

	Conseil d'administration ordinaire du 6 juillet 2023 Procès-verbal	Référence	PV CA/DIR 2023-07-06
		Révision	
		Date d'application	19 octobre 2023
		Version	1

	Rédigé	Validé
Date	Eté 2023	19 octobre 2023
	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 Claire SANTARELLI est présente.
 Représentant la Direction Générale de l'Enseignement Supérieur et de l'Insertion Professionnelle : Mme Pascale DUCHE est absente,
 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) : M. Bernard MESURÉ et Mme Christine SCHIBLER sont présents,
 Représentant la Fédération Hospitalière de France (FHF) : M. Vincent ROQUES est présent,
 Représentant le Syndicat des Managers Publics de Santé (SMPS) : M. Ronan SANQUER est absent,
 Représentant la Confédération Démocratique du Travail (CFDT) : Mme Anne MEUNIER est présente,
 Représentant la Confédération générale du travail (CGT) : M. Nicolas TASSO est présent,
 Représentant le syndicat Force Ouvrière (FO) : M. Thierry LUGBULL 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 absent,
 Représentant le Syndicat des Médecins Inspecteurs de Santé Publique (SMISP) et le Syndicat des Pharmaciens Inspecteurs de Santé Publique (SPhISP) : Mme Béatrice BLANCHARD est présente.

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

Mme Pascale JOLLIET est présente,
 M. Alain LAFORÊT est absent,
 M. Philippe SUDREAU est présent,
 Mme Simone MATHOULIN-PELLISIER est présente.

Présidence de l'Université de Rennes, dont l'École est établissement composante :

M. Éric HITTI est présent.

Au titre des représentants des enseignants-chercheurs ayant rang de professeur d'université :

Mme Sophie LANGOUET-PRIGENT est présente,
 Mme Barbara LE BOT est présente,
 M. Jocelyn RAUDE est absent

Au titre des représentants des autres personnels d'enseignement et de recherche :

M. Jean-Marie ANDRE est présent,
M. Arthur DAVID est présent,
Mme Virginie MUNIGLIA est présente.

Au titre des représentants des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, ouvriers, sociaux et de santé :

Mme Isabelle HOUZE est présente,
M. Christophe LE RAT est présent,
Mme Manuella POUTÉ, est présente.

Au titre des représentants des élèves fonctionnaires :

M. Jean-Sébastien OPIQUE est présent.

Au titre des représentants des étudiants préparant un doctorat :

Mme Chloé PIERRET est présente.

Au titre des représentants des étudiants :

Mme Bleuenn LAOT est présente.

Procurations :

M. Alain LAFORÊT donne pouvoir à Mme Pascale JOLLIET,
Mme Pascale DUCHÉ donne pouvoir à Mme Martine BONNAURE-MALLET,
M. Cédric AMIOT donne pouvoir à M. Christophe LE RAT,
M. Bastien LE DANTEC donne pouvoir à M. Jean-Sébastien OPIQUE,
M. Jocelyn RAUDE donne pouvoir à Mme Sophie LANGOUET-PRIGENT,
Mme Véronique ANATOLE-TOUZET donne pouvoir à M. Vincent ROQUES,
M. Julien KOUNOWSKI donne pouvoir à Mme Béatrice BLANCHARD.

Autres personnes présentes :

Mme Isabelle RICHARD, Directrice de l'EHESP
Mme Marion AGENEAU, Secrétaire générale
M. Manuel COAT, Directeur de cabinet
Mme Marie RENAULT, Directrice des Ressources Humaines
Mme Marion GANIVET, Adjointe à la Directrice des ressources humaines
Mme Emmanuelle DOUSSOT-ECUER, Agent comptable
M. William SABIRON, Directeur des Affaires Financières
M. Pierre LEGUÉRINEL, Directeur de la scolarité et de la vie étudiante
M. Vincent BESSONEAU, Directeur du département DEESSE
Mme Sylvie OLLITRAULT, Directrice de recherche EHESP
Mme Charlotte ROCHER, Directrice de la communication
M. Gaël LOSHOUARN, Directeur de la Direction du patrimoine et de la logistique
Mme Séverine THIEFFRY, Assistante de direction

