affaires budgétaires et financières : .....	28
○ Point d'exécution budgétaire au 31 mai 2021 .....	28
○ Un document est diffusé.....	28
○ Débat d'orientation budgétaire pour l'exercice 2022.....	30
○ Ajustement du niveau des délégations du Conseil d'administration accordées au directeur sur les ventes de biens mobiliers et sur les baux et locations d'immeubles.....	34
5. Ressources humaines .....	38
○ Protocole de gestion des personnels d'enseignement et de recherche : présentation d'un bilan et application en 2020 .....	38
○ Cadrage général des modalités des compléments de rémunération (agents mis à disposition).....	40
○ Modalités de recrutement d'un chef de projet pour le Centre Inter-Etats d'Enseignement Supérieur en Santé d'Afrique Centrale (CIESPAC) .....	42
○ Actualisation des conditions de participation aux chèques vacances .....	44
○ Lignes directrices de gestion « Promotion et valorisation des parcours professionnels » 44	
6. Offre de formation .....	49
○ Contexte sanitaire : prolongation exceptionnelle de scolarité pour l'année 2020-2021 .	49
○ Formation continue – Création du CFA au 1 <sup>er</sup> septembre 2021 : .....	51
○ - Règles applicables aux apprentis (annexe au règlement de scolarité) .....	53
○ Adoption de la politique tarifaire 2022 .....	53
7. Information sur les travaux relatifs à la revalorisation du régime indemnitaire des élèves fonctionnaires hospitaliers.....	34
8. QUESTIONS DIVERSES.....	55

(La séance est ouverte à 10 heures 05 sous la présidence de Mme JOLLIET)  
(Le quorum est atteint par le jeu des présents et des représentés.)

**Mme JOLLIET :** Je suis ravie d'ouvrir ce premier conseil en « présentiel » ; je n'aime pas beaucoup ce mot trop galvaudé ces derniers temps, en assemblée vraie du CA, on va dire. Je suis heureuse de pouvoir démarrer l'ordre du jour à l'heure avec un grand nombre de personnes présentes. Premier exercice traditionnel : l'approbation du procès-verbal de la séance d'installation du 21 juin 2021.

## **1. APPROBATION DU PROCES-VERBAL DE LA SEANCE D'INSTALLATION DU 21 JUIN 2021**

**Mme JOLLIET :** Avez-vous des remarques ou commentaires à présenter ? Nous vous proposons de procéder au vote : qui s'oppose à ce procès-verbal ? Qui souhaite s'abstenir ?

**Le CA approuve à l'unanimité le procès-verbal de la séance d'installation du 21 juin 2021**

**Mme JOLLIET :** Le point 2 est un point d'actualité.

**M. CHAMBAUD :** Oui, merci Madame la Présidente. Ce que je propose, c'est de démarrer sur une actualité sur le projet OMS Academy. Cela avait été une demande formulée lors du CA d'installation et que par ailleurs comme nous avons des contacts avec François Dabis depuis quelques semaines, c'était l'occasion peut-être de pouvoir informer l'ensemble des administrateurs sur ce projet. Je voudrais juste remercier François Dabis et Nicolas Tariel de leur présence afin de nous faire part de l'état d'avancée de ce projet et puis peut-être répondre à quelques questions si vous le souhaitez.

## **2. ACTUALITES**

### ➤ *Projet OMS Académie*

*Un document est projeté.*

**M. DABIS :** Merci beaucoup. Si je peux partager l'écran, je crois que c'est possible. Je vais le faire tout de suite. Je suis professeur de santé publique à l'université de Bordeaux à l'ISPED et Nicolas Tariel est chargé de mission au ministère de l'Enseignement supérieur de la Recherche et de l'Innovation. Je vais parler en quelques minutes de l'avancement du projet d'académie de l'OMS et vous indiquer le cadre de la mission qui m'a été confiée il y a quelques semaines à peine et qui me donnera l'occasion, je pense, dans les semaines et mois à venir d'interagir avec l'école.

Ce projet s'inscrit dans la politique générale du directeur général de l'OMS qui est maintenant à sa troisième année de mandat. Comme vous pouvez le voir sur cette première diapositive, les objectifs très politiques de l'OMS aujourd'hui sont des objectifs qui se chiffrent en milliards, milliards d'individus qui doivent avoir une couverture de santé universelle, de milliards qui doivent être à l'abri des problèmes d'urgence et un milliard qui doivent être en bonne santé. Je ne ferai pas de commentaire particulier sur ces indicateurs politiques. Je reviendrai tout de suite à l'académie. L'académie est une idée au départ formulée par l'OMS en 2019 qui fait suite à la commission de haut niveau des Nations Unies sur les ressources humaines en santé, commission qu'avait coprésidée notre président.

Ce rapport de haut niveau qu'il est important de relire et de garder en tête, finalement traçait très bien les enjeux des formations en santé, notamment il y a cinq ans. Force est de constater que peu de choses ont été faites dans ce domaine à l'échelle internationale. En tout cas, il listait les questions d'éducation, de formation, de compétence et de technologie comme des questions centrales dans les besoins en ressources humaines et en santé parmi d'autres enjeux. Et c'est à partir de là, qu'en 2019, cette idée s'est transformée en un concept, le concept

d'une académie que le directeur général de l'OMS, le docteur Tedros, a discuté et convaincu notre président.

À partir de l'idée d'un concept, il faut le rendre plus concret. On est passé à un projet qui avait une condition au départ qui avait été fixée par la France, c'est que ce projet soit installé et se cristallise sur le site de Lyon où il dispose déjà de quelques éléments de l'Organisation mondiale de la Santé en place. L'objet ici était de consolider finalement la présence d'une grande organisation internationale sur le territoire français.

Les ambitions qui ont été affichées dans ce projet sont formulées par l'équipe des régions de l'OMS et sont très fortes. Une manière de révolutionner les choses en matière de formation tout au long de la vie pour avoir des impacts sur la santé. Je pense que le terme formation tout au long de la vie est un terme qu'on avait peu entendu jusqu'à présent et en tout cas du côté de l'OMS et qui bien sûr résonne à votre écoute, car l'école, bien sûr, s'intéresse à ces sujets.

Il s'agissait à partir de là d'innover en matière de contenu, mais aussi en matière d'ingénierie pédagogique. Il s'agissait pour eux d'essayer par des approches innovantes de rapprocher la science de la prise de décision et de l'action sur le terrain. On sait, on a vu au cours des décennies passées que beaucoup d'innovations en matière de santé ne se traduisaient pas dans les faits ou en tout cas s'y traduisaient avec beaucoup de retard. Enfin dernier point, la formation est un sujet très général qui ne se limite bien évidemment pas à la formation initiale. Donc les besoins de formation actualisée, on l'a vu au cours de la crise sanitaire écoulée, sont des besoins absolument essentiels qui sont globalement non couverts.

L'académie se veut très innovante et je prends ici des diapositives que l'OMS m'a confiées. Ce n'est pas nécessairement tout ce qu'il s'est passé jusqu'à présent. L'idée est pour l'académie de travailler à partir de plateformes pédagogiques nouvelles et si possible extrêmement uniformisées, de s'engager sur des processus de formation ou d'offres de formation tout au long de la vie pour l'OMS et les personnels de l'OMS, mais aussi pour bien d'autres publics. Et à partir de là, essayer d'en mesurer les impacts tout en garantissant que les formations qui seront dispensées apportent des crédits qui soient valorisés à l'échelle nationale et internationale, tout ceci étant coconstruit et bien évidemment en de multiples langues, les langues officielles de l'OMS et au-delà, les langues des pays où les besoins seraient les plus importants.

Je terminerai cette présentation générale et après je passerai à ma mission, en indiquant qu'aujourd'hui, il y a un premier catalogue de cours qui a été construit dans le tout début du projet de l'académie. Vous voyez que les cibles sont diverses, les personnels des Nations Unies et de l'OMS en particulier. Mais d'une manière générale, l'idée est d'aller éventuellement s'intéresser à des professionnels de santé, quel qu'en soit le pays, bien sûr les professionnels de santé publique, et les décideurs politiques.

Voici ici quelques éléments dans le cadre du sous-secteur des urgences sanitaires qui ont été ciblées comme étant les tout premiers cours possiblement affichés et catalogués par l'OMS. Je pense que ce n'est pas l'objet aujourd'hui d'en parler dans le détail. Voici une autre catégorie qui est plus en rapport avec des questions de couverture santé universelle et un troisième groupe sur certains sujets relatifs plus généralement à la santé qui a été également ciblé et des cours qui sont plus transversaux.

On voit qu'il y a là une grande diversité de thèmes. Peut-être un catalogue qui peut apparaître, un catalogue à la Prévert, mais ce sont des choix que fait l'OMS en fonction des remontées qu'elle a de ces personnels et des pays pour constituer un premier cycle de cours et d'éléments pédagogiques distribuables sur la plateforme qu'elle est en train de construire.

Quelle est ma mission dans le cadre que je viens de décrire ? Tout d'abord, c'est une mission extrêmement récente, puisque j'ai été chargé de mission il y a à peine six semaines maintenant. J'ai été chargé par les trois ministères concernés par ce programme : le ministère des Affaires étrangères, le ministère de l'Enseignement supérieur et le ministère de la Santé. Ma mission s'articule autour de quatre dimensions. La première, c'est d'être l'interlocuteur français privilégié

pour l'équipe de l'Académie de l'OMS à partir de maintenant pour éviter la dispersion dans des contacts et si possible montrer à l'OMS qu'on a une forme de coordination plus importante que dans le passé.

Notre collègue que vous connaissez tous, Benoit Vallet, qui à l'époque était entre la DGS et l'ARS, a passé une année, je crois, à la Cour des comptes et a brièvement exercé la mission qui vient de m'être confiée, mais compte tenu de l'évolution de ses missions, a dû décliner.

La deuxième partie de ma mission consiste à réfléchir à quels réseaux français en santé mondiale peuvent être pertinents pour les champs d'activités de l'OMS. Ici sont listés les réseaux ou les têtes de réseau au niveau national, dont, bien sûr, l'école. On me demande de réfléchir à un focus sur les ressources dans ce domaine dans la région Auvergne-Rhône-Alpes, puisque l'académie va être basée, comme je l'ai dit, et je vais le redire dans un instant sur un campus à Lyon. Évidemment, j'ai un peu de difficultés pour l'instant au bout de six semaines à véritablement mobiliser ces réseaux, mais l'invitation que Laurent m'a donnée pour venir parler aujourd'hui est une manière de commencer à faire ce travail de réseautage. Peut-être que ma difficulté principale ne tient pas à l'existence même de ces réseaux, mais au fait que les attentes de l'OMS vis-à-vis du système académique français sont encore un peu floues, je dois l'avouer, et donc il m'est un peu difficile dans ce contexte de bien voir et de répondre tant en matière de contenu qu'en matière d'ingénierie pédagogique ou en matière de numérique en santé dans le champ de la formation.

La troisième partie de ma mission consiste à appuyer le développement du partenariat privé. Je ne l'ai pas encore dit, mais ce projet est ambitieux puisque pour la France sur cinq ans l'investissement qui va être réalisé est de l'ordre de 120 millions d'euros, porté aux trois quarts par le gouvernement français au travers de trois ministères que j'ai cités et les collectivités locales et un quart venant de partenaires privés, le président de la République ayant confié à monsieur Gérard Mestrallet, l'ancien PDG d'Engie, la tâche de stimuler des partenaires privés, industriels du champ de la santé autour de ce projet. Ma tâche consiste simplement à aider monsieur Mestrallet à apporter du contenu dans sa démarche de lobbying et de levée de fonds qui vont dans un deuxième temps être centralisés sur une fondation dédiée qui, hébergée par l'Institut de France.

Enfin, la dernière partie de ma mission consiste au travers de cette mission autour de l'académie OMS d'apporter un éclairage un petit peu nouveau sur la problématique de la santé mondiale en France et de la nécessité, en tout cas c'est ce qui m'est indiqué dans ma lettre de mission, de structurer un petit peu plus ce champ, et notamment ce champ académique. Il est clair que la crise sanitaire dans laquelle nous sommes et dans laquelle nous vivons depuis maintenant plus de 18 mois a montré combien on était amené à se poser des problèmes, mais qu'on ne pouvait vraiment pas les dissocier des problèmes à une échelle internationale bien plus large. Je crois que force a été de constater dans cette crise ou période assez longue maintenant que nos organisations, pour répondre aux enjeux internationaux, n'étaient peut-être pas exactement celles dont on avait besoin et étaient peut-être inférieures à celles que d'autres pays avaient mises en place. Voilà ce qui m'a été demandé de réfléchir ainsi que de faire des propositions.

Bien évidemment, ma mission qui a commencé le 1<sup>er</sup> juin s'est trouvée un petit peu, non pas en interférence, mais à mettre en résonance avec la mission qui a été confiée au professeur Franck Chauvin, une quinzaine de jours plus tard, je crois, qui est la mission de réflexion sur le champ de la santé publique en France.

J'ai immédiatement pris contact avec Franck Chauvin pour lui dire que je me voyais mal essayer de réfléchir sur la problématique du champ académique de la santé mondiale en France pour voir que sa mission devait aussi couvrir les problématiques d'académie, mais pour la France uniquement. Franck m'a demandé de faire partie comme membre invité permanent du collège qu'il a mis en place il y a, je crois, une quinzaine de jours maintenant. Nous allons travailler main dans la main et de la manière la plus cohérente possible sur cette partie de la mission.

Pour terminer, le calendrier, le 24 mai dernier à l'Assemblée mondiale de la Santé, le président Macron a annoncé de manière très formelle le lancement officiel de l'académie après deux années de discussions. Le docteur Tédros s'est félicité de cette annonce.

Depuis le début de ma mission, je constate qu'en ce qui concerne le support numérique, les choses avancent, mais n'avancent peut-être pas exactement à la vitesse et avec le contenu que l'on avait pressenti. On est vraiment tout juste en juillet à l'ouverture du tout premier cours en ligne. Je ne me lancerai pas aujourd'hui à vous indiquer des adresses de sites ou des liens qui vous permettraient d'aller vous-mêmes voir ce qu'il en est, parce que c'est à peine en train de démarrer ; je crois qu'il va falloir encore quelques semaines pour que ce démarrage officiel puisse être réalisé. Ce qui est peut-être plus important pour nous et pour l'objet de votre discussion, c'est qu'on va passer, je l'espère, dès la fin de l'été à la désignation côté OMS d'un véritable directeur de cette académie. Pour l'instant, nous avons un chef de projets, mais pas vraiment de directeur. Il s'appellera « chief learning officer ». J'ose espérer que lorsqu'il sera en place, ce qui devrait arriver quand même assez vite, le dialogue avec l'académie deviendra plus aisé, plus continu et que peut-être aussi la stratégie de l'académie sera un peu plus affirmée, en tout cas plus facile pour nous, acteurs français, à repérer.

J'ai parlé de l'académie comme un projet lyonnais, il va y avoir la construction d'un bâtiment pour l'académie OMS à Lyon. Le lieu a été identifié sur le site de Gerland. Actuellement, il y a un bâtiment qui va être rasé et les travaux vont pouvoir commencer dès le mois de septembre avec peut-être la pose d'une première pierre par le président Macron à l'automne, je ne peux pas encore vous indiquer avec précision la date.

Voilà ce que je voulais partager avec vous à ce jour. Une présentation un peu générale, vous avez compris que je fais un peu la publicité pour l'OMS, mais sans avoir aujourd'hui beaucoup plus de contenu moi-même à valider. C'est donc en tout cas un projet qui intéresse au premier plan la France et sur lequel nous devons être tous attentifs afin qu'on mette toutes nos forces en réseau pour répondre à ces attentes et peut-être aussi en tirer des bénéfices pour la communauté française.

Je m'arrête là. Nicolas, aurais-tu quelque chose à rajouter ?

**M. TARIEL** : Juste pour compléter et permettre à tout le monde de se remettre dans le contexte d'élaboration du projet depuis les deux années que tu as évoquées pour l'OMS, il y a une dimension interne à l'OMS aussi qui est poursuivie à travers ce projet. Tu as bien dit le travail mené sur la plateforme qui va être l'hébergeur des nouvelles formations. Il faut avoir en tête qu'aujourd'hui, toutes les activités de formation de l'OMS sont assez dispersées dans différents centres, avec seize ou dix-sept plateformes. Il y a ce souci d'homogénéiser les choses et d'arriver avec cette approche-là à une plus grande efficacité des actions de formation de l'OMS. Aujourd'hui, le budget de formation pour l'OMS, toutes régions confondues, est de l'ordre plusieurs centaines de millions de dollars. Au début du projet, l'OMS avait l'honnêteté de reconnaître qu'ils avaient très peu de certitude quant à l'efficacité de la dépense de ces montants-là. C'est un des objectifs de l'académie que d'avoir une réelle efficacité à travers les actions de formation. Pour terminer là-dessus, les objectifs en termes quantitatifs pour s'adresser à ce que l'OMS appelle les acteurs de la santé mondiale au sens très large, au final sur l'académie, il y aura environ 60 000 personnes en présentiel sur les différents sites dans les premières années et assez rapidement 10 millions de stagiaires qui seront inscrits sur la plateforme pour des activités à distance.

**M. DABIS** : Merci beaucoup. Je ne sais pas si vous avez des questions et si on peut y répondre. Vous l'avez compris, on ne connaît pas encore tout.

**Mme JOLLIET** : Nous mesurons bien l'ampleur de votre mission et les difficultés techniques de la mise en place d'une plateforme numérique à l'usage de tous les acteurs de la santé mondiale. Merci pour cette riche présentation. Je vais ouvrir la séance aux commentaires et questions. Qui veut s'exprimer ?

**Mme LANGOUET-PRIGENT** : Bonjour, merci beaucoup pour cette présentation, effectivement ce projet est très ambitieux. J'avais une petite question. Vous avez évoqué les crédits, est-ce que certaines formations sont diplômantes ?

**M. DABIS** : Cela fait partie des choses que je découvre en prenant ce dossier. L'idée qu'il y ait des crédits de formation reconnue internationalement est aujourd'hui annoncée très clairement par l'équipe de l'académie qui est une équipe encore un petit peu provisoire, qui va prendre, je pense, beaucoup plus ses marques avec un directeur qui sera là en permanence, ce qui n'est pas encore le cas, mais oui la réponse est affichée comme une des ambitions. Je pense que ce projet n'a pas encore été assez dialogué et coconstruit avec justement le monde académique, les grandes associations d'école de santé publique. Je vois une relative faiblesse dans ce domaine. Il faut obtenir une reconnaissance internationale et une reconnaissance pédagogique bien plus claires.

Pour l'instant, c'est encore un petit peu balbutiant de mon point de vue, même si l'objectif est affiché.

**Mme JOLLIET** : D'autres questions ?

**M. LERAT** : Bonjour, j'ai une question. En ce qui concerne l'investissement, il y a 120 millions d'euros d'investissement. Peut-être que vous n'avez pas encore la réponse, mais à quoi est-ce destiné ? Est-ce que c'est pour la construction du bâtiment, est-ce que l'idée c'est de créer un corps d'enseignant permanent là-bas ? Ou alors comme c'est de la gestion de plateforme, plutôt des gens qui vont faire de l'ingénierie pédagogique et donc plutôt des ingénieurs pédagogiques qui vont essayer de jouer le rôle d'interface par rapport à l'ensemble des ressources qui vont être transmises et fournies par tous les partenaires ? C'est une question que je me pose. Va-t-on vers de la création de corps d'enseignants permanents, enseignants-chercheurs ?

**M. DABIS** : Le budget de l'académie a été construit il y a plus de deux ans. Au départ, le budget avait été estimé à 90 millions. Pour répondre brièvement à votre question, les deux dimensions sont prévues, c'est-à-dire qu'il y a une dimension investissement, avec construction d'un bâtiment avec une volonté d'avoir des permissions assez fortes de créer une espace de simulation, un projet de construction de quelque chose qui n'est pas juste des murs, mais quelque chose de bien plus innovant et bien plus à la pointe, qui ont un certain coût bien évidemment. Nous avons aussi des coûts de fonctionnement, des coûts des salariés et notamment des enseignants. Pour ne rien vous cacher, le business case est en révision à la demande de la France qui pense que le projet tel qu'il a été bâti il y a deux ans n'évolue pas à la vitesse et selon les axes qu'on attendait.

Il faut bien l'avouer, le monde a beaucoup changé depuis deux ans et le projet qui apparaissait comme une évidence il y a deux ans de faire venir un nombre très important de personnes formateurs pour se former à Lyon en présentiel, va être amené à être révisé ou être reconsidéré. Le budget associe investissement et fonctionnement. Le modèle économique est en révision par l'OMS à la demande de la France. Je pense à nouveau que tout ceci va se décanter et quelque chose d'un peu plus stabilisé devrait apparaître d'ici la fin de l'année.

**Mme JOLLIET** : D'autres prises de parole ?

**M. ANDRÉ** : Oui, merci pour cette présentation. Une petite question complémentaire. Vous avez bien souligné l'ambition planétaire du projet. Est-ce qu'il y a une recherche de partenariat étranger pour compléter la mise de fonds ?

**M. DABIS** : A ce stade, ce que j'entends c'est que le financement est très majoritairement d'origine française. C'est un projet porté par la France et financé par la France, en partie quand même avec un financement privé. C'était le souhait du président Macron. Il est clair qu'à terme l'idée est que d'autres pays rejoignent ce programme. À nouveau, je renvoie à l'idée que le modèle économique est en train d'être réécrit. Vous n'êtes pas sans savoir que depuis six mois, l'OMS est rentrée dans une phase de relative turbulence. C'est tout son modèle organisationnel et le modèle financier qui sont remis en cause, au sens où ils sont débattus.

Vous avez certainement entendu parler de la commission de haut niveau des Nations Unies qui a été chargée depuis huit mois maintenant de faire l'analyse de ce qu'il s'est passé pendant la crise à l'OMS et de faire des propositions qui ont été, pour la première fois, débattues à l'Assemblée mondiale de la Santé fin mai sur l'avenir de l'OMS. Elle demande des réformes très profondes en matière de réorganisation et des réformes très profondes en termes de financement. Donc bien évidemment, ce que nous décrivons ici comme un projet qui se veut phare pourrait aussi évoluer à l'aune de l'évaluation de l'OMS pourrait voir aussi son évolution se faire. Il y aura une assemblée mondiale extraordinaire de la santé au mois de novembre cette année pour débattre d'une manière générale des réformes de l'OMS.

**M. SANQUER** : Une question sur les publics ciblés par la démarche. Vous avez évoqué tout à l'heure les catégories assez vastes, dont celles des managers en santé publique qui peuvent englober beaucoup de choses, notamment les agents des services de l'État et de la fonction publique hospitalière, personnel d'encadrement et agent de direction. Je voudrais vous poser à cet égard une question. Dans votre mission vous avez pour objectif d'explorer la possibilité que ces formations s'adressent aussi à des agents des deux fonctions publiques concernées, est-ce que sur ce sujet-là il y a des liens établis et si oui lesquels avec l'école pour appréhender les éventuelles interactions avec les formations initiales et continues qui s'adressent ici à ces publics ?

**M. DABIS** : Merci beaucoup de cette question. On voit bien que l'objet de l'académie peut être très vaste et dépendra beaucoup des attentes et des souhaits des pays. On ne peut pas trop présager du niveau des demandes ou des spécificités qui seront établies. Par contre, vous l'avez compris, il y a une quatrième partie dans la mission qui consiste à apporter une réflexion sur les besoins de formation et de compétence en santé mondiale des acteurs en France. De ce point de vue, vous avez totalement raison. Ma réflexion doit apprécier quels sont les besoins d'information, de connaissance beaucoup plus approfondie et de formation dans les enjeux de la santé mondiale en France aux différents niveaux de notre pyramide de santé ? Je vais interroger les acteurs français dans les mois à venir à ce sujet. Comme je vous l'ai dit tout à l'heure, je vais surtout le faire et on va le faire dans le cadre de la commission Chauvin, c'est-à-dire la demande qui est faite au professeur Chauvin et au Collège qu'il a mis en place et dont fait partie Laurent. Je me suis d'ailleurs empressé dès qu'on a pu commencer à le faire la semaine dernière. Par exemple, on va faire une grille d'entretiens de beaucoup d'acteurs français sur la refonte du système de santé publique. Je me suis permis et j'ai eu l'accord de tous mes collègues du Collège d'y inclure un certain nombre de questions autour des enjeux de santé mondiale. Ma réponse est oui, et l'école est, à mon avis, un élément central. Si j'ai bien compris, la création du réseau francophone des écoles de santé publique nous ouvre aussi une perspective de mise en relation et de réflexion qui dépassera peut-être le simple territoire français. Mais il est essentiel pour nous de réfléchir aux besoins français, indépendamment de l'académie.

**M. SAMSON** : Merci, j'avais deux questions. Vous parlez d'un public large et planétaire et dites qu'il s'agit de conduit pédagogique. Est-ce que les deux langues, français et anglais, sont envisagées ? Nous avons parlé de diplômes délivrés, est-ce que vous envisagez des co-accréditations, c'est-à-dire des diplômes qui seraient justement co-accrédités avec des mineures chez vous, des majeures ici et toutes les possibilités mixtes que ça peut comporter ? Merci.

**M. DABIS** : Merci, je m'empresse de rappeler que je réponds ici, je suis côté français pour appuyer ce que l'OMS décide et va mener. Je ne prends pas les décisions et je ne vais pas être basé à Lyon dans l'académie. Néanmoins, je vais accompagner tout cela.

La réponse sur les langues est beaucoup plus ambitieuse que ce que vous proposez. Bien sûr le français, bien sûr l'anglais, mais il y a déjà toute une équipe qui travaille de manière quasi permanente à ce que tout produit qui va être utilisé et développé par l'académie soit produit dans un nombre de langues très élevé et surtout avec une grande rapidité.

Un écueil majeur qu'on vit dans toute la production de l'Organisation mondiale de la Santé, et Dieu sait si cette production normative notamment est importante, c'est qu'au mieux le document est en anglais et dans les mois ou l'année qui suit une traduction française vient au pire on en reste à un document en anglais. L'académie veut totalement renverser le sujet et avoir des traductions simultanées quasi immédiates. Il y a un gros travail d'innovation qui est en train de se profiler. Je ne sais pas quel va en être le résultat, mais en tout cas, c'est tout à fait engagé.

En ce qui concerne les crédits, comme je l'ai dit tout à l'heure, le principe en a été acté. En pratique, c'est encore pas du tout clair. Comme je l'ai dit tout à l'heure, je pense qu'il y aura la vraie nécessité d'un dialogue entre l'académie, son futur directeur et son équipe de direction, avec des grandes instances de type réseau d'école de santé publique pour réfléchir à cela. C'est à mon avis indispensable si on veut attirer des publics.

**Mme JOLLIET** : Monsieur LERAT ?

**M. TARIEL** : Si vous me permettez de compléter la réponse de François. C'est une question qui s'est posée au moment où cette vision de délivrance de crédit, l'attribution de crédit pour les formations de l'OMS était en discussion. Il y a un point qu'il faut avoir en tête. L'OMS avait conscience qu'en délivrant des formations de cette nature-là dans le domaine de la formation tout au long de la vie, elle pouvait être perçue comme une concurrente d'autres acteurs aujourd'hui délivrant déjà des formations dans le domaine. D'emblée, l'OMS a dit qu'elle ne voulait pas être dans cette posture-là. Les formations ne viseront pas à concurrencer les formations à distance dans les différents systèmes éducatif, académique des autres pays membres.

Sur la co-accréditation, je pense que quand l'OMS aura un petit peu mieux rodé son système d'attribution de crédit, on verra plutôt comment il peut y avoir une équivalence qui puisse être accordée entre certains des crédits attribués aux formations de l'OMS et ce qui peut être proposé dans d'autres formations délivrées par les institutions d'enseignement des autres pays. Mais en tout cas, je pense qu'aujourd'hui, personne ne s'est mis dans la posture que les formations proposées seraient co-accréditées entre l'OMS d'un côté et une autre institution de l'autre.

**Mme JOLLIET** : Monsieur LERAT avait demandé la parole.

**M. LERAT** : On siège au conseil d'administration de la EHESP, donc on est administrateur d'écoles des hautes études en santé publique et donc on va avoir des lunettes particulières pour observer la création de l'académie de l'OMS. On a bien compris que l'académie en question a commencé à être pensée et réfléchi avant la crise de la COVID. Cela vient complètement rebattre les cartes. Depuis, il y a un certain nombre de personnes qui se sont penchées, je dirais, sur le berceau de la santé publique. On a eu le rapport Pittet, on a la mission Chauvin. Monsieur Dabis, vous nous dites que vous êtes en relation étroite avec ces différentes personnes pour pouvoir se projeter et penser le devenir de l'académie de l'OMS, mais vu d'ici, on se pose quand même un certain nombre de questions, c'est-à-dire que c'est majoritairement l'État français qui va investir dans l'académie de l'OMS. On ne va pas se cacher derrière notre petit doigt en termes de santé publique, on manque cruellement de moyens, on a des problématiques de plafond d'emplois. Soudainement, on voit le montant à investir, cela nous interroge quand même un petit peu. On est persuadé que tous ces éléments vont être pris en compte dans toutes les discussions qui vont avoir lieu au niveau des différentes étapes, que ce soit la commission Chauvin, bien évidemment l'académie de l'OMS, et puis surtout quel impact les conclusions du rapport Pittet peuvent avoir sur tout cela. Cela interroge toutes les structures de santé publique actuellement existantes en France.

**M. DABIS** : Merci, je ne peux qu'adhérer à vos propos. L'analyse que vous faites est totalement juste. J'avoue que quand on m'a demandé si j'acceptais cette mission, je me suis bien rendu compte de deux choses. Ce projet imaginé et décidé sur un plan très politique il y a deux ans, la crise était passée au travers. Le gouvernement français a demandé à l'OMS de refaire son modèle économique et de réviser son projet.

On ne peut plus voir les choses exactement de la même manière. Et d'ailleurs, l'OMS n'appréciera peut-être pas de la même manière dans quelques mois si une réforme interne se profile. Il faut voir cela dans une certaine durée, mais certainement on ne peut qu'adhérer au fait que les enjeux de la formation sont critiques. Ils sont critiques pour nous en France et ils sont critiques à l'échelle internationale. Une initiative de ce type a toujours du sens, même s'il faut en faire modifier le modèle.

Effectivement, c'est un très gros investissement que fait la France. Ce sera des sommes qui ne seront pas disponibles pour faire d'autres choses, alors que le rapport Pittet a expressément demandé que des choses soient modifiées en France, que la commission Chauvin est en train de commencer à plancher pour faire des recommandations, recommandations qui ont bien évidemment des applications financières. Ma mission est de garantir qu'au moins une partie des investissements que l'on fait sur le programme OMS et dans une vision mondiale des choses a des retombées positives pour notre système en France. Vous pouvez imaginer que quand j'ai des discussions du même type avec nos collègues de Lyon, qu'il s'agisse du conseil régional, du Préfet ou des universités, combien ces structures sont sensibles aux questions budgétaires dont vous parlez.

Je suis là pour montrer que les choses avancent, je suis là pour donner quelques idées de la manière dont ça doit avancer. Vous l'avez compris, les décisions politiques sont prises à un assez haut niveau, voire très haut niveau. À partir de là, il faut tous en tirer le meilleur modèle. Je suis convaincu que l'on va en tirer de très bonnes choses. Simplement aujourd'hui, cela apparaît un tout petit peu flou et chaotique pour toutes les raisons qu'on vient d'évoquer.

**Mme JOLLIET** : Merci, nous allons prendre une dernière question, monsieur Laforêt, pour tenir notre temps.

**M. LAFORÊT** : Juste très court. Je représente plutôt le côté usager. Je suis très sensible à la formation en continu et toute la vie, c'est d'ailleurs un sujet d'actualité aujourd'hui en France. Par contre, là où je m'interroge c'est quand vous dites que l'académie ne sera pas en compétition avec les formations nationales. Je ne vois pas bien quel type de formation va faire l'académie. Si vous aviez un exemple ?

**M. DABIS** : L'idée c'est qu'on ne peut pas créer de la formation qui dupliquerait ce qui se fait dans les pays. Et là où de mon point de vue on est en retard dans la réflexion, c'est qu'on doit s'attacher à essayer d'aller prendre ou revaloriser des choses qui ont été très bien faites par ailleurs. Pour l'instant, ce que je regrette dans ce que je vois, c'est que l'OMS a travaillé beaucoup de manière interne sollicitant ses propres équipes, recyclant ou réutilisant ou développant à nouveau des choses qu'elle avait déjà en interne, sans aller voir quelles pouvaient être les contributions des grands instituts de formation dont fait partie cette école. Et à mon avis, il y a là un usage international de ce qu'il se fait dans tel ou tel pays qui pourrait être tout à fait valorisé, aussi bien pour l'institution qui le fait que pour l'académie OMS. À nouveau, comme je l'ai dit, pour l'instant on n'est pas encore passé à cette étape, mais j'ose imaginer que le futur directeur de l'académie aura cela en tête. On peut imaginer que tous les pays n'ont pas toutes les compétences et toutes les organisations pédagogiques telles qu'on les a en France. Et même en France, on sait qu'on a beaucoup de lacunes. Des choses peuvent être utilisées venant d'autres pays, même si ce n'est pas dans la même langue au départ ni dans le même contexte culturel. Je ne suis pas très précis dans mes explications peut-être, mais je pense que nous trouverons les passerelles très, très vite.

**M. CHAMBAUD** : Oui, madame la Présidente, juste peut-être insister sur deux points. Ce sont des points qui ont été dits par François Dabis. Le premier, effectivement il y a un investissement français pour la santé publique mondiale. Je pense que c'est vraiment dans ce contexte-là qu'il faut le regarder. Qu'il y ait une cohérence avec les investissements qui vont pouvoir se faire, on peut l'espérer, sur la santé publique en France c'est une chose, mais cette décision avait été prise avant la crise, de soutenir l'OMS sur cet aspect de santé publique mondiale.

Je pense que c'est un élément important, et je parle sous le contrôle de François, mais la structure qui va être mise en place est une structure de l'OMS.

**M. DABIS** : Ce sera un grand département de l'OMS.

**M. CHAMBAUD** : Donc ça plaide pour nous, pour qu'il y ait le plus possible de lien entre d'un côté une structure appartenant à l'OMS et de l'autre côté les structures de santé publique que nous avons dans notre pays ou les réseaux que l'on peut représenter. C'est le premier point.

Le deuxième aussi, on voit bien que c'est un projet qui est très ambitieux, notamment sur l'utilisation des technologies interactives pour permettre de transmettre les connaissances le plus près possible des terrains, partout dans le monde. Il y a tout un secteur qui nous dépasse au niveau de l'école qui est de savoir comment on utilise ces techniques, y compris l'intelligence artificielle dans ces domaines. Il y a un aspect très spécifique de l'utilisation de ces technologies. Que peut proposer la France dans ce contexte ?

Il y a un autre sujet qui est le développement des contenus en santé publique. Je force le trait de ce qu'a dit François parce que c'est ce que nous vivons actuellement. Pour l'instant, le contact entre d'un côté le contenu que maîtrisent les équipes de l'OMS et de l'autre côté le contenu que nous pouvons apporter, les écoles de santé publique, dans le cadre des réseaux au niveau international n'est pas fait ou en tout cas pas suffisamment. C'est dans ce contexte-là aussi que nous avons un enjeu qui est de pouvoir plaider pour que ces contenus soient partagés, soient discutés entre d'un côté les équipes de l'OMS et de l'autre côté les structures qui sont dans l'ensemble des pays et qui ont pour tâche de développer des formations, des accompagnements dans le domaine de la santé publique. Et notamment pour les écoles de santé publique puisque les publics que François a rappelés sont nos publics à nous aussi. Je pense que c'est un élément important, c'est pour cela que je ne peux que me réjouir qu'on ait un interlocuteur français qui puisse faire le lien et peut-être aussi expliquer ce dont nous avons besoin dans le cadre du développement de l'OMS académie.

**Mme JOLLIET** : Merci beaucoup pour cette conclusion, et merci encore à Nicolas Tariel et François Dabis pour cette présentation et ces échanges.

**M. DABIS** : Merci à vous, et je suis ravi qu'on ait pu passer autant de temps.

**Mme MEUNIER** : Merci tout d'abord pour votre présentation qui nous a éclairés un peu, même si dans l'ensemble le projet reste quand même entouré de beaucoup d'incertitudes, notamment politiques et peut-être financières. En fait, on voit ce qui fait le lien entre ce département de l'OMS avec son ambition et la place de l'EHESP comme d'autres structures de santé publique dans cet ensemble et peut-être celui de la mission confiée au professeur Chauvin. Je suis étonnée d'être dans l'incapacité de trouver la lettre de mission confiée à monsieur Chauvin. Je me demandais si l'école n'en avait pas eu connaissance, parce que je pense qu'elle est quand même aux premières loges et si elle est publiable pour que les administrateurs en aient un exemplaire dans la foulée de ce conseil d'administration pour bien comprendre l'articulation entre les différents éléments. Merci.

**M. CHAMBAUD** : De toute façon, je vais en redire un mot dans les autres actualités, je répondrai à votre question.

**M. DABIS** : Si je peux me permettre de répondre à votre intervention. Il n'y a pas de flou politique et économique, ce sont peut-être les seules choses qui ne sont pas floues. Notre président s'est engagé très officiellement le 24 mai dernier et le budget est engagé aussi. Ce qui est peut-être flou, par contre je l'avoue tout à fait, c'est le modèle vers lequel on s'oriente et les priorités des années à venir. Mais dès qu'il y aura un directeur en place, les choses vont se décanter très vite. Merci.

**Mme JOLLIET** : Merci beaucoup. Laurent, c'est à vous pour la suite des actualités.

➤ *Vie de l'établissement (disparitions et mobilités)*

**M. CHAMBAUD** : Sur la vie de l'établissement, je commence par deux nouvelles tristes, mais en tout cas elles ont beaucoup secoué l'école.

Nous avons deux personnes qui ont été deux personnes importantes dans la structuration de l'école des hautes études en santé publique qui nous ont quittés il y a très peu de temps. Tout d'abord Bernard Jegou, qu'un certain nombre d'administrateurs ici présents ont connu. Il a été le directeur de la recherche de l'école de 2014 à l'automne 2020. Bernard Jegou nous a quittés le 11 mai, je ne reviendrais pas sur toute la carrière de Bernard Jegou, mais en tout cas simplement pour dire que c'est une personne qui a été extrêmement importante pour notre école, pour laquelle il a énormément donné. D'autant plus qu'il avait auparavant été à la direction de l'IRSET dont il est le fondateur. Cela a été une nouvelle extrêmement douloureuse pour les équipes de l'école et largement pour toute la communauté scientifique à Rennes, au niveau national et international dans le domaine de l'environnement et de la santé.

Nous avons fait un hommage institutionnel avec les quatre organisations en juin. Nous avons aussi souhaité que se fasse un colloque en sa mémoire qui devrait se faire ici à l'école à l'automne.

Par ailleurs, peu de temps après, une autre personne importante pour l'école, Olivier Thomas nous a également quittés. Il a été le directeur du laboratoire expertise et de recherche en environnement et santé de 2007 à 2014. C'est lui qui a fait toute la transition de l'ENSP à l'EHESP. Il a renforcé l'établissement notamment en termes de structure de recherche. Il a commencé à tracer le sillon de ce qu'il se fait actuellement. Il a aussi lancé le réseau doctoral en santé publique qui est maintenant un réseau bien connu, implanté et reconnu et que coordonne l'école. Il était parti en retraite en 2014, mais il restait comme professeur émérite dans notre école. Sa disparition a aussi beaucoup frappé notre communauté.

Mobilités : Il y a d'autres nouvelles sur la vie de l'établissement qui sont plus joyeuses et qui font partie de ce qu'est la vie de cet établissement. Le très probable prochain départ d'Alessia Lefébure qui est ici avec nous. C'est un peu triste pour nous, mais c'est un départ pour aller dans une structure qui est à 200 mètres d'ici pour prendre la direction d'Agrocampus ouest. Dans l'attente de sa nomination officielle qui ne devrait pas tarder, Alessia est encore un peu parmi nous. Je voulais juste en profiter pour la remercier. Vous le savez les uns et les autres Alessia a joué et joue encore un rôle très important sur l'évolution des formations, toutes les formations, qu'elles soient professionnelles ou académiques dans notre école.

Nous avons lancé un appel à candidatures la semaine dernière, j'en profite pour le dire à toutes les administratrices et les administrateurs, cet appel à candidatures court jusqu'au 20 août. C'est important pour nous de recueillir des candidatures de bon niveau, qui pourront assurer la succession d'Alessia et de la même manière poursuivre la transformation qu'elle a entamé.

Nous sommes sur des calendriers assez serrés. Vous savez, pour ce qui est de la directrice de la recherche ou de la directrice des études, le processus est assez lourd. Il y a l'appel à candidatures, ensuite on fait une présélection, il y a un avis qui est demandé du conseil des formations, un avis de la communauté de l'école pour qu'après le conseil d'administration puisse délibérer sur la proposition qui est faite par le directeur. Nous envisageons que cette candidature puisse être soumise à votre avis pour le CA d'octobre. Cela permettrait d'avoir un directeur ou une directrice des études d'ici la fin de l'année ou au plus tard au tout début de l'année prochaine.

Par ailleurs, nous avons aussi l'arrivée, depuis le 1<sup>er</sup> juillet, de Charlotte Rocher, qui est aussi parmi nous. Elle vient du Conseil départemental d'Ille-et-Vilaine où elle était responsable de la communication interne du département. Elle assure maintenant la fonction de directrice de la communication de l'EHESP. Dans les prochaines semaines, nous souhaitons une redéfinition d'une stratégie de communication pour l'école à la fois en interne et en externe.

Nous attendons également l'arrivée le 19 juillet de Marina Hervé, en provenance de l'INSA de Rennes, qui va occuper le poste de contrôleur de gestion qui était vacant depuis février au sein du centre d'appui au pilotage.

➤ *Inspections externes (Cour des comptes, URSSAF, IGESR)*

Peut-être un point sur les inspections, car nous sommes regardés de très près à différents niveaux en ce moment. La première, c'est l'inspection de la Cour des comptes. Je suppose que plusieurs d'entre vous le savent. Ce contrôle a été lancé à la mi-mai.

C'est un contrôle assez lourd, puisqu'il porte de la période de 2015 à maintenant, avec une audition d'un grand nombre de personnes, membres de la direction, du comité de direction l'ensemble des responsables au sein du secrétariat général, les présidents des instances, les représentants des ministères de tutelle, et puis la mise à disposition et la production d'un nombre extrêmement important de documents. Mais c'est ce qu'il se passe quand il y a un contrôle de la Cour des comptes dont la délégation est composée de 6 personnes. Le calendrier qui nous a été donné se situe vers la mi-octobre, avec la remise d'un rapport qui serait consolidé d'ici la fin de l'année 2021.

Il est à noter que la même équipe fait en parallèle un contrôle de l'EN3S, l'École Nationale Supérieure de la Sécurité sociale.

Par ailleurs, nous avons aussi un contrôle de l'URSSAF. Nous devons avoir en même temps un contrôle de l'Inspection Générale de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche sur la sécurité au travail. Nous avons quand même obtenu que ce contrôle qui est important pour nous, pour l'école, puisse être reporté à l'automne prochain.

Cela veut dire que l'école est encore une fois regardée de près, mais d'un autre côté, cela demande un travail extrêmement lourd de l'ensemble des équipes de l'école en ce moment.

➤ *Crise sanitaire COVID-19 (contributions de l'EHESP et préparation de la rentrée)*

Vous avez eu un document (*Bulletin Covid-19 juin 2021-Pandémie de la Covid-19*) que nous avons souhaité faire sur la contribution de l'école à cette crise. Dans la formation précédente, nous avons fait un premier quatre pages au mois de juin 2020. Comme vous voyez, nous n'avons pas pu tenir sur quatre pages, nous sommes maintenant sur un huit pages qui montre de façon la plus synthétique possible l'ensemble des contributions de notre école dans le cadre de cette crise. C'est à différents niveaux, c'est en termes de formation, de recherche, d'expertise, c'est en terme européen et international. J'espère que vous avez à travers ce document, qui n'a pas la prétention d'être exhaustif, vu comment toutes les composantes de l'école ont été mobilisées d'une façon ou d'une autre. Je mets à part les contributions médias qui ont été aussi relativement importantes au niveau de notre école, avec les difficultés que ça peut occasionner.

Nous souhaitons que l'école soit perçue de la manière la plus conforme possible à ce qu'est notre école, c'est-à-dire à la fois les expertises qui sont mobilisées, mais aussi sur notre capacité à montrer quelle est l'approche santé publique dans un contexte où les approches sont souvent l'apanage de personnes avec des compétences très limitées à un domaine d'expertise, alors que l'approche de l'école est une approche pluriprofessionnelle, c'est une approche pluridisciplinaire. Même si nous avons toutes les expertises et toutes les disciplines présentes à l'école, l'intérêt est aussi pour nous de les faire dialoguer et de montrer comment on peut avoir une réponse plus globale à l'ensemble des sujets qui s'invitent à travers cette crise.

Par ailleurs, nous sommes en train de préparer la rentrée de septembre. Nous avons commencé à accueillir de nouveau sur notre campus des personnes et des promotions, à la fois d'élèves et d'étudiants.

Pour l'instant, nous sommes dans l'optique de faire une rentrée en présentiel. Mais nous attendons aussi l'évolution des prochaines semaines et puis bien entendu la position du ministère de l'Enseignement supérieur de la Recherche sur ce sujet.

Par contre ce que nous souhaitons dès à présent, c'est une communication importante, avec une incitation forte à la vaccination, à la fois de nos personnels et de nos apprenants. C'est ce que nous allons faire. Nous le faisons à la fois en termes d'école y compris dans le cadre d'UniR.

Et par ailleurs, nous souhaitons aussi, pour la rentrée, développer l'initiative que nous avons prise des ambassadeurs prévention COVID dans ce contexte-là pour la rentrée et pour faire en sorte qu'il y ait une sensibilisation la plus forte possible et puis aussi pour permettre d'expliquer, de débattre sur les interrogations que peuvent avoir aussi bien le personnel que nos apprenants.

Et puis, dernier point aussi, nous avons mis en place un nouveau protocole de télétravail avec une possibilité de deux jours de télétravail. Il s'appliquera dès le mois de septembre.

- *Réforme de la haute fonction publique (Classe Prépa Talents et tronc commun aux écoles de service public, plateforme MENTOR)*

Le premier point, c'est la mise en place de la nouvelle classe Prépa Talents. Je pense qu'un certain nombre d'entre vous aussi ont été au courant. Je rappelle que nous avons 25 places dans les classes préparatoires intégrées. Suite à l'appel à manifestation d'intérêt qui a été proposé, nous avons décidé de doubler nos classes pour passer d'un accueil possible de 25 à 50 places. Le projet que nous avons proposé a été accepté et nous avons donc obtenu les 50 places prépa talent pour la rentrée de septembre.

C'est un changement très important pour l'école. Ce n'est pas uniquement le doublement de places, c'est aussi le processus puisque nous avons, à cette occasion, développé ce qu'il manquait dans la CPI, c'est-à-dire une capacité d'offrir une diplomation pour les personnes qui rentraient dans ce processus. À la fois des diplomations internes au niveau de l'école, puisque nous avons cette capacité, mais aussi à travers un partenariat notamment avec l'IEP de Rennes et l'IPAG (Université de Rennes 1). Cela nous a permis aussi de travailler avec les associations qui œuvrent pour la capacité de diversité dans nos fonctions publiques : *La Cordée* et *Des territoires aux grandes écoles*, avec lesquelles nous avons travaillé pour amorcer aussi la capacité d'attirer vers ces classes prépa talent. C'est un élément majeur aussi. Ce n'est pas uniquement d'ouvrir les classes, mais de faire en sorte que ces classes soient connues, reconnues et que les gens rentrent dans ce processus qui est probablement le plus compliqué. Par ailleurs, nous avons aussi un programme que nous démarrons avec l'IEP de Rennes pour aller chercher et aller expliquer dès le collège ou le lycée ce que peuvent être les carrières dans le domaine de l'administration et du management de la santé que nous démarrons aussi cet automne.

Nous avons mis en place le processus d'admission qui est le processus d'admission qui était classique que nous avons jusqu'à présent, nous n'avons pas changé cette année de processus d'admission, parce que c'était trop tard, mais à partir de l'année prochaine, c'est l'école qui va être maître de ce processus, en tout cas du jury. Nous avons 75 dossiers reçus, dessus nous avons 40 admissibles et finalement comme il y en a 10 qui ont été absents, il nous reste 30 personnes qui vont pouvoir rentrer dans ce processus.

Cela montre bien justement la difficulté pour nous d'aller chercher des potentiels candidats. C'est probablement là le défi majeur. Les places, nous les avons, mais il faut maintenant trouver des processus qui permettent d'aller chercher des personnes qui sont en mesure de se permettre de rentrer dans ce processus et donc d'être candidates. L'EHESP n'est pas une exception dans ce contexte-là, on le retrouve dans beaucoup de classes de ce type-là, l'important est la capacité de travailler bien en amont de l'arrivée de ces personnes.

**Mme MEUNIER** : Concernant les classes talents, je pense qu'il y a le dispositif du tutorat qui se met en place aussi et qui fait appel aux professionnels de terrain pour accompagner les élèves qui rentrent dans des classes prépa talents. Je pense que c'est quelque chose qu'il faut investir, et en termes de communication soit avec l'école, soit avec le CNG. Il y a quand même des choses à faire aussi pour accompagner ces jeunes et leur faire bien connaître les métiers.

**M. CHAMBAUD** : Tout à fait et merci, en effet, c'est un élément important. Encore une fois, on le voit, la grande difficulté, c'est que finalement les processus qui permettent en amont de repérer des personnes et de les accompagner jusqu'à leur capacité d'accepter de rentrer dans

ce processus finalement reposent sur quelques endroits où les gens ont vu et ont compris. Mais même si les personnes viennent de la France entière, on n'a pas un dispositif suffisant de connaissances et de reconnaissances des publics qui peuvent venir, notamment ceux venant de l'ensemble des universités françaises. C'est probablement un travail qu'il faut faire aussi avec la conférence des présidents d'université sur ce sujet.

Vous savez aussi que dans le cadre de la réforme, il a été voulu un tronc commun à quatorze écoles de service public. Le tronc commun de la Haute Fonction Publique dans lequel vous avez à la fois des écoles qui font partie du réseau des écoles de service public, mais aussi des écoles d'ingénieurs qui ont rejoint cette idée du tronc commun. Dans ce cadre-là, l'école travaille avec les quatorze écoles sous la coordination du ministère de la transformation et de la Fonction Publique, avec cinq thématiques qui ont été souhaitées par la ministre, les valeurs de la République, la transition écologique, la transition numérique, le rapport à la science, l'égalité et pauvreté.