SOMMAIRE

1.	Approbation du procès-verbal de la séance du 15 mars 2023.....	4
2.	Actualités	4
	restitution du séminaire COP du 05/07	9
3.	Organisation et fonctionnement du Conseil d'administration	19
	3.1 Renouvellement annuel du bureau du CA.....	19
	3.2 Modifications du règlement intérieur du CA.....	20
4.	Présentation et adoption du rapport d'activité 2022.....	20
5.	Ressources humaines.....	22
	5.1 Présentation et adoption du bilan social 2022.....	22
	5.2 Régime indemnitaire des Personnels Enseignants et Chercheurs (RIPEC) : lignes directrices de gestion	32
	5.3 Charte d'accueil du postdoctorant à l'EHESP	36
	5.4 Mise à jour de la politique de rémunération et du protocole RIFSEEP (emplois assimilés comme fonctionnels).....	44
6.	Site parisien et Master of Public Health (MPH)	45
	6.1 Point d'étape sur la mission en cours.....	45
	6.2 Mandat donné à la directrice de l'École d'engager les négociations avec l'Inserm et PariSanté Campus	56
7.	Affaires budgétaires et financières	56
	7.1 Point d'exécution budgétaire au 31 mai 2023	56
	7.2 Débat d'orientation budgétaire pour l'exercice 2024	59
8.	Offre de formation	67
	8.1 Formation continue : politique tarifaire 2024	67
	8.2 Formations diplômantes : modalités de contrôle de connaissances (MCC) des masters et mastères spécialisés (année universitaire 2023-2024)	68
	8.3 Calendrier de l'année universitaire 2023-2024.....	70
9.	Information sur les projets immobiliers sur le campus rennais : tranche 2 de l'IRSET, Forum, projet de résidences	70

(La séance est ouverte à 9 heures 05 sous la présidence de Pascale JOLLIET.)

(Le quorum est atteint par le jeu des présents et des représentés.)

Mme JOLLIET : Bonjour à tous. Nous avons cinq minutes de retard, ce qui reste tout à fait raisonnable.

1. APPROBATION DU PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU 15 MARS 2023

Mme JOLLIET : Nous allons commencer notre séance de Conseil d'administration par la classique approbation du procès-verbal. La séance précédente s'est tenue le 15 mars 2023 et vous avez à disposition par fichiers envoyés tous les documents attachés.

Quelqu'un veut-il faire des remarques ou des commentaires ? Il n'y a pas de commentaire, nous pouvons donc considérer que le procès-verbal de la séance du 15 mars 2023 est approuvé.

Le CA approuve à l'unanimité le procès-verbal de la séance du 15 mars 2023

2. ACTUALITES

Mme JOLLIET : Nous avons ensuite les actualités à titre d'information. Je vais passer la parole à notre Directrice.

Mme RICHARD : Merci beaucoup, Madame la Présidente. Il y a effectivement un certain nombre d'actualités, d'abord en ce qui concerne la composition de ce Conseil d'administration avec un mot de bienvenue pour nos deux nouveaux administrateurs : d'une part, David ALIS, Président de l'université, qui est remplacé ce matin par son Vice-Président Éric HITTI, puisque le président est actuellement au ministère en train de défendre le COMP de l'université, et d'autre part, Béatrice BLANCHARD, qui représente désormais le syndicat des pharmaciens inspecteurs de santé publique (SPHISP).

Nous avons aussi de nouveaux élus, à la fois, chez les élèves fonctionnaires (mandat de 1 an), avec Jean-Sébastien OPIQUE qui est présent, sa suppléante est Lina ARNAUD. L'autre siège est occupé par Bastien LE DANTEC, dont la suppléante est Divine BILONGO.

Il y a également des nouveaux élus parmi les représentants des professeurs d'université et personnels assimilés, mais qui sont tous les deux excusés pour cette séance. Le titulaire est Jocelyn RAUDE, professeur d'université en psychologie, et sa suppléante est Karine GALLOPEL-MORVAN, professeur d'université en sciences de gestion.