Les écoles ont beaucoup travaillé sur ce sujet avec une mise en commun qui était très intéressante pour mettre en place des programmes pour chacun des grands thèmes qui est à peu près d'une vingtaine d'heures, avec aussi des formules mixtes, c'est-à-dire beaucoup de formations en distanciel (synchrone ou asynchrone), c'est-à-dire qu'un certain nombre de ces cours, comme les modalités de rentrée ne sont pas les mêmes entre les écoles d'ingénieur et les écoles de service public, elles vont être dispensées à des moments différents, d'où l'intérêt d'avoir des modules en e-learning et probablement des temps communs, si on peut le faire, entre quelques écoles sur notamment des temps qui peuvent être des études de cas, qui peuvent être des conférences.

Le travail est très engagé, il est en production pour ces cinq thématiques et par ailleurs il y a une autre thématique qui est la capacité de trouver des temps de stage commun. Mais nous voyons que nous nous heurtons très, très vite à des principes de réalité. Les temps communs sont extrêmement difficiles à organiser à la fois parce que les cursus sont différents y compris en termes de timing, de départ et de clôture des formations, mais aussi parce qu'il y a des difficultés géographiques qui vont s'imposer à nous. Ce travail est en cours.

Pour ce qui est de notre école, cela concerne les directeurs d'hôpitaux et les D3S, les directeurs d'établissements sanitaire et social et médicosocial. Ces troncs communs peuvent être intéressants pour toutes les filières de l'école. Il faut voir comment on va pouvoir aussi recycler d'une certaine manière ces formations-là pour qu'elles puissent être utiles de manière transversale sur le centre de l'école.

Le pilotage de l'ensemble de ce tronc commun reviendra au nouvel institut national des services publics qui va être créé en 2022.

Toujours dans ce cadre-là, nous participons à la plateforme Mentor qui est une plateforme qui a été mise en place la DGAFP et qui va être la plateforme dans laquelle vont se mettre en place toutes les formations continues qui vont pouvoir être développées dans ce contexte-là. Il y a eu aussi un appel à projets par la DGAFP auprès de l'ensemble des ministères et des écoles de service public, autour de 14 thématiques prioritaires. C'est une opportunité pour l'école pour pouvoir disposer de modules qui pourraient être vus de façon très large par l'ensemble des fonctions publiques. Dans ce contexte, il y a deux formations qui ont été proposées par l'école pour rentrer dans ces plateformes Mentor, en tout cas dans un premier temps. Le premier, c'est le programme chance qui est sur le changement climatique, environnement et santé qui est un programme que nous avons mis en place à l'école, que nous avons testé auprès d'un certain nombre de publics déjà et qui est pour nous un programme extrêmement important. Il sera proposé, en partenariat avec le ministère de la transition écologique. Par ailleurs à la demande notamment du ministère des Solidarités et de la Santé, nous avons le programme qui s'appelle OTE, organisation territoriale de l'État, qui est sur l'accompagnement des nouvelles directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités. À la demande du ministère de la santé, nous avons travaillé, en partenariat avec l'Institut national du travail, de l'emploi et

de la formation professionnelle (INTEFP) qui est une école de service public dédiée au travail et à l'emploi. Ce programme va être proposé dans le cadre de la plateforme Mentor.

➤ *HCERES – évaluation des masters et unités mixtes de recherche*

Concernant le processus d'évaluation par le Haut conseil d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (HCERES), pour les nouveaux administrateurs ou administratrices, je dois dire que l'école est dans une situation un peu particulière puisque l'EHESP elle-même a été évaluée en tant qu'établissement il y a deux ans dans le cadre de la vague parisienne (vague D) à l'époque, mais nous allons rejoindre la vague rennaise (vague B) dans la prochaine évaluation HCERES. Par contre, les dispositifs et structures qui sont à Rennes sont évalués actuellement. Dans le cadre de cette vague, il y a eu une évaluation de l'IRSET qui a été faite par le HCERES. Je pense que cela s'est bien passé.

Par ailleurs, il y a eu aussi l'évaluation de la MSHB, de la Maison des Sciences de l'Homme en Bretagne. Elle est déjà faite aussi et j'espère que cela s'est bien passé.

**Mme OLLITRAUT** : Oui, oui ça s'est bien passé.

**M. CHAMBAUD** : Il y a un dépôt au ministère de l'Enseignement Supérieur de la Recherche et de l'Innovation d'un projet d'infrastructure nationale qui va coordonner toutes les structures qui finalement vont faire partie d'un consortium français qui va pouvoir peser au niveau européen et international sur la problématique de l'exposome, à la fois en termes de recherche et en termes de formation. Par ailleurs, nous avons un dossier qui est en cours de labellisation d'un axe « RSMS » qui est l'axe sur la recherche sur les services et le management en santé en tant qu'équipe de recherche labellisée de l'INSERM, ce qui permettrait d'avoir une structure CNRS avec un axe labellisé INSERM, si notre dossier est retenu.

Dans le domaine de la formation, nous proposons beaucoup de choses, je vais essayer d'être très synthétique. Nous avons maintenant une offre de masters qui s'étoffe, qui se complète, notamment avec le partenariat sur le site de Rennes. Nous avons le Master de santé publique en anglais (Master of public health) qui a déjà été évalué dans la vague parisienne et qui se poursuit. Nous avons le renouvellement du Master santé publique avec les universités Rennes 1 et Rennes 2, du Master droit de la santé avec l'université de Rennes 1. Par ailleurs, nous allons participer à des masters existants. Nous allons être en co-accréditation de deux Masters, un Master politiques publiques, avec Sciences Po Rennes, l'ENS Rennes et Rennes 1, un Master sciences de l'eau avec Rennes 1, l'INSA Rennes et Agrocampus Ouest. Deux Masters sont en création : un sur la mention « villes et environnements urbains » dont nous allons être en co-accréditation avec Sciences Po Rennes et l'INSA de Rennes. Cette nouvelle mention qui est aussi importante pour nous puisque ça va permettre de valoriser tout notre axe sur l'urbanisme et la santé. Et enfin, nous sommes à l'initiative d'une nouvelle mention qui va être une création. Le MESRI a accepté cette création qui va être un Master en deux ans, mention « administration de la santé ». C'était quelque chose que nous souhaitions depuis longtemps. Ce Master va se créer, il va être co-accrédité avec Rennes 1, mais c'est vraiment l'EHESP qui le porte. L'arrêté d'accréditation du MESRI étant paru, nous allons dès à présent, dès le mois de septembre ouvrir un thème de ce Master Administration de la Santé sur Paris qui va être le M2 AMOS.

Par ailleurs, à partir de l'année prochaine, donc de septembre 2022, nous ouvrirons l'ensemble du Master à la fois M1 sur Rennes, M2 sur Rennes, et M2 sur Paris.

➤ *Partenariats (Sciences Po Rennes, Santé Publique France, ISPED de l'Université de Bordeaux)*

Nous établissons actuellement un partenariat fort avec Sciences Po Rennes. Vous avez déjà vu des éléments à travers la classe prépa talents, à travers la co-accréditation. Mais nous voulons renforcer cela surtout pour le lien entre politique publique et politique de santé.

Par ailleurs, nous sommes en train de faire des conventions avec l'ISPED de Bordeaux puisque c'est un élément important pour nous : c'est l'autre pôle universitaire très fort de santé publique en France. Cela a été rappelé tout à l'heure par François Dabis. Nous allons mettre en place une coopération avec l'ISEP de Bordeaux, avec une convention que j'espère nous signerons rapidement. Nous sommes aussi en discussion pour avoir une convention-cadre avec Santé Publique France. Nous avons des conventions particulières sur des sujets spécifiques.

La directrice générale de Santé Publique France est d'accord, je souhaite qu'on ait une convention-cadre entre Santé Publique France et nous parce qu'il y a vraiment énormément de choses sur lesquelles nous pouvons travailler ensemble.

➤ *PIA 4 : réponse à des appels à projets*

Nous participons aussi à la réponse aux appels à projets PIA4, notamment avec l'appel à projets Excellences. Dans ce cadre-là, nous sommes partie prenante du projet Excellences du projet UniR qui s'appelle Iris. Je ne vais pas vous le détailler, mais la place de la santé publique est forte dans ce projet-là.

Dans le cadre du PIA4, l'équipe du campus Condorcet développe un projet qui s'appelle *Condorcet Crossing* autour du franchissement des frontières. Ils nous ont demandé un soutien symbolique et non financier, mais cela nous paraissait très important de le faire, notamment par rapport à la situation de notre antenne parisienne et du lien nécessaire avec le campus Condorcet.

Dernier point, nous avons, dans le cadre de ces appels à projets, un projet que nous avons soumis qui est un projet de simulation dans le cadre de l'appel à projets Santé Numérique. Le projet s'appelle JumIAs qui est une plateforme de simulation par jumeaux numériques et intelligence artificielle des parcours patients et de l'offre de soins. L'idée est de vouloir mettre en place une structure de simulation dans le domaine du management et de l'administration en santé. C'est un projet partenarial à la fois avec l'école des Mines de Saint-Étienne, avec le groupe SCALIAN et aussi avec des structures privées.

➤ *Mission de refondation de la santé publique*

Suite à la remise du rapport Pinet, c'est une mission pilotée par Franck Chauvin (président du HCSP) qui doit se conduire avec une remise du rapport pour le 30 novembre. Par ailleurs, il y a une dizaine de personnes qui font partie de cette mission. Je fais partie de cette mission à titre individuel. Ce sont des membres individuels et non institutionnels.

Par ailleurs, ce qui est important aussi, c'est que vous sachiez que trois missions ont démarré en même temps, plus la mission de François Dabis. Nous avons une mission qui a été confiée à deux personnes qui sont en responsabilité d'une structure qui s'appelle IMOTEP qui vont travailler de façon spécifique sur les messages adressés aux jeunes en santé publique. Par ailleurs, il y a une autre mission avec deux autres personnes, un PUPH parisien et une personne qui est en charge d'une start-up dans le domaine de la transmission des informations. Cette mission-là a pour objectif spécifique de donner des éléments sur la manière dont on peut envoyer des messages rapidement à l'ensemble des professionnels de santé en cas de crise.

On aura des interactions aussi avec ces trois autres missions dans le cadre de la mission Chauvin.

➤ *International (REFESP, projet de création de SASU, Bénin)*

Nous avons pris l'initiative à l'école en lien très fort avec l'agence universitaire de la francophonie (AUF) de créer un réseau des établissements francophones en santé publique (REFSEP). Cette structure a été créée en mars dernier. Nous avons fait un premier rappel avec nos réseaux, je dirais, habituels et nous avons douze établissements qui ont été des établissements fondateurs de tous les continents, Belgique, Bénin, Burundi, Canada, France, Liban, Madagascar, Maroc, Suisse, Vietnam et France bien entendu. L'objectif est de contribuer

à l'élaboration des politiques publiques, de faire un développement en termes de formation, de recherche, d'expertise. Ce réseau est créé avec le soutien fort de l'agence universitaire de la francophonie. Pour la première année, j'ai accepté de prendre la présidence de ce réseau qui a vocation à tourner en termes de présidence. Cela a vocation à très rapidement s'ouvrir à d'autres membres. On a souhaité au départ qu'il y ait surtout une structure dans chaque pays, mais on voit déjà qu'il y a des demandes pour d'autres écoles pour rejoindre ce réseau francophone.

Vous voyez à quel point, dans le contexte actuel, c'est important de pouvoir peser dans ce contexte-là. Par ailleurs, nous restons membres des autres réseaux, je pense notamment à l'ASPHER, l'association des écoles de santé publique de la région européenne.

De la même manière, nous renouvelons cet automne notre accréditation européenne auprès de l'organisme qui accrédite pour l'ensemble de la région européenne et maintenant qui prend une dimension internationale. Cette accréditation va être lancée à l'automne.

Deux derniers points. Un dont vous entendrez parler rapidement, nous sommes en train de faire l'étude de faisabilité détaillée pour la structure privée, la SASU, sur l'expertise internationale. Nous avons donc lancé un accompagnement très fort pour être sûrs à la fois des aspects organisationnels et des aspects économiques et financiers. Notre objectif est de pouvoir saisir le conseil d'administration en mars de l'année prochaine pour délibérer sur l'opportunité ou non de cette filiale de coopération internationale. Vous verrez dans un des sujets dont nous allons parler aujourd'hui à quel point c'est important pour nous d'avoir des structures qui soient peut-être plus souples que l'école qui, par nature, a des difficultés à abriter des projets, notamment des gros projets internationaux.

Dernier point, c'est un partenariat que nous démarrons avec le Bénin, puisque nous sommes allés au Bénin au mois de mai. On a réussi à passer entre les gouttes du coronavirus. Avec un partenariat qui se dessine très intéressant avec le Bénin, puisqu'ils sont en demande très forte à la fois d'une formation de l'ensemble de leur nouveau directeur d'hôpital puisqu'ils changent complètement les modalités de recrutement du directeur d'hôpital. Et par ailleurs aussi, ils veulent former des pharmaciens inspecteurs. Ils se sont tournés, je dirais, naturellement vers nous à cette occasion. Nous avons convenu d'un démarrage en janvier 2022 de ces deux formations. Les équipes travaillent déjà sur ces aspects-là et par ailleurs ça nous permet aussi d'avoir un partenariat avec une structure au Bénin qui s'appelle l'IRSP, l'Institut Régional de Santé Publique qui est une belle structure à l'échelle africaine, mais c'est une structure solide, avec laquelle nous avons aussi en perspective de développer des partenariats en termes de recherche dans ce cadre-là.

**Mme JOLLIET :** L'actualité est très riche et tous ces beaux projets sont autant de promesses de développement qui peuvent ne faire que grandir l'école et dont on se félicite. Merci pour cette présentation très claire. On va effectivement sans trop tarder passer au point suivant.

**M. KOUNOWSKI :** Merci, je me permets d'intervenir. Je veux revenir sur deux points que vous avez évoqués très rapidement, mais tout de même. Vous avez parlé de la réforme de la haute fonction publique, vous avez cité pour le tronc commun l'effort de directeur d'hôpitaux et de D3S, vous n'avez absolument mentionné les corps de l'inspection sanitaire et sociale des médecins inspecteurs de santé publique et des pharmaciens inspecteurs de santé publique. Cela nous surprend, d'autant plus que ces corps ont contribué à la consultation lancée par la ministre sur la réforme de la haute fonction publique. J'échangeais encore il y a peu avec le DRH ministériel des ministères sociaux qui nous confirmait que ces corps étaient bien concernés par cette réforme. Nous portons aussi des travaux pour ces corps dans le cadre de leur revalorisation. Je voudrais en savoir plus sur votre interprétation sur ce que vous venez d'annoncer là, parce que c'est assez surprenant pour les corps de la fonction publique d'État, vu qu'ils ne seraient concernés d'après vos propos. Et revenir aussi sur les DREETS vous avez parlé d'un programme OTE, on est sur une réforme. C'est une réforme territoriale extrêmement importante des services de l'État en région. Il n'y a pas que les DREETS et DEETS, mais je pense qu'effectivement vous avez évoqué que votre mandat à l'époque concernait

essentiellement ces nouvelles organisations. Je voulais appeler à votre vigilance sur le fait que le niveau régional des DREETS est un des niveaux de cette réforme par rapport à nos collègues du social et du travail, l'autre niveau est départemental, ce sont les DEETS qui relèvent du ministère de l'Intérieur. Comment allez-vous faire le lien pour vous assurer que les collègues qui seront formés ou accompagnés par l'école ne seront bien pas que ceux aujourd'hui qu'on emploie dans les directions régionales, mais aussi ceux en direction départementale ? Merci.

**M. CHAMBAUD** : Oui, je vais faire des réponses brèves. Sur le premier point, j'ai bien pris la précaution de dire que pour nous les programmes, en tout cas, les programmes thématiques seront ouverts à l'ensemble des professionnels. Je ne mets pas d'élément complémentaire, mais peut-être que le ministère des Solidarités en a. Ce qui nous a été dit à l'époque, peut-être que les choses évoluent, mais franchement pour nous tant mieux. Nous sommes plutôt dans l'optique de dire que de toute façon tout ce tronc commun, plus on va pouvoir le faire de manière transversale, mieux ce sera pour l'école, y compris sur un certain nombre de choses que l'on souhaitera aussi rendre ouvert aux formations académiques. C'est l'intérêt de l'école. Après, dans les premiers échanges que nous avons eus, pour nous ce qui nous avait été dit à l'époque par le ministère de la Fonction Publique, c'était que les deux formations qui étaient impliquées dans ce cadre-là étaient des formations de DH et de D3S. Encore une fois, s'il y a des évolutions, pour l'école, ça ne pose pas de problème. Après c'est une question de périmètre de ce qui est vu par le ministère de la Fonction Publique dans le cadre des discussions interministérielles. C'est pour le premier point.

Sur le deuxième point, quand je parle de programmes pour nous, c'est le programme de formation. C'est-à-dire que nous avons et nous mettons en place un programme de formation sur Mentor, sur l'évolution et effectivement la réforme des structures au niveau territorial. Après, me semble-t-il, il faudra qu'on regarde, mais les éléments qu'on met sur le programme de formation sont calibrés autant pour le niveau régional que pour le niveau départemental. C'est derrière la façon dont peut se mettre en place la nouvelle organisation territoriale de l'État. Ce sont des dispositifs, encore une fois, qui sont pensés entre les deux écoles de formation pour le niveau régional probablement, pour le niveau départemental si on nous le demande, il n'y a aucun problème à faire cette évolution.

**M. SANQUER** : Un petit mot rapide pour appuyer la demande qui vient d'être faite. Vous évoquiez tout à l'heure la question de la coordination entre les 14 écoles qui viennent s'intégrer dans le périmètre plus large des écoles de service public, faire une observation, un des premiers besoins de coordination, ce serait de s'accorder sur le calendrier des concours. Cela ne renvoie pas directement à la compétence de l'école, mais aussi des ministères concernés. Pour cette année, on a quand même une situation assez peu satisfaisante où on avait le même jour les écrits du concours d'inspecteur de l'action sanitaire et sociale, les écrits du concours d'accès à l'EN3S et les écrits du concours d'administrateur territorial. À l'heure où le ministère travaille sur le référentiel des inspecteurs d'action sanitaire et social et sur une possible nouvelle revalorisation statutaire du corps, dont l'objet est notamment d'améliorer l'attractivité du corps. Que cette première année-là on ait un loupé aussi magistral sur l'organisation du concours où on ne va peut-être encore pas saturer le nombre de postes prévu au concours, ce n'est tout simplement pas acceptable.

**M. CHAMBAUD** : Pour l'école, nous avons tout intérêt à ce qu'il y ait ce type de coordination.

**M. LAMBERT** : Pour ma part, je voulais remercier le directeur pour cette présentation qui montre tout le dynamisme de l'école, aussi bien en termes de réalisation qu'en termes de projet. Ce sont autant de promesses de développement. Je voudrais dire ma satisfaction devant l'engagement de l'école pour les classes prépa talent. Cet engagement me semble correspondre non seulement aux missions de formation de l'école, mais aussi aux valeurs qu'elles portent. Pour nous, c'est important. Beaucoup de professionnels, qu'ils soient DH, D3S ou directeur de soins ont manifesté de l'intérêt sur le projet de la chair économie et management, de créer un DE qui pourrait ultérieurement conduire à un doctorat professionnel

en lien avec l'école de service public de l'Université de Montréal. Nous avons cru comprendre qu'il était question de l'instaurer dès la rentrée prochaine.

**M. CHAMBAUD** : Merci pour l'appui de ce que l'on fait sur la classe prépa talent. La classe préparatoire intégrée (CPI) a été mise en place grâce aux organisations professionnelles qui la soutiennent fortement. Sur le point spécifique avec l'Université de Montréal, nous continuons à être en discussion avec eux. C'est assez compliqué, très sincèrement pour septembre ce ne sera pas possible.

Les partenariats et les conventions avec l'Université de Montréal ne peuvent pas passer avec les codes de santé publique de l'Université de Montréal, mais avec l'université de Montréal, donc avec l'entité de l'Université de Montréal. Cela prend du temps. Par contre, le fait de continuer à travailler sur la manière dont on peut aller au-delà de ce que va être le Master administration de la santé, à la fois pour permettre, y compris d'aller sur de la recherche classique dans ce contexte-là ou sur des formats beaucoup plus professionnels, on continue à le faire et on va continuer à le faire. Il faut dire que le diplôme de l'Université de Montréal ne commence que cette année. Ils ont eu aussi la difficulté de faire accepter au niveau de l'université de Montréal, ce qu'on appelle dans le jargon francophone, le doctorat professionnel.

Nous ne pouvons pas appliquer cet élément-là de la même manière en France, puisque le doctorat professionnel n'est pas reconnu, mais on va continuer à travailler sur des modalités permettant effectivement une inscription avec un mode de lien avec l'Université de Montréal. Sinon, on continuera à le faire de manière autonome.

**Mme JOLLIET** : Monsieur Mesuré, vous avez demandé la parole.

**M. MESURÉ** : Je voulais d'abord vous dire que la communication que vous venez de faire est d'une densité et d'une diversité impressionnante. Je me réjouis de voir une sorte de feu d'artifice et d'explosion de cette école. Et je l'ai vu se développer dans les dernières années avec vous, mais là on atteint vraiment une ouverture très importante. Je pense que votre directrice de la communication n'aura pas de difficulté à trouver des sujets pour faire savoir ce que fait l'EHESP.

Je vous rappelle que lorsque vous avez sorti votre première plaquette sur le rôle, très impressionnant déjà, que vous aviez joué au niveau de l'école dans la première phase de l'épidémie, de la pandémie, j'avais insisté sur le besoin absolument de le faire savoir. Quand je vois cette brochure, je me permets de revenir sur cette nécessité de sortir un peu et de montrer à des tas de gens qui ignorent pratiquement l'activité de l'EHESP, y compris dans les métiers de santé. Certains ne sont pas vraiment au courant de ce qui se passe à l'EHESP.

Je me disais qu'il y avait peut-être des opportunités de communication. Je suggérerais si c'est possible que cette brochure soit probablement mise à disposition des pharmaciens et des médecins dans les salles d'attente, de façon à ce qu'il y ait vraiment une connaissance de ce que cette école fait. Je pense que l'on pourrait très bien avoir avec Bruno Maquart la possibilité de faire connaître également et de faire distribuer largement cette brochure aussi bien à La Villette qu'au Palais de la Découverte. Il faut absolument que l'on sorte et que beaucoup d'autres que nous aient la chance et l'opportunité d'avoir vraiment connaissance de ce que vous faites. Merci.

**Mme JOLLIET** : Merci monsieur Mesuré sur ce commentaire. Madame Jay-Passot.

**Mme JAY-PASSOT** : Parmi les multiples informations que vous nous avez délivrées, on voit la diversité et les évolutions intéressantes au niveau des Masters. Je me demandais si, de la même manière que vous envisagez à partir du tronc commun de pouvoir essayer ces éléments de formation auprès d'autres publics de l'école et si ces évolutions, notamment au niveau du Master administration de la santé vont pouvoir aussi bénéficier au centre de formation professionnelle au sein de l'école ?

**M. CHAMBAUD** : Oui, ça demanderait des développements importants. Ce que l'on va faire, on le développe dans la démarche d'approche par compétence et de bloc de compétence. Les éléments que l'on va construire dans le cadre de ce Master en administration de la santé,

finalement on va pouvoir retrouver des blocs de compétences qui pourront être accessibles à beaucoup d'autres dispositifs de formation à beaucoup d'autres personnes. C'est dans ce contexte-là qu'on met en place ce Master administration de la santé et c'est dans le crédo de ce que l'on essaie de faire depuis le démarrage de ce dispositif de transformation, c'est de faire en sorte que ces Masters ne soient pas des lieux complètement enfermés, mais que ce soit plutôt des modules dans lesquels on va pouvoir greffer de la formation tout au long de la vie, de la formation à distance et permettre à ce qu'il y ait beaucoup plus de parcours individualisés que l'on va pouvoir proposer dans ce contexte-là.

Cela permettra aussi probablement d'avancer plus vite dans ce que l'on avait souhaité dès le départ, c'est-à-dire de faire en sorte que des parcours professionnels puissent être diplômants. On va le faire pour les classes prépa talent, mais ça peut être bien au-delà. On l'a déjà fait pour les directeurs de soin ou pour les attachés d'administration hospitalières. Cela va continuer à se faire dans ce contexte-là, mais on pourra probablement aller avec une dimension supplémentaire dans le contexte où toutes ces formations-là seront articulées en bloc de compétence.

**Mme JOLLIET** : Plus de questions. La parole reste à Laurent Chambaud pour le point suivant.

### **3. PROJET D'UNIVERSITE DE RENNES (UNIR)**

**M. CHAMBAUD** : Madame la Présidente, les administratrices et administrateurs, je pense que vous avez reçu le document. Il y a une vingtaine de diapos, ce qui est quand même un peu beaucoup par rapport à cela. Si vous en êtes d'accord, madame la Présidente, je vais plutôt résumer ce qu'est le projet UniR dans le contexte actuel et ce que l'on vous demande aujourd'hui. Je pense que vous avez les éléments dans le diaporama qui vous a été fourni.

Le projet de convention de coordination territoriale est la poursuite d'un processus qui est en cours depuis maintenant un certain nombre d'années au niveau du site rennais. Pour rendre courte une histoire déjà très longue, les administrateurs qui était déjà présents le savent bien, l'école était impliquée dans deux communautés d'universités et d'établissement. Une qui était USPC à Paris qui était celle dans laquelle on était membre et l'université de Bretagne Loire dans laquelle au début on n'était qu'associé.

Toutes les deux ont éclaté, ont disparu. Dans ce contexte-là, les universités parisiennes se sont regroupées autour de l'université de Paris et les autres sont restées un peu satellites. Nous avons décidé à ce moment-là que nous ne souhaitons plus être membres, y compris de la convention territoriale parisienne. On n'y voyait pas d'intérêt véritable. Par ailleurs, au niveau rennais, les différents pôles de l'université de Bretagne Loire se sont organisés différemment. Nous avons pris le parti de participer à la structuration du site rennais. C'est dans ce contexte-là qu'est apparu le projet UniR qui concerne deux universités, Rennes 1 et Rennes 2 et les cinq écoles qui sont l'IEP de Rennes, l'école nationale supérieure de Rennes, l'INSA de Rennes, l'EHESP et l'école nationale supérieure de chimie de Rennes.

Dans ce contexte de mise en place d'une nouvelle structuration, la première étape que nous avons souhaité faire collectivement, c'est de développer une convention de coordination territoriale. Les sept établissements gardent leur autonomie, leur modalité propre, par contre en mettant en commun un certain nombre d'éléments quand les sept établissements le souhaitent. C'est relativement peu contraignant, mais c'est une modalité qui nous permet au moins de travailler des sujets communs.

Je vous donne deux ou trois exemples. C'est dans ce contexte-là que nous avons décidé au niveau d'UniR de faire une bourse à la mobilité des personnels, c'est dans ce contexte-là que nous avons monté ce dont j'ai parlé tout à l'heure, c'est-à-dire les ambassadeurs prévention COVID qui ont été soutenus par l'ensemble des sept établissements. C'est comme cela aussi qu'on met en place des modes de coordination, que ce soit dans le domaine de la formation,

de la recherche, de l'expertise, de l'international, avec sept ou huit groupes dont celui des directeurs généraux des services, des DGS, qui travaillent sur les aspects de ce qui peut être mis en commun dans le contexte où chaque entité garde son autonomie.

Cette convention de coordination territoriale s'est faite en lien avec le ministère de l'Enseignement supérieur de la recherche, le MESRI, en lien pour les établissements qui sont sous statut MESRI avec le recteur et par ailleurs dans un contexte où on souhaite formaliser cette convention de coordination territoriale. Elle est soumise à l'approbation des sept établissements. Nous sommes le dernier, les six autres établissements ont statué sur cette convention de coordination territoriale.

Il est important de vous dire quelle est l'évolution de ce processus. Derrière cette première étape, la seconde étape va être probablement pour les établissements qui le souhaitent de mettre en place ce que l'on appelle un EPE, un établissement public expérimental qui est souhaité et proposé par l'ordonnance et qui permet pendant dix ans à des établissements de mettre en place des modalités expérimentales d'un établissement pour lequel il y a soit la capacité d'être composante de cet établissement et donc de fonder des statuts juridiques au sein d'un établissement, soit d'être associé à cet établissement. Pour le dire très clairement, l'enjeu n'est pas chez nous, il est au niveau de Rennes 1 et Rennes 2 de savoir si Rennes 1 et Rennes 2 vont être en mesure de fusionner dans ce cadre-là. C'est un enjeu qui concerne principalement les deux universités.

Après, il y a un autre établissement qui est l'ENS Rennes qui a dit clairement qu'il souhaitait devenir composante de ce nouvel établissement public expérimental. Nous, le EHESP, nous avons dit très clairement que vu le contexte, vu notre ancrage rennais, mais aussi notre audience nationale, vu que nous sommes sous double tutelle, vu la particularité de l'école, il n'était pas possible et il n'était pas question pour nous d'être composante de cet établissement public expérimental, mais que par contre, être associé était un élément intéressant pour nous, parce que ça nous permettait d'être fortement présents, notamment dans les partenariats que nous avons développés.

Cela consolide ce qui est la position de l'école, c'est-à-dire un ancrage local, mais une vocation beaucoup plus large régionale, interrégionale, nationale et internationale. C'est dans ce contexte-là que la convention de coordination territoriale, pour être précis, fait débat notamment au niveau des universités, le fait beaucoup moins dans les écoles. Pour les écoles, cela ne changera pas. Comme je vous l'ai dit deux écoles ont dit assez clairement ce qu'ils souhaitaient, mais il faudra que l'on consolide d'ici la fin de l'année quel va être notre statut par rapport à cet établissement public expérimental dont la création serait probablement autour de 2024, donc au moment de la discussion sur le site rennais. Par contre, les trois autres écoles auront à se positionner aussi dans ce contexte-là. C'est ce qu'il se passe dans tous les sites où ces modalités-là sont toujours en discussion, avec des sites qui s'en sortent plutôt bien, d'autres qui sont plutôt à la peine et à la traine. Le site rennais jusqu'à présent ne s'est pas manifesté pour être précurseur, les différentes options qui ont été prises pour l'instant ne se sont pas transformées. J'espère que cela permettra de faire en sorte que les partenariats que nous avons noués puissent finalement se consolider, que les projets que nous avons, je pense notamment à l'appel à projets Excellences, soit aussi porté par une capacité d'organisation au niveau du site de Rennes.

C'est dans ce contexte que l'on vous propose cet avis pour délibérer favorablement sur la convention de coordination territoriale.

Nous en avons parlé au comité technique au niveau de l'école qui a délibéré favorablement à l'unanimité, en retenant la clause de précaution, c'est-à-dire d'avoir bien des éléments d'information sur ce que vont être les étapes suivantes. Les étapes suivantes vont, pour un certain nombre d'établissements, être plus engageantes.

**Mme JOLLIET :** Merci pour cette présentation. C'est effectivement un vrai travail de longue haleine. La convention est en quelque sorte la première pierre à l'édifice. On voit des succès fleurir en France. Beaucoup d'universités s'engagent dans cette voie. Une chose est certaine.

D'une part, cela donne une visibilité nationale et internationale aux établissements. Cela permet également de candidater à des appels à projets auxquels seuls les EPE ont le droit de répondre. C'est un levier tout à fait puissant de transformation.

**Mme JAY-PASSOT** : Merci pour toutes ces précisions que vous avez apportées. On voit que la convention a, certes, un niveau d'engagement qui reste mesuré, mais une ambition large au niveau du périmètre qu'elle décrit, avec l'intégration de beaucoup de dimensions stratégiques. À la lecture, elle peut poser la question de l'articulation avec la vocation nationale de l'école et son autonomie de décision sur certains sujets, comme la politique internationale. Vous avez anticipé ces questions dans votre propos.

**Mme JOLLIET** : Merci. Madame Meunier a demandé la parole

**Mme MEUNIER** : Merci. J'ai quand même deux questions et une remarque. La première consiste à savoir quel sera le retour prévu pour les administrateurs de l'évolution de cette convention et de son exécution régulièrement ? À l'article 5, il est mentionné des éléments sur les contributions des membres. On n'est pas dans la perspective EPE, on est bien dans la convention, mais pouvez-vous nous donner une idée de ce que cela va représenter ? Et est-ce que cela aura un impact sur la trajectoire financière ?

La dernière remarque que je ferais n'appelle pas forcément de réponse maintenant, mais j'aimerais mieux comprendre en termes d'articulation sur l'ensemble d'UniR quel impact cela peut avoir pour le projet immobilier de l'école et notamment la partie qui concerne l'hébergement ? J'ai un petit peu de mal à voir comment cela va s'inscrire dans cet ensemble.

**M. CHAMBAUD** : Merci. Sur la première question, on peut, si vous le souhaitez, avoir une restitution annuelle de l'évolution de ces travaux. Je pense que de toute façon on va revenir vers le conseil d'administration avant cela puisque, encore une fois, vous voyez étape 2, il faut que l'on rédige le contrat de sites. Dans le cas de ce contrat de sites, c'est là où on va préciser probablement ce que va être le statut de composantes de l'EPE ou d'associés. Dans ce contexte-là, pour nous c'est clair, on l'a dit à nos partenaires, nous serons associés, mais on pourra aussi et on aura besoin de travailler pour savoir ce que veut dire ce statut d'associés ? Sachant que sur un certain nombre de sujets, on veut être associé promoteur, si je puis dire.

Je prends un exemple, on en a parlé tout à l'heure sur tout ce qui tourne autour des concepts nouveaux et de capacités à développer une expertise forte dans le domaine sur le site de Rennes qui n'appartient pas qu'à l'école, mais sur le site de Rennes. On aura probablement des initiatives à prendre avec l'INSERN, avec le CHU pour être très présent, pas uniquement au niveau local, au niveau national, européen et international dans ce domaine-là. Peut-être qu'on va pouvoir travailler aussi les capacités dans le cadre de contrat de sites 2022-2027, comment on va travailler ce sujet-là ?

Probablement dès l'automne, on aura à revenir vers le conseil d'administration. Certains sujets peuvent être mis en commun, cela peut être intéressant et utile. C'est toujours bon de revenir devant des administrateurs là-dessus.

Le montant est de 16 000 euros. On fait des économies par rapport à tout ce qu'on a pu dépenser pour être membres de deux COMU. Qu'est-ce que cela va donner dans un contexte où probablement on va essayer de faire plus de choses ensemble ? On verra. Mais pour l'instant, en tout cas, c'est extrêmement raisonnable par rapport aux cotisations qu'on a pu avoir dans le passé.

Votre remarque est tout à fait judicieuse. Ce ne sera pas qu'UniR probablement, mais on est en train de travailler notamment avec la métropole pour faire un lien entre le CHU, les deux universités et Agrocampus Ouest. La prochaine nouvelle directrice sera là pour que l'ensemble de ce campus soit un campus qui soit étiqueté, labellisé si je puis dire, santé. Cela prend aussi tout un relief par rapport à la discussion que l'on a eue pour les anciens administrateurs, cela prend un relief tout particulier sur la capacité de projeter notre projet immobilier dans un contexte territorial assumé, y compris par la métropole rennaise.

**Mme JOLLIET** : D'autres questions ?

**M. LE DANTEC** : En tant que représentant des étudiants, c'est vrai que l'on s'inquiète de la réduction drastique de la représentation des étudiants dans les établissements publics expérimentaux, que ce soit à l'IEP ou dans la région de PACA. Je me questionnais justement sur la représentation étudiante qu'il peut y avoir dans les conseils (article 4 de la convention). Je n'ai pas l'impression de voir une représentation étudiante. Pouvez-vous nous éclairer sur le fait de savoir s'il y a des étudiants ou non.

Est-ce que dans le projet de structuration, il sera prévu une représentation étudiante un peu plus élaborée pour simplement correspondre un peu à ce qu'il se passe déjà dans les universités ou dans le CSVU et les CA. Pour nous, la représentation étudiante doit avoir un pourcentage assez précis, avec une démocratie qui doit bien être respectée. Est-ce que dans cette convention, un pourcentage de représentation étudiante sera respecté ?

**M. CHAMBAUD** : Pour le premier point, ce que je peux vous dire c'est la pratique actuelle dans nos groupes de travail. La représentation étudiante est présente dans le comité qui est sur vie étudiante. Pour l'instant, on n'en est pas plus loin, puisque ce sont des groupes de travail dans le cadre de ce partenariat entre les sept écoles. Pour ce qui est du deuxième point, je ne peux pas vous répondre. Par contre, je prends votre alerte et vais la répercuter auprès de mes collègues. Les statuts de mise en place de l'EPE ne sont pas du tout élaborés. Nous n'en avons pas encore parlé. C'est ce qui va démarrer en septembre. Dans ce contexte-là, la représentation des apprenants d'une manière générale est effectivement très importante. Je n'avais pas cet élément en tête. Comme on ne sera pas composante de l'EPE, je ne suis pas sûr que l'on pourra peser énormément sur la composition de l'EPE, même si probablement on sera dans les instances, mais plutôt comme associés. Je pense que c'était important que cet élément remonte dès à présent dans les structures qui ont vocation à devenir composante, donc les deux universités et l'ENS Rennes.

**Mme JOLLIET** : L'expérience nantaise me permet de dire, si vous le permettez, que ces sujets seront forcément abordés, puisque lors de l'élaboration des statuts, nous sommes très vigilants sur les aspects de gouvernance, et la participation aux instances décisives, et attentifs à la composition des conseils d'administration et des commissions techniques. Ces sujets-là sont travaillés au point de dentelle et examinés de près par les jurys internationaux des EPE.

Nous avons ensuite une question de monsieur Lerat et monsieur Tasso.

**M. LERAT** : Juste une remarque. On signe énormément de conventions à l'école. Mais là pour le coup, c'est une convention qui a du contenu, c'est-à-dire que ce n'est pas creux, ce n'est pas vide. Il y a quand même tout un tas d'activités qu'on fait déjà conjointement avec tout un tas de partenaires. Ce qui est intéressant, c'est quand on lit le document qui a été joint au dossier sur les rapports HCERES en ce qui concerne les Masters. C'est vrai que lorsqu'on s'amuse à regarder tous les Masters, ils sont listés ici, on se rend compte qu'au niveau des sept partenaires, on bosse déjà avec cinq d'entre eux. À l'exception de l'école de chimie, on ne fait peut-être pas grand-chose. Mais on se rend compte quand même qu'il y a énormément d'activités qui sont développées. Sur le plan de la recherche, c'est exactement la même chose, mais à chaque fois, ce sont des compositions un peu variables, mais il n'empêche que le rôle de cette convention suppose, au moins dans sa première étape, d'essayer de cadrer un peu les choses à ce niveau-là.

Après, je me pose des questions, pour aller un petit peu dans la suite de la question d'Anne, en ce qui concerne le plan pluriannuel d'investissement sur les locaux, etc. Comment tout cela va se penser. Nous sommes en train de réfléchir aussi à une structure sur la dimension internationale, mais a-t-on réfléchi tout seul, ou en lien avec nos partenaires ? Ce sont des investissements lourds pour l'école. Est-ce que ces choses-là aussi sont discutées ou *a minima* on les partage avec nos partenaires au sein de cette convention ou alors on se dit que l'on est dans un contexte où in fine on sera associé et nos composants. Et en conclusion, on va garder un certain nombre de prérogatives. On est tous un petit peu impatients en se disant que les textes à venir ne sont pas encore écrits, ne sont pas encore rédigés. Mais il serait intéressant

d'avoir assez rapidement la liste de ce à quoi on pourra prétendre ou non en tant qu'associés et en tant que composants. C'est un élément quand même qui peut avoir un impact relativement significatif sur l'école et son mode de fonctionnement.

**M. CHAMBAUD** : Effectivement, cette convention est aussi le fruit de trois ans de travail ensemble. C'est aussi la raison pour laquelle il y a quand même un certain nombre de choses qui sont dedans. J'insiste sur le fait que tous les éléments de contenu sont des éléments de contenu pour lesquels les sept établissements partagent la volonté de faire ensemble.

On n'y inclura pas des choses sur lesquelles il n'y a pas de capacité ou de volonté de faire ensemble. Par contre, cela permet aussi d'avoir des instances de discussions entre les sept établissements.

Je prends un exemple. Dans le cadre des Presses de l'EHESP, on a eu déjà dans les années précédentes des contacts avec les autres établissements, puisqu'il y a aussi les presses de l'Université de Rennes (PUR). C'est compliqué car, au niveau des PUR, il y a aussi des établissements en dehors du périmètre d'UniR qui font partie de cette maison d'édition universitaire. On a discuté avec les membres d'UniR et on s'est aperçu que pour le coup, probablement qu'on n'arriverait pas à avoir une solution qui engloberait les sept établissements rennais parce qu'il n'y avait pas véritablement de partage possible entre ce qu'était la dynamique des presses d'universités de Rennes d'une part et puis la dynamique des presses de l'école par ailleurs avec le public qu'il y avait, avec les modalités de développement qu'on avait déjà élaborées. Ce n'est pas qu'on ne voulait pas travailler ensemble, c'est qu'on s'est aperçu que dans ce contexte-là, en tout cas dans les deux ou trois prochaines années, il n'y avait pas de projet commun qui pouvait se développer.

Pour le projet international, c'est un peu cela. C'est-à-dire que là on a un endroit où on discute de cela, où on peut discuter de cela, mais pour en discuter, il faut déjà avoir quand même un peu d'éléments qui est le COS international. Pour l'instant, la cible des actions de la SASU potentielle en coopération internationale n'est pas du tout la même que celle des autres établissements qui ont plutôt des coopérations académiques en termes de recherche, alors que nous, nous allons les garder dans l'école. C'est plutôt les aspects de coopération internationale qui sont sur le mode expertise technique. Nous devons en discuter avant de revenir devant le conseil d'administration, c'est de voir si ces supports de coopération technique pourraient être utiles et utilisés par d'autres sites, probablement plus des écoles que des universités.

Tout est possible à partir du moment où on a ce dispositif qui nous permet de discuter régulièrement. C'est valable pour d'autres sujets aussi.

**Mme JOLLIET** : Merci, monsieur TASSO ?

**M. TASSO** : Même si on ne peut que saluer l'effort constant de l'école pour trouver des partenariats, il y a quand même une inquiétude exprimée au fil du temps, y compris par les personnels de l'école de voir cette école basculer petit à petit vers le champ universitaire et s'éloigner de sa vocation importante aussi qui est d'être une école de service public qui forme des fonctionnaires dans le champ de deux fonctions publiques, ce qui n'est quand même pas rien.

Donc peut-être exprimer cette position-là pour ce qui concerne mon organisation syndicale et faire le lien avec la position qu'ont adoptée les personnels de l'école. Vous indiquez qu'à l'occasion du CT du 17 juin dernier, il y a eu un vote favorable, unanime pour cette convention, dans les échanges que j'ai eus avec eux, en tout cas en amont de cette instance, il y avait quand même des inquiétudes importantes qui étaient exprimées, notamment sur ce glissement vers le monde universitaire. La question du statut des personnels aussi a un recours de plus en plus important à la contractualisation, au recrutement de personnel issu du monde de l'université. Tendances que l'on a vu s'affirmer aussi dans les instances dirigeantes de l'école.

Il y a quand même une position que j'ai senti un petit peu plus nuancée de la part des personnels quand bien même ça s'est traduit, ça se serait traduit par un vote favorable.

L'autre question qui m'apparaît un peu comme la grande inconnue, c'est quelle est la position des donneurs d'ordre notamment des ministères de tutelle sur ces évolutions. Je pense qu'il y a quand même un certain nombre d'inquiétudes qui ont pu s'exprimer au sein de l'école. D'incertitudes aussi qui demeurent sur les débouchés quand bien même l'école resterait dans un simple statut d'associations, s'il y a un établissement public expérimental. Tout cela me conduira plutôt à m'abstenir sur ce vote.

**M. CHAMBAUD** : Je respecte bien entendu votre vote. Quelques précisions. L'école ne glisse nulle part. Elle continue à avoir son originalité et en tout cas pour moi je la défends depuis que je suis là, c'est-à-dire que c'est une école qui marche sur les deux pieds. Mais il n'y en a pas un qui est plus important que l'autre. Sinon, c'est difficile de marcher avec un pied plus gros que l'autre.

Je pense que c'est quelque chose qui a été régulièrement discuté, c'est-à-dire, c'est une école qui est d'abord un grand établissement d'enseignement supérieur, c'est ce qu'a voulu la loi, dans lequel il y a une forte composante et un fort ancrage professionnel. Et pour moi, opposer les deux est toujours stérile. Je le dis comme je le pense.

Sur l'autre point, je vais juste donner quelques éléments. Le comité technique s'est réuni. Ce n'est pas au conditionnel et on peut vous sortir la délibération du comité technique effectivement, un peu comme aujourd'hui, il y a eu un certain nombre de questions, parce qu'il y avait un certain nombre de questionnements tout à fait légitimes de la part des personnels sur à quoi on s'engage en entrant dans cette convention de coordination territoriale. Cela a fait l'objet d'une longue discussion en comité technique. J'estime avoir retranscrit fidèlement quelle était la position du comité technique. Ce n'est pas au conditionnel. Il a voté favorablement à l'unanimité, avec une précaution qu'on a pris le soin de noter dans le compte rendu du comité technique qui est cette vigilance par rapport aux évolutions qui peuvent se faire dans les semaines, mois et années qui viennent.

**Mme BONNAURE-MALLET** : Je me permets de répondre. Je respecte tout à fait. Je dois vous dire que l'école ne glisse pas, l'école s'ouvre. Nous sommes très contents que l'EHESP ait aujourd'hui sa place au niveau de l'UniR. Déjà, vous avez plein d'actions en commun que vous méconnaissiez, mais qui sont des actions qui vous rendent gagnants sur quelques territoires.

Les ministères sont pour ces politiques de sites, puisque vous le voyez tous, les PIA4 en particulier sont tous des réponses à des appels à projets communs à un territoire. Vous avez répondu à Excellences, parfait, vous avez fait une copie où les sciences sociales, sciences de la santé sont extrêmement présentes. Vous allez répondre à d'autres PIA, vous savez très bien qu'à l'échelon de 1, ici l'échelon de l'école, on a plus d'appels à projets. Peut-être un seul appel à projets où il faut de la vigilance, ce sont toutes les stratégies d'accélération. Où si on a une petite niche, on peut y aller et là on peut y aller seul, au stade de l'école, croyez-moi je suis vigilante sur tous les appels à projets et je les signale si je vois une ouverture pour vous, mais autrement tout se fait vraiment au niveau du site ESR de la métropole. Vraiment je vous le dis et cette convention, finalement, elle concrétise ce que vous faites déjà. La question, ce sera pour l'établissement. Je rejoins tout à fait tout ce qui a été dit auparavant, l'école sera associée. L'école a une vue nationale, elle ne peut pas être exactement dans les partenaires comme des fondateurs. Donc il y aura débat pour savoir où nous allons. Je crois très important que cette convention soit pour vous une représentation de ce qu'il se fait déjà, ce qu'il se fait aujourd'hui et de ce qu'il se fera demain. C'est-à-dire vraiment une convention stratégique. Merci.

**Mme JOLLIET** : Merci, madame.

**Mme REYNIER** : Pour les ministères sociaux, je rejoins ma collègue. Je me permets de dire que le positionnement de l'école des hautes études de la santé publique est parfaitement cohérent avec le COP qui a été signé. C'est un axe stratégique très important. Effectivement, le positionnement est parfaitement adapté et pertinent par rapport aux objectifs qui sont

envisagés. L'école a toute sa place dans cette organisation future. Donc nous soutenons également la proposition.

**Mme JOLLIET** : Merci Madame.

**M. KOUNOWSKI** : Nous avons deux pieds, mais nous avons aussi un pied d'appui et quand nous ne l'avons plus, nous pouvons glisser. Cette démarche est importante, il faut être en force, il faut faire du commun pour aussi capitaliser sur des appels à projets et le PIA et autres. Dans le cadre de la relance, c'est aussi un certain nombre d'opportunités.

Mais on a peut-être plus du mal au niveau des représentants des fonctionnaires, enfin des différentes fonctions publiques de l'État de vraiment bien comprendre très concrètement pour les élèves qui vont venir en formation initiale, en formation continue ce que ça va leur permettre en plus, ce que ça va leur offrir. Sur le projet, nous sommes peut-être en demande de précisions. On ne peut que ressentir l'opportunité, c'est une évidence, et on aimerait plus concrètement pouvoir expliquer aussi à nos collègues en quoi ils vont bénéficier de ces évolutions et de ces ouvertures et de ces communs. Merci.

**M. CHAMBAUD** : Je comprends votre demande, mais ce que je peux dire c'est que c'est quelque chose qu'on essaye de faire depuis en tout cas que je suis à ce poste à l'EHESP. Toutes les formations professionnelles vont gagner à avoir plus de proximité avec les formations académiques et surtout plus de proximité avec ce que l'on peut faire en termes d'acquisition et de transmission de connaissances. Par ailleurs, les formations académiques, et on le voit régulièrement, bénéficient aussi beaucoup d'avoir une proximité avec un ancrage professionnel qu'aucune école de santé publique dans le monde n'a. C'est le modèle sur lequel est construite l'école. C'est en tout cas celui que j'essaie de défendre, de conforter.

La loi a donné quatre missions à l'école. Pour moi, elles sont équivalentes, elles sont toutes aussi importantes l'une que l'autre. C'est de la formation professionnelle, c'est de la formation académique, c'est de la recherche et de l'international. Ces quatre missions-là, c'est ce qui fonde l'ADN de l'école. Après je comprends qu'une partie du conseil d'administration a un focus beaucoup plus important sur ce que sont une partie des missions, mais je vous engage et je pense que vous le verrez au fur et à mesure des conseils d'administration de cette école, c'est justement la richesse de l'école d'avoir l'ensemble. Je ne vais pas vous refaire mes points d'actualité, mais vous avez vu que dans les points d'actualité, vous avez quasiment autant de choses qui répondent à notre problématique professionnelle que des choses qui représentent notre problématique académique. C'est ça encore une fois qui fonde l'école.

**Mme JOLLIET** : Et revenons également sur le fait que nous travaillons sur des objets qui, si les sept sont d'accord au sein d'UniR, apportent forcément une synergie sur des projets qui font grandir l'école et permettre beaucoup plus de choses à leurs élèves, à leurs étudiants et aux apprenants professionnels qui viennent en formation. Et en même temps, on gagne en lisibilité. Qui dit lisibilité, dit développement. C'est un phénomène qui fera vite boule de neige. On a très envie de savoir.