À l'inverse, c'est la dernière séance de Conseil d'administration, et nous en sommes bien tristes, pour deux administratrices particulièrement fidèles. Il s'agit d'une part de Martine BONNAURE-MALLET qui représente la DGRI depuis un grand nombre d'années. Un grand merci pour l'ensemble du soutien que tu as apporté, Martine, à un certain nombre de projets de l'École, notamment sur le versant recherche, le rôle joué dans la création de l'IRSET ou encore dans l'entrée de l'EHESP dans l'établissement public expérimental. Je ne sais pas si tu veux dire un mot.

Mme BONNAURE-MALLET : Merci. Ce n'est pas sans regret que je vous abandonne. Je vais prendre des notes aujourd'hui et j'aurai un successeur à la rentrée de septembre.

Mme RICHARD : Par ailleurs, le jeune retraité est une main-d'œuvre particulièrement utile quand on a des choses à confier dans une école, donc je ne perdrai pas ton numéro de téléphone et nous saurons éventuellement te retrouver.

Il y a également Anne MEUNIER, représentante titulaire de la CFDT depuis un peu plus d'une mandature, dont nous avons toujours apprécié le franc parler et la participation aux débats, et le caractère constructif des propositions que vous avez toujours faites. Nous vous remercions beaucoup, c'est extrêmement précieux pour un conseil d'administration d'avoir du feed-back, des propositions d'amélioration, etc., et je suis sûre que nous allons encore en avoir aujourd'hui sur le COP.

La vie professionnelle est parfois faite de mobilités et nous regrettons donc considérablement deux départs qui vont se produire dans l'École. Il y a celui de Marion AGENEAU. Nous le regrettons pour nous, mais nous sommes contents pour elle parce que je crois que tu es devant un projet professionnel qui te tenait à cœur et que tu vas pouvoir réaliser. Nous sommes dans un processus de recrutement d'un ou d'une secrétaire générale et il ne va pas y avoir un temps de vacance important entre les deux fonctions, mais cela nous fera un petit quelque chose, et même un gros quelque chose.

Mme AGENEAU : Merci, cela a été vraiment un plaisir de travailler pour l'École.

Mme LANGOUET-PRIGENT : Bravo pour ton action. C'était un plaisir de travailler avec toi.

Mme JOLLIET : Si je peux dire un petit mot, merci beaucoup, Marion. J'ai apprécié la façon dont vous m'avez accueillie quand je suis arrivée dans ce Conseil d'administration, avec beaucoup de chaleur. Vous avez su m'expliquer le fonctionnement de l'École en quelques mots simples, mais qui correspondent tout à fait à une réalité que nous avons vécue ensemble ensuite. Merci beaucoup et merci pour la façon dont vous avez assuré l'intérim au départ de Laurent CHAMBAUD. C'était une mission exigeante malgré tout et vous l'avez fait avec calme et sourire alors que cela ne devait pas être drôle tout le temps. C'était très appréciable pour les équipes.

Mme AGENEAU : Cela me touche beaucoup. Merci à vous. J'espère avoir contribué à mettre une petite pierre à ce bel édifice qu'est l'EHESP.

Mme JOLLIET : Bonne chance pour la suite, surtout.

Applaudissements.

Mme RICHARD : Il y a également le départ de notre Directeur des affaires financières, William SABIRON, le premier financier que je rencontre dans mon existence dont je comprends tout ce qu'il me dit. Il m'explique des choses dans des termes qui me permettent de voir à peu près de quoi il s'agit même sans rentrer dans le détail de la technique. Je dois reconnaître que je suis assez anxieuse de savoir quelles seront les qualités pédagogiques de la prochaine personne, mais le recrutement va être fait bientôt et nous veillerons à ce que ce soit quelqu'un qui sache m'expliquer les choses. Merci beaucoup, William. Merci pour votre constante bonne humeur quand ça va, quand ça ne va pas, quand je comprends vite, quand je ne comprends rien et que je repose trois fois les mêmes questions. Nous sommes un peu tristes de vous voir sans foulard ce matin, mais il fait chaud.