**Le CA approuve à la majorité (ou à l'unanimité) l'adoption du le projet de convention et de coordination territoriale (3 abstention, 29 pour)**

**Mme JOLLIET** : Très bien. Nous avons pris beaucoup de retard parce que les sujets étaient passionnants et devaient être détaillés. Je vous propose que l'on continue et que l'on démarre notre point numéro 4 en essayant d'être le plus efficace possible.

**4. AFFAIRES BUDGETAIRES ET FINANCIERES :**

- *Point d'exécution budgétaire au 31 mai 2021*

*Un document est projeté.*

**M. SABIRON** : L'idée est de vous faire un petit point de situation par rapport au budget initial qui a été voté au mois de décembre dernier. Lorsque l'on parle de budget, on parle de recettes,

on parle de recettes encaissées. Petite subtilité, c'est bien lorsqu'on a émis un ordre de recettes, ce sont les recettes encaissées qui arrivent sur l'exercice. Si ces deux parties ne se font pas, ça n'apparaît pas dans les comptes.

Les deux autres concepts importants, c'est l'autorisation d'engagement. On est là sur ce que l'on signe, c'est-à-dire un marché, un contrat, un devis, n'importe quel engagement actuel indépendamment du décaissement des sommes qui vont être payées dans le cadre de cet engagement contractuel, ce sont des questions, c'est ce qu'on voit en termes de CP, en termes de crédit de paiement.

En quelques mots, notre point de départ, c'est évidemment l'objectif qui a été approuvé, voté lors du conseil du 17 décembre dernier ? En élément budgétaire, entre les recettes et les dépenses, nous sommes à 60 millions d'euros sur les deux, au niveau budgétaire un peu plus de décaissement que d'encaissement à hauteur de 470 000 euros.

D'un point de vue patrimonial, on avait pris au moment de ce BI, à l'époque était prévu 308 000 euros de déficit, avec les autres indicateurs financiers qui apparaissent ici. Aujourd'hui, c'est notre élément de référence pour vous dire où nous en sommes aujourd'hui.

Dans ce tableau, vous retrouvez les dépenses et les recettes, avec le comparatif 2020-2021 en données et puis ce que j'ai mis en encart rouge, ce sont les trois taux d'exécution importants, 7 % en recettes, 35 % sur les dépenses en crédit de paiement, et 40 % sur les décaissements.

Si je reprends ces postes un par un, sur les recettes nous avons prévu un peu moins de 60 millions d'euros de recettes et nous n'affichons que 4 millions. La raison est purement technique. Si vous vous rappelez, le mécanisme de financement de l'école passe notamment par une dotation du ministère de la Santé qui comporte une part fixe et une part variable, la part variable étant le financement du coût de nos élèves, c'est-à-dire c'est à la fois leur rémunération, ce qui est versé qui apparaît dans l'enveloppe de personnel, mais c'est aussi l'origine indemnitaire qui est versée en dehors de la paie. Et puis aussi les frais de déplacement qui sont prévus par la réglementation. Lorsque nous avons construit notre budget pour 2021, nous avons anticipé notre hypothèse d'effectifs d'élèves et en fait il se trouve qu'au total on fait 56 élèves de moins que prévu. Cela jouera donc sur les recettes.

Nous avons voulu ajuster en tout début d'année la convention pour ne pas avoir trop de part variable qui rentrait alors qu'on n'avait pas les élèves en face. Nous avons fait un avenant qui n'a pas été signé au moment du 31 mai. Il nous manquait les justificatifs évoqués tout à l'heure. Nous avons bien les encaissements qui rentrent dans les caisses de l'école, mais l'avenant n'étant pas signé, nous n'avons pas pu comptabiliser les choses. Nous avons reçu cet avenant entre temps, il y a quelques jours. Nous allons régulariser tout ça. Outre ce décalage purement technique, nous sommes exactement sur le taux d'exécution habituel. Donc pas de souci sur les recettes.

Côté ressources propres, elles se déroulent normalement.

Côté dépenses, nous avons trois enveloppes, personnel, fonctionnement et investissement. Sur les dépenses de personnel, il se trouve que nos effectifs sont globalement au niveau des élèves moins importants que prévu - 56 élèves. C'est significatif sur les promotions qui sont entrées en janvier 2021. Cela fait que nous consommons beaucoup moins que ce que l'on avait prévu. Là aussi, ce sera ajusté dans le cadre de la part variable en fin d'année.

Au moment où on a écrit ce document-là, il y a déjà quelques semaines, on prévoyait des dépenses inférieures de l'ordre de 2 millions d'euros. Nous avons sollicité le ministère de la Santé pour aussi restituer, l'idée serait de faire un avenant sur cet exercice pour restituer ce surplus, pour éviter chaque année d'avoir une balance avec des montants importants qui déphasent et qui polluent la lecture de nos comptes.

L'essentiel est que sur un exercice, l'ensemble des dépenses de nos élèves, cette part variable est ajustée à l'euro près. On ne peut pas créer de déficit ou de bénéfice pour l'école.

Sur les dépenses de fonctionnement, nous n'avons rien de particulier à signaler. Nous avons toujours un peu plus d'autorisations d'engagement que de crédit de paiement, c'est logique, on a passé beaucoup de commandes et puis le temps qu'un certain nombre d'opérations se déroulent et que le paiement de la facture se fasse, il y a ce décalage qui s'exprime de cette manière-là. À ce stade-là, même en regardant dans le détail, il n'y a aucun élément d'alerte particulier.

Sur l'investissement pour rappel, trois grands centres de responsabilité budgétaire sur lesquels nous avons la majorité de nos dépenses d'investissement. C'est tout ce qui est outil informatique et électronique, l'immobilier, la patrie patrimoine pure et puis nos équipements sur notre laboratoire, le LERES. C'est là qu'on retrouve quelques machines entre guillemets.

Là aussi, on a un taux d'exécution qui est faible, qui ne nous inquiète pas pour la raison toute simple, c'est que la saisonnalité de nos dépenses en investissement font que la majorité de nos dépenses en autorisation d'engagement, mais surtout en crédit de paiement se fait assez tardivement sur l'exercice. Donc l'ensemble des grosses opérations prévues sur l'année vont se dérouler. Il y aura peut-être quelques ajustements comme cela peut se faire. On pourrait très bien avoir sur la fin de l'année, comme c'était le cas l'année dernière, un engagement qui se fait au mois de décembre et puis une livraison qui bascule sur le mois de janvier, auquel cas les crédits de paiement sont basculés sur l'exercice suivant, mais ça fait partie des reprogrammations techniques habituelles.

Tout ceci va être vu au moment du budget rectificatif qui vous sera présenté au mois d'octobre.

Si on prend l'ensemble de ces éléments, pour rappel, c'était – 310 000 euros qui était affiché au niveau du résultat attendu en fin d'année. Dès que le compte financier a été arrêté au mois de mars dernier, nous avons pris l'initiative de faire une lettre de cadrage complémentaire pour atteindre, pour revoir l'objectif de l'année et nous positionner sur un objectif de + 400 000 euros.

Pourquoi + 400 000 euros ? Pour un élément tout simple. Notamment la création de la SASU dédiée à l'expertise internationale et conditionnée réglementairement à ce que le dernier exercice clos arrêté soit positif. Donc à 308 000 euros, cela veut dire qu'on ne peut pas réglementairement créer la SASU sur l'année 2022, au-delà de toutes les autres considérations.

Considérant cet élément-là, cet objectif qui est un élément fort et qui a fait l'objet de validation et de débat avec toujours le travail d'instruction qui est en cours, mais dans les derniers CA tous ces éléments ont été abordés, il faut pouvoir viser un objectif positif dès cette année. Et pour cela, on mettait 400 000 euros, en sachant que cet écart de 700 000 euros est déjà couvert en toute théorie, puisque la SASU qui existait déjà, les Presses de l'EHESP vont verser déjà 450 000 euros de dividendes à l'Ecole. Il y a une grosse moitié du chemin qui est déjà fait, donc en toute théorie, on bascule déjà dans le positif. Maintenant, tout cela devra être vérifié dans le détail avec le budget rectificatif.

Tout cela va dans ce sens d'accélérer un peu le mouvement et de ne pas se mettre un délai supplémentaire dans l'option de pouvoir créer une SASU l'année prochaine.

Voilà pour ces différents éléments. Tout cela vous sera présenté au mois d'octobre, avec un projet de budget rectificatif qui viendra confirmer peu ou prou ces hypothèses et ces grands éléments et qui sera soumis à votre vote au mois d'octobre prochain. Voici en quelques mots cette situation, ce point financier que l'on vous fait chaque année à ce moment-là.

**Mme JOLLIET** : Merci beaucoup pour cette présentation. Pas de commentaire ?

**M. SABIRON** : Donc je vous propose d'enchaîner sur la suite.

- *Débat d'orientation budgétaire pour l'exercice 2022*

**M. SABIRON** : Notre tâche aujourd'hui est de faire ce qu'on appelle le débat d'orientation budgétaire qui est le premier élément, le premier étage de la fusée qui nous amène à construire le budget 2022. On parle de recettes encaissées, du crédit de paiement. Tout ce que je vais donner aujourd'hui, ce sont des éléments généraux, on est bien dans un débat d'orientation

très global. On n'est pas au niveau du détail qui vous sera présenté au moment du CA du mois de décembre pour l'année.

Le conseil d'administration arrête la procédure interne d'élaboration du budget. La façon dont nous le mettons en musique, c'est tout simplement de vous donner les quelques grandes orientations, les grands axes de travail qui vont être travaillés durant cet été, qui vont faire l'objet ensuite de tout un protocole de travail en interne, de conférence, d'arbitrage pour ensuite soumettre au vote définitif et souverain du conseil au mois de décembre prochain, avec l'ensemble des étapes qui sont indiquées ici.

Je vais passer rapidement ces éléments-là, au moins sur les parties financières. Nous avons des documents de base qui sont le projet stratégique d'établissements de PSE et le contrat logistique de performance qui donnent la grande trajectoire, les objectifs stratégiques, mais aussi tous les éléments financiers relatifs à cette stratégie pour la période 2019-2023. Ces comptes financiers, le budget 2021 qui est en cours d'exécution et puis ce BR qui est en train de se construire.

Nous avons deux grands blocs, les recettes, les dépenses. Côté recettes, quels sont les grands éléments qu'on peut porter à votre information aujourd'hui ? Nous ne parlons plus de rebasage, puisque le déficit structurel a été rebasé en deux temps, 1,1 million en 2020, 1,1 million supplémentaire en 2021. Maintenant, on n'a plus à parler de ces éléments-là. Nous ne parlons plus des contributions.

L'ajustement de la part variable, avec les mécanismes que j'évoquais tout à l'heure, doit aussi être pris en compte. Tous les mouvements que j'évoquais précédemment au 31 mai vont être intégrés dans la construction du budget rectificatif.

Nous avons un élément qui va être nouveau, c'est l'évolution de la rémunération des élèves DH et D3S. Tout cela est en cours de validation. D'ici l'automne, on a déjà des chiffres qui sont validés et on pourra les intégrer dans le budget. Évidemment, ce n'est pas l'école qui supporte ce coût-là. En tout cas, si elle décaisse ces sommes-là, il y a une compensation.

Il y a les classes prépa talent, avec un financement de 6 500 euros par an et par élève.

Nous restons dans une logique de développement de la formation continue tel que ça avait été évoqué dans le cadre du contrat d'objectif et de performance, avec notamment le levier très important cette année qui est l'ouverture de notre formation, d'une partie de notre formation. Pour l'instant, de manière un peu limitée, l'idée est de le développer à l'apprentissage, avec un effet levier notamment sur le prix des formations qui est important. On reste sur l'objectif qui avait été annoncé 100 000 euros supplémentaires de ressources propres sur l'exercice qui est tout à fait atteignable.

Côté recherche, côté expertise, on verra si c'est confirmé ou pas, mais à ce jour, on pense que l'on va rester dans les mêmes eaux, c'est-à-dire une relative stabilité de nos activités.

On voit bien que la situation sanitaire n'est pas complètement stabilisée. Nous avons des résidences dans lesquelles nous accueillons des apprenants. Si des mesures sanitaires subsistent sur notamment les cours en distanciel, mécaniquement ce sera moins rempli et donc on aura des revenus en moins. C'est environ 1 million à l'année de recettes pour l'école.

Si le budget doit être sincère dans les grands principes budgétaires, il doit aussi être prudent. Je parlais tout à l'heure des dividendes des presses versées au titre de cette année. Le principe de prudence nous fera la chose suivante. Pour 2022, comme on l'a fait pour 2021, nous ne prévoyons pas des BI un versement de dividendes. On attend le BR. C'est-à-dire qu'une fois que les comptes de l'affiliation sont arrêtés, que l'actionnaire unique décide de l'affectation du résultat, report à nouveau conservé en toute ou partie dans la SASU et/ou versement de dividende à l'école. Comme cela dépend des conditions économiques de cette filiale, pour l'instant, on ne l'intègre pas évidemment au niveau du BI. On verra ce que cela donne en cours d'année.

Si on fait un résultat qui est positif fin 2021, arrêté au mois de mars, le temps que la SASU ouvre entre guillemets ses activités en courant d'année, si on lève cette hypothèse-là, il va falloir que l'on fasse une espèce de switch.

On a des activités actuellement qui sont gérées par l'école qui vont rester jusqu'à la fin, parce que fin du contrat, parce que le financeur ne veut pas de bascule vers une autre structure et autre, on peut avoir des activités qui existent, mais qui, pour des raisons stratégiques, économiques avec l'accord du financeur pourraient basculer vers la SASU, auquel cas on basculerait vers la SASU, tout cela resterait dans la structure consolidée et puis il y a d'autres activités où on va se poser la question si elles vont être gérées dans l'école ou dans la SASU. Il y a un certain nombre d'hypothèses à faire qui seront forcément débattues et qui amèneront à vous présenter ces hypothèses et donc établir un budget en conséquence, avec probablement des ajustements ensuite dans le cours de l'année, même comme ça se fait dans d'autres activités aussi.

Côté, on retrouve nos trois grosses enveloppes, personnel, fonctionnement, investissement. Ce sont toujours les mêmes. Et la structure restera la même, il n'y a pas de raison que ça change. C'est 80 % de nos dépenses qui sont sur le personnel. C'est tout ce qui sort sur les paies, donc on a dedans nos élèves.

Sur les dépenses de personnel, des hypothèses assez simples, une première qui va stabiliser le plafond du MESRI, 22 TPT et puis sur le plafond du ministère de la santé, nous sommes à 295. L'idée est que l'école, dans le cadre de la trajectoire financière du contrat d'objectif et de performance était sur une trajectoire de - 8 TPT par an. Mais c'était conditionné notamment avec le désengagement de l'école sur ces activités hôtelières. Cela n'a pas pu se faire pour un certain nombre de raisons techniques, pratiques, la complexité du chantier.

L'école s'est déjà rapprochée du ministère pour discuter de ce plafond d'emploi. Des efforts ont déjà été faits, compte tenu des leviers dont on ne dispose pas à court terme pour le faire sur 2022, pour continuer cette stratégie et puis tout le contexte aussi sanitaire, les enjeux de l'école au milieu de tout ce que l'on vit tous ensemble actuellement.

D'ici le mois de décembre, quand vous voterez le budget, les discussions auront eu lieu et les hypothèses définitives pour l'année 2022 seront présentées.

On est toujours un peu sur la notion de part variable que l'on trouve à plein d'endroits, ajustement à l'euro près. Côté revalorisation indemnitaire des élèves hospitaliers, cela va venir augmenter l'enveloppe ici, de la même manière cela va faire un équilibre pour l'école. Ce sera à l'euro près. Nous avons d'autres éléments que je cite aussi. L'indemnitaire de la loi de programmation de la recherche, la part mutuelle des employeurs publics qui viendront aussi un peu modifier ces éléments-là. On a des chiffrages soit disponibles, soit en cours et qui viendront un peu modifier la structure. On voit bien sur ce graphique que c'est la partie jaune, donc c'est la partie élève qui fait la variation du montant total d'effet masse de la masse salariale.

Sur le fonctionnement, je n'ai pas grand-chose à dire, si ce n'est qu'on s'autorise à augmenter nos dépenses de fonctionnement dans la mesure où on aurait des ressources propres nouvelles qui nous permettraient de ne pas faire d'inflation, de faire plus si on a les financements à côté. À ce jour, on prévoit, ce sera peut-être révisé d'ici le mois d'octobre jusqu'en décembre, dans le cadre des grands projets sur le SPSI, donc la partie immobilière, deux gros projets celui du forum, celui des résidences. Pour mener à bien au moins les phases préparatoires de ces chantiers qui sont extrêmement complexes, il faut que l'école s'appuie sur des ressources extérieures, des experts parce que ça demande vraiment entre guillemets des expertises très différentes. À partir de là, il faut que l'on prévoie une enveloppe de 100 000 euros aujourd'hui. C'est ce qu'on affiche, peut-être que ce sera un peu plus en fonction de la précision de nos besoins. C'est en cours de consolidation pour pouvoir recourir à des assistances à maîtrise d'ouvrage pour nous accompagner dans ces projets. On n'est pas encore en train de construire les bâtiments, on est simplement en train de faire les travaux préparatoires.

Sur l'investissement, trois grands blocs. Il y a les investissements courants. C'est juste le maintien de notre outil de production, que ce soit sur l'informatique, sur le mobilier ou sur d'autres choses.

L'idée est de rester dans un principe qu'on souhaite avoir, qui est de 800 000 euros par an. Donc un taux moindre que ce qu'on avait les années antérieures. Pourquoi ? Avec ce montant de 800 000 euros, on vient abonder notre fonds de roulement mobilisable, c'est-à-dire nos véritables réserves de l'école qui sont disponibles pour des projets d'investissements lourds, je le mets avec des guillemets, et pour des résidences pour un SASU, etc. Je ne parle pas d'investissement courant. L'idée est de limiter, au moins à court terme, ces montants-là pendant que l'école retrouve ces indicateurs financiers attendus dans le cadre de la restauration de nos comptes. L'idée est par la planification et la priorisation d'arriver à maintenir cette enveloppe. Mais là aussi, le travail de fond nous dira si on est peu ou prou sur cette trajectoire.

Les grands projets de l'investissement, c'est notamment le schéma immobilier. Là aussi aujourd'hui, on est dans l'hypothèse plutôt que rien ne va pousser sur le terrain sur l'année 2022. Mais l'idée est de restaurer, encore une fois, ce fonds de roulement sans lequel il n'est pas envisageable de faire de grosses opérations.

En dessous, je reviens sur le sujet des expertises internationales avec la SASU. Juste pour expliquer un peu la mécanique. Si on a ce résultat positif fin 2021 et qu'on fait des travaux de conseil de statut pour la création de cette filiale, à ce moment-là sur la fin de l'année, que se passe-t-il ? Pour l'école, comme pour la SASU les presses qui a déjà été créée il y a quelques années, l'idée est d'acheter une immobilisation financière, c'est le capital social de la filiale et on apporte aussi du coup derrière la trésorerie équivalente pour pouvoir lancer cette opération-là. À ce jour, les études nous amènent à un apport de 550 000 euros. C'est une des hypothèses.

Voilà toutes les grandes lignes, cela fait déjà beaucoup d'informations. Si on projette cela sur nos indicateurs, vous retrouvez ci cette projection. Cela nous donnerait un solde budgétaire, un écart entre recettes et dépenses positif de près de 300 000 euros.

Ce qui est important, c'est l'indicateur patrimonial. C'est ce qui fait foi à la fin de l'exercice, ce qui est arrêté, certifié par les commissaires aux comptes. Ce sont nos indicateurs patrimoniaux. Dans ce cadre-là, ce qu'on l'on prévoit dans le cadre de tout ce qu'on vient d'évoquer comme éléments importants, on aurait un résultat patrimonial qui serait un petit peu meilleur encore que celui de 2021 dans cette projection-là. Une case qui est largement au-dessus de nos besoins d'investissements courants et donc qui nous permet d'abonder le fonds de roulement mobilisable, parce que c'est vraiment un objectif de l'école. Tout cela sera vraiment à confirmer. Il y a peut-être des hypothèses qu'on évoque aujourd'hui qui seront revues, mais en tout cas vous avez les sujets de réflexion et peut-être que certaines hypothèses seront revues d'ici là en fonction de l'actualité.

Tout ça s'inscrit dans un calendrier. Aujourd'hui, ce débat d'orientation budgétaire, qui a pour vocation encore une fois de valider les grandes orientations, se jouera au mois de décembre. On vous présentera des éléments probants et définitifs. À la sortie de ce DOB, une lettre sera envoyée à l'ensemble des personnes concernées pour qu'elles puissent travailler et avoir les orientations pour préparer leur budget.

Le retour des documents se fera début décembre pour faire un travail d'analyse détaillée avec les arbitrages nécessaires. Nous aurons ensuite la soumission au 15 décembre 2021 à votre vote. Ce budget initial sera exécutoire au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Voilà les grandes lignes que nous portons à votre connaissance comme chaque année pour préparer tous les travaux en interne.

**Mme JOLLIET :** Merci beaucoup, Monsieur SABIRON pour cette présentation complète et détaillée. Il nous appartient maintenant de voter. Nous nous exprimons sur la procédure d'élaboration du budget initial 2022. C'est un vote sur le débat d'orientation budgétaire à partir des données qui ont été présentées.

**☞ dans le débat d'orientation budgétaire pour l'exercice 2022, la procédure d'élaboration du budget 2022 est votée à l'unanimité**

- *Ajustement du niveau des délégations du Conseil d'administration accordées au directeur sur les ventes de biens mobiliers et sur les baux et locations d'immeubles*

**Mme AGENEAU :** Vous avez dans vos pochettes un document qui résume justement le sujet. Il s'agit là de demander au conseil d'administration d'ajuster le montant des délégations accordées au directeur dans le domaine des baux et locations, ainsi que dans la vente d'objets mobiliers.

Le document vous présente l'ensemble des délégations accordées au directeur lors de précédentes délibérations. Je vous laisse en prendre connaissance et donc deux ajustements vous sont présentés, l'un concerne tout d'abord les baux et locations. Le directeur peut actuellement signer des baux jusqu'à 45 000 euros. Or dans le cadre notamment de la mise à disposition du bâtiment Max Weber au CHU de Rennes pour une durée de cinq ans et pour un montant annuel de 145 000 euros, il est proposé au conseil d'administration d'accorder au directeur une délégation pour signer des baux et locations jusqu'à 160 000 euros.

Le second point concerne la vente d'objets immobiliers. Le directeur a actuellement une délégation jusqu'à 1 000 euros prix unitaire. Or l'établissement souhaite procéder à la vente d'objets dont il n'a plus l'utilité. Il s'agit par exemple de rayonnage de la bibliothèque de la MSH Paris Nord ou encore de véhicules de service, de matériel horticole ou encore de l'équipement de la restauration. Il est donc proposé au conseil d'administration d'accorder au directeur une délégation lui permettant de vendre des objets inutilisés au prix unitaire de 30 000 euros. Sachant que le conseil d'administration peut prendre connaissance, une fois par an, c'est lors du CA de mars, de l'ensemble des actes passés par délégation.

**Mme JOLLIET :** Merci beaucoup pour cette présentation. Je vais demander aux administrateurs de se prononcer.

**☞ L'ajustement du niveau des délégations du conseil d'administration présenté est voté à l'unanimité**

*La séance est suspendue de 13h10 à 14h15.*

**7. INFORMATION SUR LES TRAVAUX RELATIFS A LA REVALORISATION DU REGIME INDEMNITAIRE DES ELEVES FONCTIONNAIRES HOSPITALIERS**

**Mme JOLLIET :** Je vais modifier un tout petit peu l'ordre des points inscrits en vous donnant dès à présent une information qui aurait dû être traitée au point 7 et qui est une bonne nouvelle. Il s'agit d'un courrier que j'ai reçu et qui est un message du ministre des Solidarités et de la Santé, Olivier Véran qui s'adressait à la présidente de l'EHESP pour m'annoncer cette bonne nouvelle et me demander de vous la transmettre. En quelques mots, la direction de l'école avait saisi le ministère d'une demande d'examen de la situation indemnitaire des élèves fonctionnaires formés à l'EHESP. Le dossier a été instruit en lien étroit, bien sûr, avec les équipes de l'école que l'on remercie vraiment de ces travaux. Nous avons le plaisir de vous annoncer une revalorisation de l'indemnité forfaitaire et de l'indemnité de formation pour les élèves fonctionnaires des filiales de directeur d'hôpital et de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social.

Je viens de débiter ma mission, je ne suis pas légitime à être plébiscitée de ce résultat. Aussi je vais passer la parole à Laurent Chambaud et à ses équipes pour qu'ils reçoivent vos félicitations.

**M. CHAMBAUD :** Merci madame la Présidente. Merci de nous transmettre ce message du ministre. S'il y a des félicitations à donner, c'est à tous les membres du conseil d'administration

qui ont depuis des années soulevé ce problème. Merci de cet élément qui est important aussi pour nous. Je voudrais associer les services de l'école.

Cela fait déjà maintenant plusieurs semaines que les services de l'école, avec le ministère des Solidarités et de la Santé, travaillent pour faire des premières ébauches des conséquences, y compris de l'impact financier des revalorisations.

On voit à travers cette annonce du ministre des Solidarités et de la Santé qu'il y a quand même maintenant un chemin important de parcouru, c'est aussi de voir maintenant concrètement comment cela va être traduit. Je voulais juste dire que dans ce travail qui a été un travail de marathonien, il y a toujours eu une volonté partagée de tous les membres du conseil d'administration, et je pense notamment aux représentants des élèves et des étudiants. Il y a eu toujours une écoute attentive de la part de l'école. Pour ma part, je suis très heureux, nous sommes très heureux collectivement au sein de l'école si cette annonce pouvait rapidement se transformer en une transformation concrète du régime indemnitaire pour ces élèves.

Si vous permettez, madame la Présidente, peut-être donner la parole au ministère des Solidarités et de la Santé, parce qu'on travaille vraiment en étroite coopération avec les services du ministère des Solidarités et de la Santé pour aboutir à trouver les scénarios les plus justes possible en termes d'impact financier.

**Mme REYNIER :** Ce dossier renvoie à un travail considérable qui a été mené. Je voudrais aussi remercier la qualité et la réactivité de la direction des ressources humaines des établissements et remercier également madame Renault et son équipe. On a eu aussi un appui de chiffrages et d'éléments techniques très importants et assez consommateurs de temps qui ont dû être réunis pour pouvoir travailler sur ce dossier. C'est un travail approfondi qui n'est pas terminé. Je voudrais saluer cette collaboration très efficace.

Le périmètre défini est celui des filières des directeurs d'hôpitaux et des directeurs d'établissements sanitaires sociaux et médicosociaux en lien avec la dynamique sur la réforme de la haute fonction publique et avec pour objectif un alignement sur les indemnités de formation et les indemnités forfaitaires qui sont versées.

Le calendrier de la mise en œuvre a aussi fait l'objet d'un travail. C'est une réforme qui a un surcoût de 1 868 402 euros. Il faut déjà pouvoir financer ce calendrier le plus rapidement possible. La date fixée est le 1<sup>er</sup> janvier 2022.

**Mme JOLLIET :** Madame MEUNIER ?

**Mme MEUNIER :** Merci de cette bonne nouvelle. Cela fait près de quinze ans que l'on alerte avec les représentants des élèves fonctionnaires des filières de fonction publique hospitalières que l'écart est absolument injuste entre les indemnités de formation et l'indemnité forfaitaire avec les écoles de service public. Et malgré tous nos efforts d'objectivation de travail aussi techniques et fouillés pour le démontrer, jusqu'à présent nous n'avons pas vraiment eu de réponse positive.

Merci pour les élèves. J'aurais évidemment des petites questions. Concernant le calendrier pour le surcoût au 1<sup>er</sup> janvier 2022, nous pouvons encore attendre quelques mois, mais je pense que les élèves qui sont rentrés dans les promotions récentes et qui sont en cours de scolarité auraient peut-être apprécié aussi de voir la fin de leur scolarité avec cette évolution.

Dans la demande des élèves, il y a aussi l'alignement sur l'ENA et l'INET qui depuis le début de l'année se sont vu appliqué le décret de novembre 2020 qui depuis a été décidé par une délibération du CNFPT pour les administrateurs territoriaux qui est celle de la règle de rémunération pendant la scolarité pour les élèves anciens contractuels et issus du troisième concours.

Je crois qu'il y a eu lors d'un conseil supérieur de la fonction publique un engagement de la part d'Amélie de Montchalin pour que les règles de rémunération soient harmonisées entre les trois versants. Il y a eu une annonce quand même pour aboutir à ce même résultat.

Je voudrais savoir si c'est bien pris en compte pour être applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2022. Cette règle n'est pas appliquée pour la seule EHESP, est-ce que cela fait fuir des candidats issus du troisième concours ? Cela a été le cas à la rentrée 2020, je crois.

Ce sera sans doute encore le cas. Et par conséquent, une forme de diversité aussi dans le recrutement de l'école qui renonce à leur scolarité tellement l'écart de rémunération est important. Cela a été fait pour l'ENA, pour l'INET. Si cela n'est pas fait pour l'EHESP, nous aurons encore un travail d'harmonisation à pousser ici dans ce conseil pour que les élèves voient leur rémunération alignée complètement sur les écoles de service public comparables. Je vous remercie.

**Mme JOLLIET** : Monsieur Tasso ?

**M. TASSO** : Je m'associe à cette intervention que mon organisation rejoint tout à fait sur le fait qu'effectivement il y avait une double revendication pour les élèves directeurs BH et D3S, notamment sur l'application du décret ENA du 27 novembre 2021 et le maintien de rémunération pour les anciens contractuels. C'est une demande importante qui a pu nous être exprimée, notamment lors des rencontres récentes avec les promotions concernées. On se joint effectivement à la fois à cette demande et à ce que ce soit bien mis en œuvre, comme cela a été fait par la CFNPT pour les administrateurs territoriaux.

Pour élargir un peu, il y a d'autres corps de la fonction publique, notamment de l'État, mais aussi de la fonction publique hospitalière qui sont formés dans cette école. Si on voulait cibler des inégalités de traitement en termes de régime indemnitaire et même de régime indiciaire, on pourrait cibler de nombreuses autres inégalités par rapport à des corps comparables de la fonction publique. En matière de régime indemnitaire, il y a beaucoup à faire pour d'autres corps. Là, on cible deux corps, tant mieux pour eux, c'est une très bonne chose et on s'en félicite, mais il y a beaucoup de travail pour mettre à niveau le régime indemnitaire des autres corps formés à l'école.

**Mme JOLLIET** : Pas d'autres interventions ?

**Mme JAY-PASSOT** : Je m'associe à la satisfaction exprimée par mes collègues sur ce point qui contribuera à l'attractivité des formations dont on a parlé.

**Mme HERGAS** : Je voudrais revenir sur l'indemnité de stage, il n'en est pas fait écho visiblement sur cette lettre. J'imagine qu'elle reste identique à ce qu'elle est aujourd'hui à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2002 ?

**Mme RENAULT** : Pendant la scolarité, l'indemnité de formation est revalorisée. Sur un certain nombre de mois pendant le cursus de formation, il y a une recapitalisation des indemnités par rapport à ce qui existe aujourd'hui. Ensuite, si on se cale sur le système de l'ENA, de ce que j'ai compris, lorsqu'on est pendant son stage dans sa résidence familiale ou administrative, il n'y a plus d'indemnité de formation. Donc le plus que l'on aura pendant toute la durée de la scolarité à l'école au total, même si pendant son stage on n'a plus cette indemnité de formation qui est suspendue, le solde reste quand même largement positif.

Par contre, quand on est en stage en dehors de sa résidence familiale, on a donc pendant les périodes de scolarité l'indemnité revalorisée significativement dévalorisée, plus l'indemnité de stage telle qu'elle existe aujourd'hui, avec deux taux d'hébergement à titre gratuit ou hébergement à titre onéreux. Cela demande à être confirmé, c'est ça que l'on a compris de la pratique de l'ENA.

**Mme HERGAS** : Je me permets juste d'intervenir. On s'est procuré les documents de présentation du régime indemnitaire de la part des élèves de l'ENA qui en fait montrent une dégressivité au niveau de l'indemnité de stage selon la résidence administrative, la résidence de stage et la résidence familiale. Cela nous pose des questions en termes d'équité de traitement sur les élèves qui vont être effectivement dans leur résidence familiale avec un lieu de stage proche qui subissent une dégressivité qui est beaucoup plus importante que celle de leurs collègues qui se verraient être juste à 10 kilomètres un peu plus loin.

On voulait juste s'assurer que cette règle de dégressivité n'aurait pas lieu, n'impacterait pas en fait la rémunération des élèves, surtout ceux qui sont déjà en formation et qui débutent leur stage en novembre prochain, puisque s'il y a une mise en place au 1<sup>er</sup> janvier 2022, nous serions concernés sur la plus grande partie de notre formation.

**Mme RENAULT** : Sur ce point, on fera attention à la transition entre l'ancien et le nouveau système.

Si sur un cycle de formation complète de 24 mois au total, la revalorisation de l'indemnité de formation, même si elle est amputée de cette partie pendant le stage, le total reste largement positif. Sauf que la scolarité est plutôt en première année, les stages en seconde année. Il ne faudrait pas l'année où on bascule dans le nouveau système que pendant le stage on ait moins, alors qu'on n'a pas eu la revalorisation pendant la première année. On a bien demandé à pouvoir faire des simulations pour qu'au total les élèves à cheval sur la période où on a changé de système ne soient pas perdants et puissent avoir eux aussi une revalorisation. On regardera techniquement de plus près. Mais on a bien pris en considération que sur l'année du nouveau système, il fallait faire très attention à la promotion qui est sur deux années.

**Mme HERGAS** : Sur l'indemnité forfaitaire, à l'ENA, les élèves externes, même s'ils peuvent justifier de cinq ans d'activité professionnelle avant l'obtention des concours, ne touchent pas l'indemnité forfaitaire, alors qu'à l'école aujourd'hui les élèves externes justifiant justement de ces cinq ans d'activité professionnelle peuvent y prétendre. Comment cela va-t-il se passer ?

**Mme RENAULT** : Là aussi, c'est à vérifier, mais nous sommes partis sur le cadre qui existe aujourd'hui où en effet tous les concours internes et externes qui ont une expérience professionnelle de plus de cinq ans et les troisièmes concours qui ont une expérience professionnelle de plus de cinq ans sont éligibles à l'indemnité forfaitaire. Nos simulations de calcul qui arrivent au montant qui a été transmis dans le groupe de travail technique ont intégré le périmètre actuel. Après, il faudra vraiment voir comment ils font à l'ENA sur la prise en compte de l'expérience antérieure. Dans nos calculs, on est resté sur le système d'aujourd'hui qui est cadré par un texte.

**Mme JOLLIET** : Merci, madame, pour ces explications.

**Mme MEUNIER** : Si je peux me permettre, je me permets d'insister sur la question sur l'application et la transposition du décret de novembre 2020.

**Mme REYNIER** : On a deux éléments de réponse. D'une part, un commentaire sur le calendrier, sur le processus, ce qui est important, ce qu'on voulait évoquer aujourd'hui, c'était l'idée que dans le cadre de la construction du PLFSS, on souhaitait que ce travail qui a été amorcé il y a quelques mois puisse progresser et qu'à ce titre, des crédits puissent être identifiés de manière assez précise, on va dire, dès cet état de construction du plan PLFSS. On a souhaité quand même cranter, on va dire, un point d'avancement et l'annonce que le ministre a faite. Cependant, je disais tout à l'heure que les travaux ne sont pas terminés : un arrêté et un décret, sont encore à publier. On a le deuxième semestre pour les réaliser pour que ce soit effectif en janvier et je pense qu'une partie des réponses que vous attendez seront dans le cadre de ces travaux techniques qui ne sont pas encore tous finalisés. Le travail n'est pas encore terminé. C'est dans ce cadre-là, je pense, que vous trouverez une réponse précise.

**Mme BLANC** : Concernant la date d'application au 1<sup>er</sup> janvier 2022, il s'agit effectivement d'une décision de la DSS. Cette revalorisation des indemnités des élèves est financée par le budget de l'Assurance Maladie qui rentre dans le sixième [sous-objectif de l'ONDAM qui est voté à la fin de l'année par le Parlement dans le cadre du projet de loi de la Sécurité sociale.

**Mme MEUNIER** : Merci de cette précision. Il y aura une difficulté pour bien analyser ce qu'il se passera pour les promotions qui vont être à cheval sur l'application de la mesure. Concernant

le fait qu'il faut que ce soit intégré au PLFSS, sur le chiffrage bien entendu, je pense que tout n'a pas forcément besoin d'être prévu.

Je vais prendre l'exemple des revalorisations du SEGUR, les cadres de santé font la grande cohorte de la promotion des directeurs des soins. Au 1<sup>er</sup> octobre, ils vont être reclassés dans une nouvelle grille, avec des gains substantiels et l'école va bien être obligée de l'intégrer dans les rémunérations qui sont des rémunérations de détachés stagiaires, sans pour autant attendre le 1<sup>er</sup> janvier 2022. Pour ma part, je maintiens que cette mesure qui, pour les indemnités en tout cas, ne nécessite pas à ma connaissance de décret, mais juste un arrêté, aurait pu s'appliquer dès à présent pour que les élèves puissent en profiter.

**Mme BLANC** : Sauf que les arbitrages interministériels auront lieu avant septembre avec toutes les notifications en septembre pour l'année 2022.

**Mme MEUNIER** : J'entends bien que la décision soit celle-ci, je dis juste que l'argument du PLFSS 2022 pour dire qu'on ne peut pas le faire avant parce que ça n'est pas prévu aujourd'hui ne tient pas. Sinon à ce moment-là, l'école ne pourra pas non plus payer les cadres de santé qui sont détachés stagiaires directeurs des soins en fin de scolarité. Je vous remercie de votre réponse, j'entends que c'est un arbitrage.

**Mme JOLLIET** : Je vous propose de continuer. Je vais passer la parole à Madame Ageneau et Madame Renault.

## **5. RESSOURCES HUMAINES**

- *Protocole de gestion des personnels d'enseignement et de recherche : présentation d'un bilan et application en 2020*

**Mme AGENEAU** : Il s'agit là de vous présenter le protocole de gestion des personnels d'enseignement et de recherche, avec tout d'abord un rappel du contexte. Le conseil d'administration a validé en septembre 2015 un protocole de gestion des enseignants contractuels qui prévoyait plusieurs dispositions. Il y avait à l'intérieur un référentiel d'activités équivalences horaires, qui permettait de valoriser la prise en charge de responsabilités particulières, exemple la responsabilité diplôme. Un dispositif de réduction d'ancienneté, une prime de valorisation des activités scientifiques et puis la création d'une classe exceptionnelle dans la grille de rémunération des contractuels.

Finalement, seul le référentiel d'activités a été mis en œuvre et étendu d'ailleurs aux enseignants-chercheurs du MESRI. Aussi à la demande du conseil d'administration, une enveloppe financière à l'époque avait été estimée sur la base des heures 2014 et fixée en séance à 60 000 euros. Par ailleurs, le dispositif devait être testé pendant quatre ans. De ce fait, les heures réalisées en 2019, payées en 2020 ont dû faire l'objet d'une réquisition auprès de l'agent comptable, puisque le protocole était devenu caduc, puisqu'il s'appliquait depuis les heures 2014, jusqu'à 2018.

Il faut savoir qu'actuellement, au sein de l'école, il y a un gros travail que je mène de refonte de ce référentiel, avec un cadrage précis du dispositif qui vous sera présenté lors de la séance du conseil d'administration d'octobre 2021.

Je vais laisser la parole à madame Renault, notre DRH qui va vous présenter un bilan du protocole et une demande concernant les heures réalisées en 2020.

**Mme RENAULT** : Donc le bilan du protocole dans sa partie référentielle des activités. Déjà il concerne les enseignants-chercheurs contractuels. Les personnes éligibles sont au nombre de 45 et 17 enseignants-chercheurs titulaires du MESRI. Les enseignants détachés ne sont pas éligibles aux heures complémentaires.

On a un corps enseignant d'environ 80 personnes en permanence, dont 20 détachés. Ce sont les autres qui sont éligibles.

Dans le premier tableau, vous voyez de 2015 à 2019 le nombre d'enseignants qui ont été concernés par le versement d'heures complémentaires. Vous voyez que le nombre augmente année après année pour atteindre 26 en 2019. Ce sera à peu près la même chose en 2020. Le nombre d'heures complémentaires augmente aussi significativement. Pourquoi ?

Trois raisons. On en a cité deux, j'en ajouterais une troisième. La première, c'est que ce décompte des heures complémentaires repose sur la saisie de leurs heures d'enseignement par les enseignants, dans un tableau Excel d'abord et puis maintenant dans le logiciel métier Siscole.

Il a fallu beaucoup de temps pour que les enseignants-chercheurs s'approprient le référentiel d'activités et saisissent leurs heures d'enseignement. Il a fallu plusieurs années et on n'est pas encore aujourd'hui tout à fait à l'exhaustivité, mais on y est presque.

C'est important que l'on y soit, parce que même si ces heures qui sont saisies ne donnent pas lieu à versement d'heures complémentaires, c'est quand même sur cette base qu'on calcule les fiches de coûts de nos enseignements. Il est important que cette base de données soit renseignée, mais elle ne l'a été que très progressivement.

Deuxième raison pour laquelle le nombre d'enseignants éligibles et le nombre d'heures augmentent, c'est que nous ajoutons à notre catalogue chaque année des formations, beaucoup de formations continues, de nouveaux Masters, des DE. Au total, le volume global d'heures d'enseignement évolue année après année, et il n'a plus grand-chose à voir avec ce qu'il était en 2015, lorsque l'on a demandé au conseil d'administration de se prononcer sur ce protocole qui était lui-même basé sur les activités 2014.

Troisième raison, on a beaucoup recruté d'enseignants chercheurs titulaires du MESRI dans les années 2015-2017 quand on a eu plusieurs créations de postes de maître de conférences et qu'il a fallu un peu de temps pour que ces maîtres de conférences atteignent leur plan de charge et commencent même à le dépasser.

Voilà pourquoi on a ce nombre à la fois d'enseignants éligibles et d'heures qui augmentent au fil des années, mais on ne doit pas être trop loin du plateau.

Deuxième tableau, comment avons-nous rémunéré ces heures complémentaires ? Les deux premières années, le volume financier tenait dans l'enveloppe des 60 000 euros qui avait été estimée comme un repère par le conseil d'administration en 2015. Et puis à partir de 2017, le volume d'heures saisies ayant dépassé ce qu'on pouvait se payer avec l'enveloppe des 60 000 euros, il a fallu rogner le tarif. On a plus pu payer l'heure complémentaire à 41,41 euros comme elle l'est payée dans l'enseignement supérieur. Il a fallu pour tenir, diminuer le tarif horaire. Comme vous pouvez le voir, le tarif horaire a été de 26 euros en 2017, 19 euros en 2018, 24 euros en 2019.

Pour 2020, puisqu'il nous faut traiter les heures 2020 et les payer en 2021, avant de pouvoir revenir vers le conseil d'administration en octobre avec un référentiel d'activités actualisé, on a ces heures qui sont en stock et qu'il nous faut solder. Huit enseignants du MESRI sont éligibles pour un coût qui approchera 23 783 euros et 17 enseignants-chercheurs contractuels. Si on les payait au tarif de l'enseignement supérieur, ça ferait une enveloppe de 79 000 euros. Comme le protocole prévoit 60 000 euros et qu'on veut rester dans le cadre de ce protocole jusqu'à ce qu'on en présente un autre, il est demandé d'autoriser le directeur à rémunérer les enseignants-chercheurs contractuels pour les heures complémentaires réalisées en 2020 sur la base de cette enveloppe historique de 60 000 euros dans l'attente d'un nouveau référentiel. On est cette année autour de 30 euros de l'heure.

**Mme JOLLIET** : Merci, madame. Ce sujet est ouvert à discussion.

**Mme MEUNIER** : Mon avis sera favorable, sachant que c'est pour finir un cycle qui doit aboutir à une nouvelle discussion qui devra sans doute prendre en compte un certain nombre d'éléments, et notamment éviter ce type de régulation qui, à mon sens, n'est quand même pas

très qualitatif en matière de gestion des ressources humaines. Ce n'est pas un jugement. Je dis juste que le mécanisme n'est pas très qualitatif.

**M. CHAMBAUD** : Merci, madame Meunier. Juste peut-être un rappel historique parce que je pense que c'est important.

Effectivement, on souhaite régulariser les heures en 2020, mais il y a un gros travail qui est fourni par Marion pour proposer quelque chose qui soit beaucoup plus en lien avec ce que l'on peut attendre de ces heures complémentaires et en lien avec la communauté des enseignants-chercheurs.

Pour rappeler quand même cet historique, cette décision a été prise à l'époque dans un temps où on avait une situation qui était extrêmement préoccupante sur le plan financier. C'était ce qui nous était demandé par le conseil d'administration à l'époque, c'est-à-dire une prudence très forte sur les montants que l'on pouvait engager à ce moment-là. Là, on est dans une situation qui est différente, qui nous permet de voir aussi comment on peut finalement avoir une gestion la plus équilibrée et la plus transparente possible de l'activité réelle de nos enseignants sur l'ensemble de ce qui leur est demandé et notamment en termes de formation. Les propositions qui seront faites seront dans ce cadre-là.

**Mme JOLLIET** : Merci de ces précisions. Je vous propose de passer au vote.

### **Le protocole de gestion des personnels d'enseignement et de recherche est approuvé à l'unanimité**

- *Cadrement général des modalités des compléments de rémunération (agents mis à disposition)*

*Un document est diffusé.*

**Mme RENAULT** : Nous allons parler des personnels et des mises à disposition entrantes des personnels qui ont un employeur principal qui n'est pas l'EHESP et qui apportent leur expertise, souvent à temps partiel. En ce moment, nous avons 8 professionnels mis à disposition. Cela va de 20 % à 70 % du temps de travail. Cela représente trois équivalents temps plein.

Ces personnels mis à disposition viennent à l'EHESP pour apporter leur expertise sur leur cœur de métier. L'EHESP rembourse à leur employeur leur salaire chargé, mais ils n'ont pas de gain salarial à venir pour une partie de leur temps travaillé à l'EHESP. Ils viennent pour exercer une mission de chargé de mission, d'enseignement. On a aussi une assistante sociale. La question ne se posait pas jusque-là pour valoriser les responsabilités de l'expertise supérieure dans le cadre de la mise à disposition. Or en début d'année nous avons accueilli une personne en mise à disposition qui occupe des responsabilités nettement supérieures à celles qu'elle exerçait dans son emploi d'origine. Il s'est donc posé la question d'un complément de rémunération, comme le prévoit le décret sur le texte sur le cadre général de la mise à disposition. On n'avait jamais discuté de la manière dont cela pouvait être fait, à quelle hauteur et dans quel cadrage on peut concevoir ce complément de rémunération.

Ce que l'on propose, c'est dans le cas de figure unique où les responsabilités sont estimées supérieures à celles qui relèvent du corps d'origine, on souhaite pouvoir indexer le complément de rémunération sur ce qui est pratiqué pour nos propres personnels. Si on a une mise à disposition d'un fonctionnaire qui relève d'un corps concerné par le RIFSEEP, c'est au moins lui donner l'équivalent de ce qu'on verserait à un fonctionnaire chez nous dans le cadre de son groupe RIFSEEP. Si c'est un fonctionnaire qui n'appartient pas à un groupe RIFSEEP, c'est lui permettre, évidemment en proportion de sa quantité de temps de travail, la règle que l'on applique pour les personnels détachés qui est de 10 % de la rémunération principale. Si c'est un contractuel, c'est de donner à minima le régime des primes des contractuels de l'école. Il y

a un cadrage qui tient compte du statut de la personne mise à disposition et qui ne va pas au-delà.

**Mme JOLLIET** : Merci pour cette proposition, le sujet est ouvert à questions.

**M. LAMBERT** : La règle pour moi est que la personne touche strictement la même rémunération que son corps d'origine. Ceci étant, si vraiment il remplit des responsabilités nettement supérieures à son corps d'origine, pourquoi pas ? Ma question est de savoir qui va décider réellement des responsabilités très au-dessus de son emploi d'origine. C'est sur sa fiche de poste ? Comment cela se passe-t-il en fait ?

**Mme RENAULT** : C'est sur la fiche de poste et ensuite cela relève de la décision du directeur. On est sur des fonctions plutôt hautement qualifiées.

**M. KOUNOWSKI** : Si vous pouvez réexpliquer techniquement pour les corps appartenant au RIFSEEP quelle est la règle de gestion ? J'ai du mal à comprendre, parce que normalement on est bien sur le complément indemnitaire, ce qui correspond à la partie CIA du RIFSEEP et pas IFSE ou on est sur la partie élément de carrière IFSE ?

**Mme RENAULT** : On est sur la partie IFSE, puisque chez nous à l'école le CIA, c'est 10 000 euros pour 160 fonctionnaires. Donc ce n'est pas sur le CIA que l'on va pouvoir jouer, il est très limité en montant. Le conseil d'administration a validé un montant qui est très limité. C'est sur la référence à l'IFSE pour les mêmes fonctions tenues par un fonctionnaire à l'école qui relève du groupe RIFSEEP. Les barèmes ont été approuvés par le conseil d'administration.

**Mme MEUNIER** : C'est bien pour les fonctions d'un niveau supérieur à son corps et grade d'origine ?

**Mme RENAULT** : C'est ça. Le conseil d'administration ne peut voter que des mesures d'ordre général et jamais d'ordre individuel.

**Mme MEUNIER** : J'ai juste un point statutaire. C'est vrai que les textes sur la possibilité de donner une rémunération supplémentaire à un personnel mis à disposition, vous précisez bien que c'est lorsqu'il a des frais. On peut considérer que le RIFSEEP correspond à l'indemnisation de frais et suggestions auquel il est exposé. Suggestion oui, dans le sens où il a la suggestion d'avoir des missions plus importantes que celles qu'il occupait dans son corps d'origine.

**Mme RENAULT** : C'est cela.

**Mme MEUNIER** : Donc je pense qu'il faut bien le préciser dans la délibération.

**Mme JOLLIET** : C'est noté.

**M. LAMBERT** : Quelle est la date de mise en œuvre de cette disposition ?

**Mme RENAULT** : Si j'entre dans le détail de la situation dont on parle, ce recrutement a eu lieu au 1<sup>er</sup> janvier. C'est à l'occasion de ce recrutement, même si on avait anticipé cette possibilité, que l'on s'est rendu compte que le conseil d'administration n'avait jamais délibéré sur cette possibilité en matière de politique d'emploi, il a fallu attendre la réunion du conseil d'administration pour vous en parler aujourd'hui. Nous souhaitons que ce soit mis à la délibération du conseil d'administration et que cette mesure puisse être rétroactive dans la situation individuelle de cette personne que l'on a recrutée pour tenir un des postes les plus stratégiques de l'école.