Mme JOLLIET : Isabelle, tu m'enlèves les mots de la bouche. C'est peut-être notre formation commune qui veut cela, et pourtant à l'université on a quand même un peu de finances à contrôler, mais j'ai appris beaucoup de choses à votre contact donc merci beaucoup pour ce didactisme. C'est vraiment remarquable et je suis sûre que vous arriverez à le mettre à profit dans toutes vos nouvelles missions.

M. SABIRON : Merci beaucoup.

Mme RICHARD : Dans la suite des informations, nous vous proposons de nouvelles modalités d'organisation des instances avec deux objectifs. Le premier est d'optimiser nos échanges en présentiel. Je pense que parmi les choses que nous avons apprises de la crise, il y a le fait que nous pouvons faire des choses à distance, nous pouvons faire des choses en présentiel, et ce ne sont pas les mêmes.

Nous vous proposons donc d'être sur des séances de Conseil d'administration organisées alternativement en présentiel à Rennes et en distanciel, de ne plus avoir de séances en comodal parce que c'est assez insupportable d'avoir des personnes en présentiel et des petites fenêtres qui s'ouvrent sur l'écran.

Nous essaierons de renouveler, dans d'autres formats et en essayant d'avoir un peu d'imagination, des formats en présentiel qui valorisent le fait qu'on est en présentiel et qu'on peut interagir.

Mme JOLLIET : Ce ne peut être que bénéfique parce que je crois que nous avons effectivement tous des emplois du temps très chargés, et parfois les trajets nous incommode un peu, mais je partage tout à fait ce que tu viens d'exprimer sur la nécessité que, pour certains sujets un peu touchy, il y ait du face à face et un débat riche en présentiel. L'ordre du jour sera donc adapté en fonction de la technicité de la séance correspondante si le calendrier le permet.

Mme RICHARD : Ce sera aussi un des éléments — que nous aurons l'occasion de vous présenter sans doute sur un Conseil d'administration — de notre feuille de route sobriété puisqu'il va aussi s'agir de diminuer la trace carbone globale de l'École et notamment sa trace carbone en déplacements.

Sur la préparation du COP 2024-2027, dont nous reparlerons de façon plus importante juste après, je voulais vous reparler, nous en avons déjà parlé avec certains administrateurs hier, du lancement à la mi-juin d'une mission d'accompagnement de la part des deux inspections IGAS-IGESR. Nous les avons reçus le 19 juin dernier, nous leur avons évidemment donné tous les éléments dont ils avaient besoin, toutes les informations que nous avons. Je sais qu'ils ont pris un certain nombre de rendez-vous auprès des administrateurs. Certains d'entre vous les ont sans doute reçus ou seront contactés pour des demandes d'informations. L'objectif est normalement qu'ils puissent rendre leur rapport de mission fin octobre, d'après ce qu'ils m'ont dit pour l'instant, ce qui veut dire que vous ne pourrez pas examiner une version définitive du COP au conseil d'administration d'octobre puisque nous n'allons évidemment pas stabiliser le COP avant d'avoir le résultat de la mission. J'espère par contre que nous aurons la possibilité de finir le travail pour vous le présenter aux instances de décembre de façon à avoir un COP 2024-2027 commençant début 2024. Nous en reparlerons assez longuement après.

En ce qui concerne l'Université de Rennes, le Président David ALIS et son équipe, dont Éric, Vice-président au Conseil d'administration, ont été élus avec son équipe sur les conseils suivants le 2 mai dernier. Le travail au sein notamment du conseil stratégique de l'expérimentation se déroule dans d'excellentes conditions avec une bonne confiance et une transparence complète sur les dossiers en cours. Nous sommes en train d'élaborer et de valider le règlement intérieur avec un gros travail qui a été fait par l'équipe de DGS, et merci de nouveau, Marion AGENEAU, et à Manuel COAT pour les relectures des versions successives.