**Mme JOLLIET** : Nous passons au vote.

**Le cadrage général des modalités des compléments de rémunération est approuvé à la majorité (1 abstention, 31 pour)**

- *Modalités de recrutement d'un chef de projet pour le Centre Inter-Etats d'Enseignement Supérieur en Santé d'Afrique Centrale (CIESPAC)*

**M. CHAMBAUD** : On demande au conseil d'administration de se prononcer sur un point très particulier qui est lié au projet dont j'ai parlé ce matin qui est dans le cadre de notre activité internationale.

Vous avez dans la délibération des éléments de synthèse de ce projet. C'est un projet d'appui à ce centre qui est le centre inter-État en santé publique d'Afrique centrale. C'est un projet pour lequel nous sommes engagés avec le soutien très fort de l'agence française pour le développement pour permettre à ce centre-là de redevenir un centre de santé publique de référence sur ces six états d'Afrique Centrale. Le projet est bien avancé, il a été assez compliqué à mener dans la première année et demie, puisque ça a été au moment de la crise qui nous a tous affectés. Dans ce contexte-là, nous avons à l'époque et jusqu'à présent, puisqu'il est encore sur place, nous avons réussi à trouver un chef de projets qui a donc mené tout le développement de ce projet d'appui au CIESPAC dans les conditions que je viens de vous dire.

La difficulté dans laquelle on est, c'est que pour des raisons personnelles, cette personne a décidé d'arrêter son activité dans le cadre de ce projet et donc va partir à la fin du mois d'août. Notre projet est un projet qui dans une première phase est un projet sur trois ans. Nous sommes amenés depuis maintenant plusieurs semaines à voir comment on peut le remplacer. On se retrouve dans une situation qu'on aura probablement à l'avenir aussi à plusieurs reprises, c'est-à-dire de trouver une personne qui soit capable de mener un projet sur place, ce chef de projets est sur place à Brazzaville, dans un contexte où on demande d'avoir une bonne connaissance du milieu, une bonne connaissance des enjeux de ce projet, une bonne connaissance de la coopération internationale et bien entendu une bonne connaissance des modalités de relations avec notre école puisque que c'est le chef de projets de notre école dans le cadre du soutien et de l'appui à ce projet.

On a donc mis en place tout un processus pour sélectionner un certain nombre de personnes. Il n'y en a pas tant que ça, c'est un projet quand même assez particulier. Il faut accepter aussi de vivre à Brazzaville dans un contexte aussi d'un projet qui est assez complexe à mettre en place.

Nous avons mis en place un processus de sélection. Nous avons retenu à l'époque deux personnes que l'on a classées. Pour ces deux personnes, quelle que soit la personne, on s'est retrouvé devant une situation que l'on n'avait pas vraiment anticipée, notamment avec le chef de projets précédent que l'on avait eu, c'est que les grilles disponibles que nous avons au sein de l'école ne nous permettent pas d'offrir à ces deux personnes les rémunérations qui correspondent à leur souhait. Ces rémunérations dépendent à la fois d'un montant salarial, mais aussi d'une indemnité de résidence qui n'est pas du tout celle à laquelle nous étions habitués.

C'est dans ce contexte-là qu'on vous demande l'autorisation que je puisse, en tant que directeur, signer un contrat sous une rémunération annuelle qui va comprendre et traitement de base des indemnités de résidence, qui soient par dérogation plus élevées que les prix actuels, et que par ailleurs le montant de la subvention qui nous est donnée par l'Agence française pour le Développement couvre ces indemnités aux montants qui sont dans la délibération, c'est-à-dire aux alentours de 105 000 euros par an.

L'autre point concerne le fait que cette personne demande aussi la mise à disposition d'un véhicule de fonction déclaré en avantage en nature.

C'est une demande particulière que l'on fait vis-à-vis du conseil d'administration pour nous permettre, dans le cadre de l'école, de poursuivre ce projet. Ceci dit, c'est pour nous un élément de réflexion qui va aussi être un élément de réflexion dans les discussions que l'on va avoir sur les projets qui vont être portés par l'école et les projets qui vont être éventuellement portés par une SASU. Les modalités financières correspondent à des éléments liés à des montants négociés dans le cadre de coopération internationale.

Voilà les raisons pour lesquelles on vous demande cette possibilité d'une négociation qui est extrêmement urgente aussi pour nous, puisque la personne en question part à la fin août.

Comme le projet est un projet, encore une fois, où on doit faire les preuves sur la première phase sur trois ans, une brèche dans la continuité de l'activité du chef de projets peut être très dommageable pour la poursuite de ce projet.

Voilà le sens de la délibération que nous proposons à votre avis.

**Mme RENAULT** : Peut-être sur le sigle, les plus hautes grilles applicables aux agents contractuels de l'école votées par le conseil d'administration sont les grilles d'IGR, c'est-à-dire ingénieur de recherche. Le plus haut du haut de la grille d'ingénieur de recherche nous porte à peu près à 80 000 euros. Voilà pourquoi on partirait de ce seuil-là pour arriver au seuil maximal. Voilà l'explication de la fourchette.

**Mme MEUNIER** : Vous êtes en brut ?

**Mme RENAULT** : Oui. Pour information complète, l'indemnité de résidence à l'étranger au Congo, selon les textes, est de 10 000€.

**Mme JOLLIET** : Merci pour ces précisions.

**M. LERAT** : C'est vrai qu'on n'était pas coutumier du fait. La question que je me pose est de savoir si pour l'AFD c'est quelque chose d'assez classique ?

**Mme HELLIOT** : Oui tout à fait. C'est inclus dès le départ dans la ligne budgétaire liée au recrutement du chef de projets.

**Mme RENAULT** : On a exactement 134 000 euros sur cette ligne budgétaire, donc le maximum avec les charges. C'est cette raison qui nous a amenés à fixer le haut de la fourchette.

**M. CHAMBAUD** : Et pour prolonger, on a découvert cette situation en cours de route, parce que la personne qui était là auparavant, finalement, n'avait pas du tout activé cette possibilité-là parce qu'on était encore une fois dans un cas de figure complètement différent avec une personne fonctionnaire détaché. C'est aussi ce qui nous a fait découvrir cette situation particulière.

**Mme JOLLIET** : Mme Pfletschinger a demandé la parole.

**Mme PFLETSCHINGER** : Est-ce qu'il est possible d'avoir de manière globale la différence entre le traitement que vous proposez pour cette nouvelle personne et la personne qui s'en va qui est actuellement en place ?

**M. CHAMBAUD** : C'est difficile parce qu'on parle de situation individuelle.

**Mme RENAULT** : En coût chargé ça revient à peu près au même, parce que pour la première personne on payait une cotisation retraite sans proportion avec celle que l'on va payer là pour cette personne contractuelle qui sera recrutée. De base, le fonctionnaire a une rémunération un peu inférieure en tant que fonctionnaire. Mais le coût est le même au total.

**M. LAMBERT** : Pardon pour le détail. Règlementairement, l'école a-t-elle la possibilité d'offrir une voiture de fonction et non pas un seul véhicule de service ?

**Mme RENAULT** : La précédente personne qui occupait ce poste avait un véhicule de service. Il nous avait demandé à pouvoir s'en servir le week-end pour éviter de prendre les transports en commun vu l'insécurité régnant dans le pays. Finalement, le temps que l'on traite sa demande, cette personne est partie. On profite de ce changement pour tout de suite envisager un véhicule de fonction dont la personne pourra se servir en soirée et le week-end. Cela rentrera en avantage en nature selon la réglementation en vigueur qui est un pourcentage de l'investissement du véhicule.

**Mme JOLLIET** : Nous passons au vote.

**Les modalités de recrutement d'un chef de projet pour le CIESPAC sont approuvées à la majorité (1 abstention, 31 pour)**

- *Actualisation des conditions de participation aux chèques vacances*

**Mme RENAULT** : Un enjeu sans proportion avec ce que l'on a vu précédemment, mais nous sommes obligés de passer devant le conseil d'administration pour toute actualisation qui concerne la politique sociale de l'école. C'est ainsi, c'est dans les statuts de l'école.

Il s'avère que l'on avait besoin de vous présenter cette actualisation pour deux raisons. D'une part, la bonification que l'école apporte en parallèle de la contribution d'un agent qui ouvre un compte chèques vacances était à revoir, puisqu'elle n'était pas proportionnelle à son revenu de référence. Une délibération de 2014 du conseil d'administration avait décidé que tous les agents auraient une bonification de 25 % de leur propre contribution personnelle ; or, ce n'est pas dans le cadre de ce que prévoient les dispositions réglementaires de notre ministère de tutelle.

D'autre part, le barème, les tranches de revenus qui classent les éligibles dans une bonification qui va de 10 à 25 % ont été revalorisées. C'est favorable pour les agents, car ils franchissent moins vite le seuil de dégressivité.

C'est donc actualiser le barème de référence et revenir à la pratique qui est normalement conforme à la réglementation qui est d'abonder les fonds de chèques vacances des agents de 10 à 25 % selon leur revenu fiscal de référence et le nombre de parts, de permettre ce que prévoit le barème, c'est-à-dire une bonification de 35 % pour les agents de moins de 30 ans. Pour l'instant, nous n'avons jamais eu un agent de moins de 30 ans qui a ouvert un compte chèques vacances. Mais cela pourrait arriver demain. Et puis 30 % de bonification pour les personnels en situation de handicap. Tout cela est le barème ministériel.

L'enjeu au total des chèques vacances, la contribution employeur au niveau de la bonification est à hauteur de 26 000 euros.

**Mme MEUNIER** : Il y a eu consultation du comité technique sur ce point ?

**Mme RENAULT** : Il y a eu un avis favorable unanime. Pareil pour le complément de rémunération tout à l'heure avec un avis favorable unanime.

**L'actualisation des conditions de participation aux chèques vacances est approuvée à l'unanimité**

- *Lignes directrices de gestion « Promotion et valorisation des parcours professionnels »*

*Un document est diffusé.*

**Mme GANIVET** : Les lignes directrices de gestion sont issues de la loi de transformation de la fonction publique de 2019 qui prévoit que chaque établissement public édicte les lignes directrices de gestion. Elles interviennent d'abord au niveau ministériel. Chaque ministère rédige ses propres LDG. Ces LDG ministérielles sont déclinées au niveau local en respectant le principe de compatibilité entre ces deux niveaux.

La particularité à l'EHESP, c'est que nous avons une ou deux tutelles. Nous avons pu lors de nos travaux nous assurer que nos LDG locales étaient bien compatibles avec les LDG des deux ministères.

La loi de transformation de la fonction publique prévoit la rédaction de trois types de lignes directrices de gestion ayant pour objectif de déterminer la politique de gestion des ressources humaines de chaque établissement.

Le premier thème à aborder, c'est d'abord la mobilité. On l'a fait à l'EHESP en 2021. Le travail a été mené. Le deuxième aspect à traiter, c'est donc la promotion et la valorisation des parcours, aspect que l'on vous présente aujourd'hui. Et enfin, un point sur lequel on reviendra ultérieurement devant vous, c'est donc la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines.

Ces trois types de ligne directrice de gestion poursuivent des objectifs qui sont communs et qui sont les suivants. D'abord, il s'agit de simplifier et de garantir la transparence et l'équité du dispositif de gestion des agents publics. Transparence et équité, puisqu'on rédige donc des lignes directrices de gestion qui sont applicables à tous les agents de l'établissement et qui sont librement accessibles à tous les agents.

Il s'agit également de développer des leviers managériaux locaux. En effet, la mobilité com, la promotion relevait auparavant des CAP, des commissions administratives paritaires, qui étaient organisées au niveau ministériel. Aujourd'hui, ces CAP perdent de la compétence en matière de promotion et de mobilité. Il appartient à chaque établissement de traiter de ces sujets.

Un troisième objectif poursuivi, c'est aussi une approche un petit peu différente du dialogue social qui passe maintenant par une approche beaucoup plus collective qu'individuelle. On associe aujourd'hui les organisations syndicales au niveau plus stratégique en les associant à la rédaction des LDG et non plus au traitement des situations individuelles en CAP.

Il s'agit aussi de favoriser la mobilité et d'accompagner les transitions professionnelles des agents publics.

Un des objectifs poursuivis par la loi de transformation de la fonction publique et qui ressort dans les LDG, c'est aussi un renforcement de l'égalité professionnelle dans la fonction publique qu'on avait déjà vu lorsque l'on a travaillé sur le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Qu'il y ait une vraie cohérence sur ce sujet qui transparait dans les LDG.

Tous ces objectifs ont présidé un petit peu à notre réflexion. Sur la méthode de travail qu'on a adoptée en ce qui concerne les LDG promotion, on a réuni un groupe de travail à l'EHESP qui était composé de représentants de l'administration des personnels qui s'est réuni à cinq reprises pour d'abord étudier les LDG ministériels avec lesquels nos LDG doivent être compatibles, définir ensuite des critères de promotion qu'on a décidés uniques. C'est-à-dire que les critères de promotion s'appliquent à tous les personnels de l'EHESP, quel que soit le plafond d'emploi dont ils relèvent, santé ou enseignement supérieur. On a défini ensemble la procédure d'instruction des candidatures à la promotion.

Le comité technique a donné un avis favorable le 29 juin 2021 sur ce document, avec abstention d'une liste syndicale.

Le conseil d'administration est informé aujourd'hui. L'objectif est de mettre en heures CLDG à compter de la campagne de promotion 2022 qui commencera en septembre 2021 pour la promotion 2022.

Les LDG concernent les agents publics et plus particulièrement les agents fonctionnaires affectés, à l'exception des enseignants-chercheurs qui relèvent des lignes directrices de gestion du MESRI. Les fonctionnaires détachés sont également concernés par les LDG, mais pas par celles de l'EHESP, par celles de leur établissement d'origine. Les contractuels ne relèvent pas de ces LDG, puisqu'ils ne relèvent pas des processus de promotion applicables aux fonctionnaires.

Un point rapide sur ce qu'est la promotion, de quoi on parle dans ces LDG promotion et valorisation des parcours, c'est notamment des procédures et des règles de traitement des promotions qui sont l'avancement de grade et l'avancement de corps.

L'avancement de grade qui est donc le passage d'un grade à un grade supérieur à l'intérieur d'un corps et l'avancement de corps qui est le passage d'un corps à un corps supérieur, par exemple un secrétaire administratif qui deviendrait attaché d'administration.

Cet avancement de grade comme de corps peut intervenir par différents moyens, les concours, les examens professionnels ou par la voie de la promotion au choix par le tableau d'avancement pour l'avancement de grade et par la liste d'aptitude pour l'avancement de corps.

Le processus de traitement des demandes de promotion qui seront formulées par les agents a été défini. On a aussi défini les critères de promotion.

Les critères de promotion principaux d'abord et subsidiaires ensuite. Les critères de promotion principaux qui sont repris des LDG ministériels, puisque c'était déterminé. D'abord la valeur professionnelle, la qualité du parcours et de l'expérience professionnelle qui sont appréciées au travers de la diversité des fonctions exercées et les postes occupés, y compris dans le privé. L'aptitude à assumer une responsabilité élargie et à exercer les missions statutaires du corps visé.

Dans le cas où plusieurs agents auraient besoin d'être départagés, puisqu'ils ont une compétence ou en tout cas une expérience et un parcours similaire et comparable, on pourrait faire appel à un certain nombre de critères de promotion subsidiaire. Ces critères sont détaillés ici. Par exemple, les formations suivies au cours des trois dernières années, la préparation de la présentation à un examen professionnel ou au concours interne d'accès au grade supérieur au cours des trois dernières années, l'implication dans des missions transverses d'accompagnement s'ajoutant aux missions du poste, le mode d'accès au corps, puis l'ancienneté dans le grade et enfin une attention particulière sera portée aux agents en butée de grade depuis au moins trois ans. Ce sont des éléments qui sont précisés dans les LDG ministériels dont on a aussi débattu pour les ajuster à l'EHESP.

Sur le process de promotion et de nomination, on a trois acteurs qui interviennent, le ministère, l'EHESP et l'agent. Tout d'abord, le ministère définit des ratios de promotion, les adresse et envoie à l'EHESP un nombre de promotions possibles au titre de l'année. Le ministère nous adresse également la liste des agents qui remplissent les conditions de promo ou validité.

L'EHESP vérifie la liste et informe les agents promouvables. L'agent remplit son dossier en lien avec son supérieur hiérarchique. C'est à l'agent de faire la démarche de remplir un dossier de promotion. Ce qui n'était pas le cas aujourd'hui, puisque l'agent remplissait son dossier, mais il était sollicité pour le faire.

L'agent qui sollicite un avancement de corps s'engage à accepter une mobilité, ce qui n'était pas forcément le cas non plus aujourd'hui.

À réception des dossiers de demandes de promotion des agents, une étude sera faite au niveau de la DRH au regard des critères définis dans les lignes directrices de gestion. À l'issue de cette étude, une liste sera établie et sera communiquée au ministère qui prendra l'arrêté de nomination.

Ce qui disparaît ici, c'est l'intervention des CAP qui auparavant intervenaient entre la direction de l'EHESP et le ministère pour entériner les propositions faites par l'établissement. Les OS auparavant étaient associés à ces CAP, elles le sont toujours d'ailleurs, mais c'est simplement que les CAP ont perdu la compétence en matière de promotion et de mobilité. Les organisations syndicales interviennent tout au long de la procédure et elles sont informées tout au long des étapes et ont été consultées pour la définition des critères et des modalités d'études des dossiers.

Comme pour les LDG mobilité, on s'inscrit ici dans une démarche d'amélioration continue. L'idée est de prendre ces LDG promotion pour trois ans, elles seront mises en œuvre de 2022 à 2025. À l'issue de cette période, un bilan et un examen pourraient avoir lieu et tous les ans, d'ici à 2025, on fera un bilan de la mise en œuvre de ces LDG pour voir si des ajustements sont nécessaires dans notre process ou dans nos critères. L'idée est vraiment d'être ici dans une démarche d'amélioration continue.

**Mme JOLLIET** : Merci, madame Ganivet, pour cette présentation qui est une information.

**M. LAMBERT** : Vous dites que ce n'est qu'un point d'information, mais c'est un point très important. On ne peut qu'être satisfait du fait que l'école ait rédigé et propose des lignes directrices de gestion. Tous les leviers que vous avez présentés sont intéressants et en particulier le levier d'égalité professionnelle femmes/hommes. C'est très important. Pour nous, c'est un totem.

J'ai par contre un petit point d'étonnement, c'est le dossier de promotion. Je m'étonne que ce soit à l'initiative de l'agent et que la hiérarchie n'aide pas l'agent. Parfois, les agents peuvent ne pas oser faire un dossier de promotion et s'autocensurent. On sait que les femmes s'autocensurent davantage que les hommes, elles osent moins, elles sont davantage victimes que les hommes du syndrome de l'usurpateur. Est-ce que la Direction ne peut pas, lorsqu'il y a un agent de grande qualité, l'aider ?

**Mme RENAULT** : Bien sûr c'est prévu. On s'inscrit quand même dans les lignes directrices de gestion qui veulent que l'agent soit acteur de son parcours professionnel. Jusque-là, l'agent était repéré par la DRH et son supérieur hiérarchique pour être proposé à la promotion et parfois qu'on puisse se contenter de signer en bas à droite du document. Aujourd'hui, on construit ça avec lui, c'est aussi une source de motivation et d'enrichissement. Autant on a prévu pour le déploiement des LDG des ateliers avec des managers pour que les managers appréhendent ces nouvelles règles de gestion tous de la même façon et qu'il n'y en ait pas un qui fasse un rapport de trois lignes et l'autre de trois pages, autant on a prévu aussi l'accompagnement, et les représentants du personnel seront là pour nous le rappeler et y participer. On a prévu aussi d'accompagner les agents par des ateliers CV, par des ateliers entretiens de motivation, on a tout un dispositif derrière qui vise à les soutenir et à les aider.

**Mme JOLLIET** : Monsieur Tasso ?

**M. TASSO** : On a eu sur les LDG un exposé des grands principes et des valeurs entre guillemets que ce qu'assignait cette réforme. On ne peut pas préjuger de ce que sera la façon dont l'EHESP localement appliquera cette réforme, et tant mieux si l'école se donne pour ambition de mettre en avant certains principes. Les représentants de l'État pourraient essayer de vous faire un retour. Les garanties collectives qu'apportaient les commissions administratives paritaires, qu'on n'arrive pas à convaincre certaines personnes, certains promoteurs de cette réforme, on veut bien l'entendre, mais je doute que cette réforme, cette véritable usine à gaz soit en plus un gage d'efficacité à terme. Les CAP permettaient une garantie pour l'égalité de traitement entre les agents, permettaient d'aller aussi relativement rapidement quand elles avaient encore des attributions conséquentes qui se sont petit à petit effritées au fil des années. Lorsque les CAP notamment avaient la capacité de redistribuer les postes laissés vacants pour parler des seules mutations, on avait beaucoup plus de mouvements qu'aujourd'hui. Je doute que ce système, en tout cas mon organisation syndicale en fait ce bilan, puisse améliorer les choses dans quelques années. Ce sont les droits des agents tout simplement en termes d'égalité de traitement qui se sont progressivement effondrés durant l'année en cours, sans aucune transparence. On peut vous parler de la façon dont la DRH ministérielle informe les organisations syndicales tout au long du processus, comme vous venez de le dire, c'est aucune information tout au long du processus.

Que se passe-t-il ? Aujourd'hui, on est en train de déplacer, et la DRH ministérielle l'assume totalement, ce qui se passait auparavant dans les CAP sur le champ contentieux. On dit aux agents, s'ils ne sont pas contents parce qu'ils n'ont pas eu leur promotion ou leur mutation, de faire un recours. Si ça, c'est une politique de gestion des ressources humaines efficace et souple, je veux bien que l'on m'explique. Je n'ai pas tout compris. Donc on en fera le bilan dans quelques années, mais nous, on peut vous en faire un premier retour. Si vous voulez mettre en œuvre cette réforme efficacement, surtout ne prenez pas exemple sur la DRH ministérielle.

**Mme JOLLIET** : Madame Meunier ?

**Mme MEUNIER** : Alors l'idéal aurait été d'avoir les deux. Mais par moment, on est bien obligé de faire avec. Merci, c'est un gros travail. Il a été visiblement négocié, oui j'utilise le terme. Il a été négocié, sanctionné par un avis favorable du comité technique. C'est assez intéressant. Cela ne se passe pas de la même manière dans tous les départements ministériels. Le plus important à retenir, c'est que les organisations syndicales représentatives, autorités techniques, soient associées à l'ensemble du processus. C'est ma question.

Sur la dernière slide, vous nous avez expliqué que les organisations syndicales étaient consultées sur l'ensemble du processus, cela signifie qu'avant que les tableaux d'avancement ne soient arrêtés, ils ont un point d'échange avec vous sur qui a été choisi et pourquoi, etc. ?

**Mme GANIVET :** Oui, en effet, un point sur la campagne est prévu. C'était d'ailleurs une demande portée par les organisations syndicales.

**Mme JOLLIET :** Je passe la parole à Laurent Chambaud.

**M. CHAMBAUD :** Oui, peut-être un point d'éclairage. Cela a été la raison de l'abstention d'une des composantes syndicales sur ce processus qui était le cadrage national qui était fait et pour lequel il y avait aussi des interrogations. Ceci dit, sur le plan des modalités que l'on met en place ici, cela a été un travail de construction entre d'un côté la DRH, de l'autre côté les organisations syndicales. C'est important dans chaque état de ce processus, on peut avoir un lien qui continue avec les représentants du personnel. Il faut que l'on trouve un processus qui permet de bien établir les droits des personnes dans le cadre de ces avancements. C'est un sujet que l'on va retrouver de toute manière. Le fait de promouvoir repose sur des critères. La difficulté, c'est l'objectivité des critères. Dans ce contexte-là, on a tout intérêt à avoir aussi des modalités d'allers et retours réguliers. De toute façon, un processus comme celui-là qui se met en place doit produire des bilans réguliers avec les organisations syndicales, pour voir quel contexte a été mis en place, pour voir s'il y aura des difficultés pour les faire remonter, pour les traiter, pour voir pourquoi il y a ces difficultés. C'est vraiment les modalités que l'on souhaite mettre en avant dans la discussion avec les représentants du personnel.

**Mme JOLLIET :** Merci, monsieur Kounowski avait demandé la parole.

**M. KOUNOWSKI :** Aujourd'hui, on est en recherche de bonnes pratiques sur les lignes de gestion. Peut-être que l'EHESP pourra inspirer le national. L'innovation RH au niveau des territoires serait une bonne chose. On sera curieux de suivre cela avec une très grande attention.

Vous avez évoqué le ratio. Les ratios sont définis par les ministères. Je sais que l'EHESP emploie différents corps et ça se met quand même en inquiétude dans le sens où vous avez sûrement peut-être des corps de fonctionnaires très peu nombreux au niveau de l'EHESP. Comment vous aurez la garantie d'avoir des ratios de promotion pour ces fonctionnaires-là ? Vous arrivez sur des calculs où finalement il n'y a pas beaucoup de possibilités de ratio positif pour ces promotions ? Comment l'EHESP va négocier ou obtenir des certitudes pour promouvoir éventuellement des fonctionnaires de l'État et autres qui seraient sur des volumétries assez faibles ? C'est une vraie question. On se la pose aussi à d'autres niveaux.

Quand on voit votre schéma sur l'écran, ça donne envie, mais malheureusement il faut bien que vous rajoutiez l'état des recours. La réalité aujourd'hui c'est que l'agent, si finalement il estime que la décision lui est défavorable ou en tout cas qu'il y a une problématique particulière, il doit pouvoir faire un recours. C'est là où je pense qu'il y a aussi une explication que vous devez peut-être fournir aux agents concernés, qui est de savoir à quel niveau doit se faire le recours ? Faut-il faire un recours au niveau local ou national ? C'est très compliqué et je pose ces éléments techniques. Même nous, nous avons beaucoup de mal à comprendre comment sont mis en œuvre les droits de recours en ce qui concerne les agents dans les directions déconcentrées en ARS et autres, cela concerne aussi les agents qui sont à l'EHESP.

**Mme RENAULT :** Sur le premier point, les ratios. Les ratios sont définis par chacun des statuts particuliers de chaque corps. À l'heure qu'il est, on n'a pas d'indication qu'ils vont augmenter. Donc ils étaient et ils sont. Nous ne parlons que des fonctionnaires intégrés, et non des fonctionnaires détachés qui restent promouvables et promus dans leur corps d'origine.

Pour ce qui est de l'attribution des promotions possibles en regard des ratios, nous avons cette information du ministère de la Santé. On sait comment sont calculées les possibilités de promotion à partir du corps de l'effectif. Nos personnels intégrés relèvent du ministère de la Santé. On a des indications très précises sur le nombre d'agents promouvables au ministère, nombre d'agents promouvables dans les ARS et les DRJ.

Le troisième groupe dans lequel nous sommes est le groupe des établissements publics. On sait combien d'agents sont promouvables dans les dix-huit établissements publics et on a une visibilité assez complète sur la traduction de ces effectifs moulinés jusqu'au ratio qui conduit à un nombre de promotions à l'EHESP. C'est bien bordé et transparent. Mais on n'aura pas plus de promotions avant qu'après, sauf si les ratios changent. On est aussi informé des reliquats qui sont additionnés les uns les autres et qui tournent sur les dix-huit établissements publics. Cette année, on a plutôt bien pourvu en retour de reliquat. Donc on ne peut pas se plaindre.

Pour ce qui est des recours, on n'a pas prévu des recours sur les situations individuelles en local, puisque par définition ce n'est pas prévu par les textes.

Le recours reste le recours de droit commun, c'est-à-dire auprès du ministère. C'est un recours sur l'application des critères. Il faut réussir à l'argumenter et le prouver. Mais les recours ne se passeront pas au niveau de l'établissement. Nous n'avons pas prévu de faire une CAP bis. On va voir le nombre de recours, il y avait déjà de la frustration avant. Quand on a deux possibilités de promotion pour quarante-neuf agents promouvables, la frustration existait avant, avec une transparence moins présente.

**Mme JOLLIET** : Merci.

**Mme MEUNIER** : Comment faites-vous le lien pour ceux qui sont détachés justement avec le ministère pour apprécier leur manière de servir et répondre aux critères ? Comment l'égalité professionnelle, notamment femmes/hommes qui est dans la loi, est-elle calculée ? Il est calculé à l'échelle des effectifs du ministère ou vous l'appliquez parmi les effectifs promus au sein du COB ?

**Mme RENAULT** : Pour les détachés, on n'a pas forcément reçu les lignes directrices de gestion des administrations d'origines de nos personnels détachés. On ne va pas d'ailleurs se les approprier, parce que ce serait trop technique. On va continuer à faire ce que l'on faisait jusque-là, c'est-à-dire que pour nos personnels détachés, lorsqu'ils sont promouvables, on reçoit un rapport à renseigner sur leur manière de servir que l'on rédige avec beaucoup de soin. Ça repart vers l'administration d'origine et après au mieux on voit revenir un arrêté avec une promotion, mais je ne pense pas qu'on va pouvoir entrer dans les lignes directrices de gestion de l'enseignement supérieur de la transition et l'écologie. D'ailleurs, on continuera à remplir avec soin les rapports que l'on doit remonter quand notre fonctionnaire détaché est promuable.

Sur la question de l'égalité femmes/hommes, au niveau de l'établissement, on a déjà depuis l'an passé pris l'habitude, ça nous était demandé et on l'a fait bien volontiers, d'afficher déjà le ratio femmes/hommes des promouvables. Par contre, quand on a deux proposés, qui demain seront des nommés, c'est assez difficile sur un tout petit nombre comme ça de veiller à ce que deux années on ait deux femmes et puis la troisième année seulement un homme. On n'en est pas là. On veille juste à regarder au départ le ratio des femmes et des hommes parmi les personnels promouvables. On pourra peut-être faire mieux après, mais il ne faut pas non plus que ce soit trop mal compris ou compliqué.

**M. LERAT** : C'est juste un commentaire qui n'appellera pas de réponse. On la connaît déjà. Il y a eu énormément de travail qui a été fait, effectivement on peut témoigner, cela a été fait en concertation. C'est un point très positif. Mais vu la sociologie de votre établissement, plus de la moitié des personnels de l'école sont contractuels et donc ne rentrent pas du tout dans ce dispositif. Par contre, il est bien précisé qu'il va y avoir tout un travail aussi qui va être conduit à ce niveau-là. On attend la suite de l'histoire tout en étant bien évidemment très vigilant.

**Mme JOLLIET** : Merci. Je vous propose de passer au point 6.

## **6. OFFRE DE FORMATION**

- *Contexte sanitaire : prolongation exceptionnelle de scolarité pour l'année 2020-2021*

**M. LEGUÉRINEL** : Je suis directeur de la scolarité et de la vie étudiante.

Nous nous appuyons sur deux textes que la DGCIP et la CGE nous ont proposés au printemps, qui consiste à faciliter la vie des étudiants qui ont eu des difficultés à cause de la crise sanitaire, notamment pour réaliser ou pour terminer leur stage.

Nous proposons au conseil d'administration de rallonger l'année universitaire jusqu'au 31 décembre 2021. Une fois que cette décision sera votée au conseil d'administration, tous les étudiants qui en feront la demande, après accord de leur équipe pédagogique, verront leur demande acceptée et l'année prolongée jusqu'au 31 décembre 2021.

**Mme AGENEAU** : C'est ce que nous avons fait déjà l'année dernière.

**Mme JOLLIET** : Nous devons voter sur ce point.

**La prolongation exceptionnelle de scolarité pour l'année 2020-2021 est approuvée à l'unanimité des 32 votants**

o Formations diplômantes 2020-2021 :

- Calendrier universitaire

**M. LEGUÉRINEL** : Vous avez sur l'écran pour information l'ensemble des dates de formation de nos différents Masters parcours. Cela aboutit à proposer pour l'année universitaire 2021-2022 les dates du 23 août 2021 au 30 septembre 2022. Le calendrier est valable pour tous les parcours, y compris les doctorants.

**Mme JOLLIET** : Merci beaucoup, donc nous votons ce calendrier.

**Le calendrier universitaire est approuvé à l'unanimité des 32 votants**

- Modalités de contrôle des connaissances (MCC) des formations diplômantes

**M. LEGUÉRINEL** : Le slide est juste un bilan chiffré pour information, les candidatures cette année pour les inscriptions 2021-2022. Un mot pour vous dire que le nombre de candidatures est sensiblement le même par rapport aux années précédentes. Nous avons dû rouvrir quelques parcours, puisqu'il n'y avait pas beaucoup de candidatures, mais pour le reste on a le même nombre de candidats soit 1 360 candidats. À noter une forte augmentation du nombre de candidats pour l'entrée à la première année de Master. On a plus de cent candidatures en plus par rapport à l'année dernière.

**M. CHAMBAUD** : J'en profite juste pour faire un petit commentaire. Concernant l'augmentation du N1 en santé publique, il faudra que l'on regarde, mais à mon avis ce n'est pas totalement innocent dans le contexte qui est le nôtre actuellement. Cela doit aussi nous interroger sur la capacité que nous avons à répondre aux demandes. On va arriver à des taux de sélectivité extrêmement forts, mais derrière cela montre aussi qu'il y a probablement au niveau du Master une appétence sur ce qu'est la santé publique. C'est pour nous un signal important à donner pour montrer que les problématiques de santé publique se répercutent par une augmentation des demandes d'étudiants pour faire de la santé publique. Je pense que c'est un élément important, on en discutera probablement dans le cadre de la mission de monsieur Chauvin. C'est, je pense, un élément vraiment important à souligner.

**Mme JOLLIET** : On observe d'ailleurs une augmentation des appétences compte tenu de l'ouverture de nouvelles sections d'enseignants dans les professions paramédicales, notamment les infirmières en pratique avancée.

**Mme LANGOUET-PRIGENT** : Quelle est la règle de l'école pour l'ouverture d'un Master en termes d'effectif ?

**M. CHAMBAUD** : Ce n'est pas une question naïve. Il n'y a pas une règle absolue.

Par contre, ce que l'on a essayé de faire jusqu'à présent, en tout cas pour ce qui est des Masters, c'était de dire en dessous de quinze personnes, il faut vraiment qu'il y ait une priorité stratégique forte pour le faire. On a déjà fait des exceptions dans le passé sur cette règle-là. Ce qu'il faut, c'est l'envisager à la fois d'un point de vue économique et d'un point de vue de la stratégie de l'école. Il y a d'autres domaines, notamment des domaines spécifiques que l'on voit en N2 où on a quand même plusieurs années de suite une difficulté à recruter des candidats. Cela doit nous amener, en tout cas, à nous questionner sur le sujet. On essaie jusqu'à présent d'allier l'aspect économique en gros autour d'une quinzaine de personnes, ça devient relativement compliqué, avec la nécessité de porter des axes stratégiques.

**Mme JOLLIET** : D'autres questions ou commentaires ? Je vous propose de voter les modalités de contrôle de connaissances.

**M. LEGUÉRINEL** : Ce sont les documents que vous avez eus en pièce jointe il y a quelques jours. Je ne vous les ai présentés puisque cela fait 28 pages de documents. Ce sont donc les modalités de contrôle des connaissances pour chaque parcours, chaque formation, ce qui permet aux étudiants de comprendre la manière dont ils seront évalués, à quel moment et selon quel type d'examen. Donc la plupart de ces modalités contrôles de connaissances ont été actualisées pour l'année 2021-2022 et elles ont été créés pour le parcours MA AMOS.

**M. LERAT** : Ce document est très important. En cas de litige, les étudiants peuvent le faire valoir. Au niveau de l'ensemble des Masters qui sont proposés, à chaque fois on a connaissance de qui est responsable de l'unité d'enseignement, excepté pour le Master de santé publique et risque sanitaire et environnement général. Cela a été fait en lien avec l'université de Paris. C'est intéressant de savoir qui va diligenter les cours.

**M. LEGUÉRINEL** : Je n'avais pas l'information.

**M. LERAT** : En le lisant, il y a tout un tas de noms de collègues qui effectivement dans quelques jours ne seront plus là.

**Mme JOLLIET** : Je vous propose de voter.

**Les modalités de contrôle des connaissances des formations diplômantes sont approuvées à l'unanimité des 32 votants**

- *Formation continue – Création du CFA au 1<sup>er</sup> septembre 2021 :*

**Mme EVEILLARD-HOANG** : Quelques éléments peut-être pour resituer ce CFA, avec un petit état des lieux. Sur la rentrée 2021, nous avons une expérimentation qui a lieu avec le M2 ENJEU et une dizaine de candidats qui sont aujourd'hui déclarés avec un contrat d'apprentissage.

Les employeurs qui se positionnent sont des petites associations, mais également des collectivités territoriales et des associations importantes pour le Secours Populaire par exemple.

L'objectif en 2021-2022 est de poursuivre, bien sûr, l'expérimentation avec ce M2 et préparer le déploiement vers les autres masters de santé publique et le nouveau master administration de la santé, ainsi que les Masters spécialisés, avec tous les responsables de formation qui seront volontaires.

Le CFA pour mémoire n'est pas une entité juridique autonome. C'est l'équivalent d'un service de l'école. Il reste à définir un directeur et un conseil de perfectionnement.

Le projet pédagogique fait partie intégrante de la politique de formation de l'école et donc sera soumis régulièrement à l'avis des instances.

Les documents qui sont soumis à la consultation et à l'avis du CA, il s'agit de la gouvernance du CFA en conformité avec la réglementation, avec une annexe sur le règlement intérieur et l'intégration des spécificités de l'apprentissage au règlement scolarité concernant les apprentis.

Le premier point, la gouvernance. Selon le Code du travail, le directeur de l'organisme de formation, donc l'école, est chargé de la mise en œuvre des missions et des obligations du CFA. L'école souhaite néanmoins désigner un directeur du CFA, avec une délégation de signatures pour des questions opérationnelles. Nous avons fait un petit Benchmark auprès d'autres CFA. En règle générale, il y a un directeur qui n'est pas forcément celui de l'organisme de formation.

La proposition soumise à votre avis est de nommer le directeur de la direction du développement de la formation continue comme directeur du CFA.

Le conseil de perfectionnement est conçu comme un comité de pilotage dont le but est d'intégrer le maximum d'acteurs possibles dans le retour d'expérience du lancement du CFA. Il y a un côté un peu expérimental, avec une composition qui pourra évoluer en fonction des besoins et en invitant plus d'acteurs externes pour lesquels ce comité de conseil de perfectionnement jouera un rôle de veille, de proposition, d'amélioration. Un bilan de fonctionnement sera présenté aux instances dans les deux mois.

La composition du conseil de perfectionnement qui est proposé aura une équipe d'animation interne, le président qui sera le directeur de l'école, le directeur du CFA, la responsable du CFA, et tous les responsables de formation qui seront concernés par les formations en apprentissage. Également pour des raisons de missions qui sont règlementaires dans les CFA, la référente handicap, la référente égalité et le référent mobilité.

Les acteurs externes sont nombreux. Tous ceux qui sont impliqués dans le dispositif, comme les apprentis, les tuteurs pédagogiques, les maîtres d'apprentissage, les responsables de ressources humaines des structures employeurs et les responsables des structures d'accueil. Seraient invitées également des personnes qualifiées qui sont spécialistes de l'apprentissage, spécialistes des milieux professionnels.

Le troisième point c'est le règlement de scolarité, avec des adaptations faites pour les apprentis selon des principes généraux, donc dispositions générales du règlement de scolarité qui s'appliquent et des dispositions spécifiques essentiellement liées au Code du travail seront dénoncées en annexe au règlement de scolarité. Vous avez ici une synthèse des adaptations concernant le calendrier de l'apprentissage, élément spécifique de la formation, les autorisations d'absence sur accord de l'employeur au conseil de perfectionnement pour les apprentis qui siègeront dans les instances, le statut des apprentis qui sont des salariés, puisqu'ils ont un contrat de travail, et pour la partie formation l'aide à la formation initiale, l'accompagnement des apprentis qui ont obligatoirement un tuteur pédagogique dans l'équipe pédagogique et un maître d'apprentissage chez leur employeur, l'accompagnement des personnes en situation de handicap, les obligations de scolarité des apprentis, dont les frais pédagogiques sont gratuits à l'exception de la partie CVEC et l'assiduité et ponctualité obligatoire, avec possibilité d'incidence sur la rémunération en cas d'absence. La possibilité de prolonger d'un an maximum en cas d'échec à la certification, et au niveau discipline, le pouvoir disciplinaire de l'employeur et les règles de l'école bien évidemment.

**M. ANDRE :** Le conseil de perfectionnement peut avoir un rôle très intéressant dans l'orientation et l'adaptation de cette nouvelle formation. Je me demandais si dans les personnes qualifiées, il pourrait être intéressant de faire appel à des gens qui ont cette expérience-là récente pour voir un peu quels enseignements ils tirent de cette expérience.

**Mme JOLLIET :** Merci. D'autres commentaires ?

**M. CHAMBAUD :** Merci, on a mis en place un conseil de perfectionnement très divers qui permet d'avoir des personnes de divers horizons : ainsi cette suggestion, on peut tout à fait la faire nôtre. Après il faut qu'on ait aussi le temps d'avoir des personnes qui sont passées par le processus pour leur permettre de venir.

On a vraiment, me semble-t-il, mis en place ce conseil de perfectionnement et pris cette option-là qui est une option très ouverte permettant justement d'avoir une grande plasticité sur les personnes qui sont présentes.

**Mme JOLLIET** : Je vous propose de voter l'annexe relative à la gouvernance du CFA.

**📖 La mise en place de la gouvernance est approuvée à l'unanimité des 32 votants**

- - Règles applicables aux apprentis (annexe au règlement de scolarité)

**📖 Les règles applicables aux apprentis sont approuvées à l'unanimité des 32 votants**

- Adoption de la politique tarifaire 2022

**Mme EVEILLARD-HOANG** : Nous vous soumettons deux documents qui étaient auparavant regroupés en un seul et qu'on a scindés pour des questions de commodités avec un document qui sera plus commode pour les utilisateurs, et l'autre qui porte plus sur l'évolution tarifaire.

Dans le contexte, cette politique tarifaire 2022 est liée à une période de transition dans la mesure où nous avons le projet, à compter de la fin de l'année, de remettre à plat totalement les tarifs en fonction d'une analyse des coûts beaucoup plus précise que ce qui était fait jusqu'à présent et en fonction des évolutions qui sont prévues dans le dispositif de formation continue de l'école. Le document sur l'évolution de la FC vous indique les pistes, en tout cas les projets qui sont prévus pour faire évoluer la formation continue.

Les propositions qui sont soumises au CA, on a fait une évolution à minima de cette politique tarifaire 2022 en apportant des précisions sur les publics concernés par les formations diplômantes de l'EHESP et en clarifiant le statut formation initiale, formation continue et éditeur libre.

Pour la formation continue, ce sont des personnes qui bénéficient d'un financement et/ou qui sont rémunérées, donc salariés, demandeurs d'emploi, etc. Tous les autres sont en formation initiale.

Les auditeurs libres, on propose une tarification qui n'existait pas pour les formations diplômantes qui est à hauteur de 90 % du prix de la formation, puisque la certification coûte environ 10 % du prix de formation.

Nous proposons également un seul tarif pour les formations diplômantes et le prépa concours à l'exception du MPH pour lequel il faut un petit peu plus de temps pour revoir ce tarif. Pourquoi un seul tarif ? Auparavant, il existait et cohabitait deux tarifs, un tarif employeur et un tarif pour les autres. Aujourd'hui, la tendance est plutôt de ne proposer qu'un seul tarif, compte tenu des prestations proposées.

Nous proposons également de pérenniser le dispositif de réduction tarifaire pour les demandeurs d'emploi expérimentés en 2020 pour les Masters. En 2020, trois personnes en ont bénéficié. Cela ne concerne que les Masters. Les réductions vont de 20 à 70 % du prix du Master.

Nous proposons également d'ajouter une tarification alternance pour les Masters et Masters spécialisés dans le cadre de l'apprentissage, puisque les Masters en apprentissage passent à 7 500 euros et les Masters spécialisés seront à 9 000 euros.

Nous actualisons notre offre en supprimant le parcours management des établissements de santé, M2 qui n'existe plus à compter de cette année. Nous ajoutons le Master mention et administration de la santé.

Concernant la tarification FC des diplômes de santé publique qui n'a pas été utilisée depuis plusieurs années, nous supprimons cette mention.

Les CEPA concours, une mention est indiquée. Les préparations à l'oral pour les admissibles sont intégrées aux prépa concours, mais il peut arriver que des personnes demandent juste à suivre la préparation à l'oral. Donc la mention a été ajoutée, hors cycle préparatoire prépa talent pour bien distinguer.

Sur la partie politique promotionnelle et conditions générales de ventes, pour plus de clarté, nous avons distingué la politique promotionnelle dans une optique d'augmenter et de fidéliser les personnes qui souhaitent suivre une formation, de la distinguer de la politique sociale. Des dérogations tarifaires peuvent être accordées en fonction des cas individuels de situations personnelles et de la politique partenariale où des accords avec des partenaires peuvent donner lieu à des tarifs spécifiques.

Nous nous alignons sur les conditions générales de ventes de la plateforme CPF, notamment sur les délais d'annulation, sept jours ouvrés, que ce soit pour l'école ou pour les stagiaires et en cas d'abandon, maintien du paiement intégral, hors cas de force majeure bien sûr, les modalités sont, au lieu d'un paiement intégral, un paiement au prorata de la formation effectuée.

**Mme JOLLIET** : Merci pour ce descriptif.

**Mme EVEILLARD-HOANG** : Dernière chose. Une des mesures de cette politique tarifaire 2022 sera applicable dès maintenant en 2021, c'est-à-dire que le tarif le plus élevé des Masters spécialisés est supprimé dans le cadre des inspections pour la prochaine rentrée universitaire.

**Mme JOLLIET** : Donc le point est ouvert à discussion.

**Mme PFLETSCHINGER** : Depuis que les formations continues sont payantes, on a un petit peu du mal à venir vous voir, alors qu'on aimerait bien continuer à se former. La question qu'on se posait est de savoir si on ne pourrait pas travailler sur un aménagement dans le cadre de cette fameuse ancienne DIF. Qu'on trouve les moyens matériels de pouvoir venir nous former en formation continue. Nos employeurs n'ont pas tellement envie d'investir sur les formations. Avant c'était gratuit pour les fonctionnaires d'État et c'est payant depuis je ne sais plus combien de temps.

**M. CHAMBAUD** : Peut-être juste un petit point. C'est un gros chantier sur lequel on est. Jusqu'à présent, nous avons dans le cadre du budget, mais du financement par le ministère de la Santé de l'école, il y avait ce que l'on appelait dans notre jargon les 7 000 jours, c'est-à-dire le fait d'avoir un droit de jours de formation pour les fonctionnaires de la fonction publique d'État qui était discuté dans le cadre d'une analyse des besoins qui remontaient dans toutes les structures de l'État ARS, mais aussi à l'époque le réseau de cohésion sociale. Et à partir de là, il y avait une offre qui était possible pour les fonctionnaires de l'État dans ce cadre-là. Les autres formations étaient payantes. Il y avait un quota de formations gratuites.

Nous avons demandé à revoir ce processus. À l'époque, nous avons eu un courrier de la secrétaire générale des ministères sociaux qui demandait une forme de moratoire qui existe encore.

Par contre, ce vers quoi on s'oriente avec la direction de la formation continue et les ministères et si on peut avoir un lien avec les organisations professionnelles, on est très partant, c'est de revoir le processus. Déjà, l'analyse des besoins telle qu'elle était faite il y a quelques années n'était pas satisfaisante ni pour l'école, ni pour les professionnels et probablement pas pour le ministère non plus. Il y a un certain nombre de formations qui probablement seraient très utiles à mettre en place, quelles que soient les modalités. Par ailleurs quand il y a des besoins importants notamment au niveau des agences régionales de santé, les agences régionales de santé sont prêtes à financer des formations particulières sur des sujets particuliers.

Pour nous l'important est de mettre cela à plat avec le ministère, avec les organisations professionnelles pour voir comment on peut mettre en place un dispositif qui ne pénalise pas trop l'école et qui permettent aux professionnels d'aller chercher les formations dont ils ont besoin à l'école.

Le processus est en cours, on est en discussion déjà avec la direction des ressources humaines du ministère. On le voit bien, notamment sur les corps techniques que c'est un sujet important. C'est vrai aussi pour les corps administratifs, mais on a déjà des expériences sur les corps techniques, notamment au niveau des pharmaciens inspecteurs avec des formations statutaires qui pour l'instant ne sont pas payantes. On a déjà des exemples qui nous montrent que ces

besoins existent et on est prêt en tout cas à faire en sorte qu'ils puissent continuer à être élaborés conjointement et que l'on puisse y répondre de la meilleure façon possible.

**Mme EVEILLARD-HOANG** : En tout cas, en dehors des formations diplômantes, une grande part de notre offre de formation continue est encore accessible à titre non payant.

**M. KOUNOWSKI** : On a constaté qu'il y avait une méconnaissance de ces possibilités de formations continues ou en tout cas une ré-information à faire à leur niveau. Nous sommes très inquiets aussi sur les conséquences de l'OTE. Avec les nouvelles organisations, les agents qui étaient sur les dispositifs RH des DRJSCS ont majoritairement quitté le navire entre guillemets. Aujourd'hui, c'est surtout les RH, les agents des RH des ex-Directe qui sont maintenant en poste dans les nouvelles structures. Il n'est pas sûr que ces agents soient extrêmement bien au courant des possibilités de formation et fassent bien le travail. Au niveau départemental, l'OTE a eu une conséquence très forte aussi avec la mutualisation des services support au niveau des SGCD. Il y a pas mal de communication à faire pour rappeler ces possibilités.

**Mme JOLLIET** : Merci.

**Mme JAY-PASSOT** : Vous indiquez que votre marché historique cœur de cible est devenu extrêmement concurrentiel, avec beaucoup de nouveaux arrivants ces dernières années. J'aurais aimé avoir quelques précisions sur ce constat.

**Mme EVEILLARD-HOANG** : Il y a effectivement des organismes de formation privés, des écoles de commerce qui se positionnent notamment sur des formations de type management dans les établissements de santé qui sont des formations liées à la gestion et au management. C'est là qu'il y a une grosse concurrence.

**Mme JOLLIET** : Nous allons voter.

**📖 L'adoption de la politique tarifaire est approuvée à l'unanimité des 32 votants**

## **8. QUESTIONS DIVERSES**

**Mme JOLLIET** : Je ne vois pas de demande. Je vous remercie de votre participation à ce conseil d'administration en présentiel. Je me permets de vous souhaiter à tous de bonnes vacances en attendant de vous revoir pour le conseil du mois d'octobre.

*La séance est levée à 16 heures 15*