Nous avons travaillé aussi au printemps sur l'élaboration du COMP. C'est un peu compliqué, il y a un contrat de site d'une part pour l'université de Rennes, il y a un COP pour l'EHESP qui sera annexé au contrat de site, et il y a un contrat d'objectifs, de moyens et de performance (COMP) qui sera cosigné par l'université de Rennes et ceux des établissements-composantes qui sont sous tutelle exclusive du MESR, c'est-à-dire tous sauf nous. Ceci dit, même si nous n'en sommes pas cosignataires, nous avons — je parle sous le contrôle d'Éric HITTI — participé comme les autres à l'élaboration de ce COMP et dans les lignes de ce contrat, il y a notamment une demande de financement d'une chaire pour lancer le centre interdisciplinaire santé mondiale. Je ne peux pas vous en dire plus puisque David ALIS négociera cela avec le ministère cet après-midi.

Concernant les moyens alloués au COMP en général par l'État, ce sont 120 millions d'euros pour 3 ans pour 10 sites universitaires et cela devrait représenter, pour chacun des sites universitaires, de l'ordre de 0,9 % de leurs subventions pour charges de service public, donc ce ne sont pas non plus des sommes considérables. C'est un élément de contractualisation avec l'État qui permet de faire certaines choses, mais cela ne change pas les finances de l'université du tout au tout.

L'Université de Rennes a un comité d'orientation stratégique international. C'est quelque chose qui existait déjà pour l'Université de Rennes 1 et qui a donc été transposé à la nouvelle université de Rennes. Il s'est réuni le 23 juin dernier et a été présenté notamment le projet de COP de l'EHESP dans sa rédaction actuelle, celle que vous avez eue hier. J'ai trouvé ces échanges extrêmement intéressants. Ce COSI est constitué de personnalités internationales d'un excellent niveau dans différents domaines, il est présidé par un professeur de littérature française irlandaise.

M. HITTI : Il s'agit de Grace NEVILLE.

Mme RICHARD : C'était vraiment des échanges extrêmement intéressants et finalement, c'est toujours utile de se mettre un peu au vert pour réfléchir à l'avenir de nos institutions.

Je voudrais vous dire que j'ai été amenée à prendre, au nom de l'EPE de l'université de Rennes, la présidence du centre de mobilité internationale (CMI) de Rennes. C'est la structure support qui s'occupe, pour l'ensemble des établissements qui y contribuent, d'assurer la logistique notamment des étudiants entrants, la recherche de logement qui n'est pas une petite affaire, l'aide aux démarches, aux visas, etc. La présidence est assurée de façon tournante par les universités et les grandes écoles. Là, c'était le tour des écoles et en accord avec les collègues, c'est moi qui m'y suis présentée et qui aie donc été élue.

Je vais maintenant dire un petit mot de nos partenariats. D'une part, nous avons mis en place une stratégie de suivi de nos nombreuses conventions de façon à savoir un peu ce que nous faisons dans ces différentes conventions et comment cela fonctionnait. Nous avons donc remis sur le métier à la fois des conventions avec nos partenaires académiques, notamment le CNAM — et je crois que nous avons eu l'occasion d'en dire un mot lors du dernier conseil d'administration —, et puis l'ISPED de l'Université de Bordeaux. Je remercie beaucoup Simone MATHOULIN-PELLISSIER de sa présence aujourd'hui. Je pense que nous avons eu une très bonne séance de travail il y a une dizaine de jours avec les deux équipes. Je ne sais pas si tu veux en dire un mot.

Mme MATHOULIN-PELLISSIER : Je suis très contente d'être à ce Conseil d'administration. Il y a une dizaine de jours, nous avons échangé sur différents éléments, que ce soit autour de l'international, du réseau doctoral auquel nous participons. C'était en visio parce que les agendas ne le permettaient pas, mais nous avons dit que nous le ferions très vite en présentiel.

Je pense que la prochaine date en présentiel sera importante et qu'il faut continuer à faire ce programme bipartite, peut-être plus sur des thématiques comme nous venons de le discuter, que ce soit sur la santé mondiale, la formation des diplomates ou que ce soit aussi sur d'autres aspects en administration de la santé et vos activités propres. Cette collaboration est voulue des deux côtés, je pense.

Mme RICHARD : Nous sommes aussi dans le processus d'actualisation de notre convention avec l'EN3S, avec laquelle nous avons pas mal d'activités communes, notamment en termes de formation continue, et avec la Société française de santé publique (SFSP) avec laquelle nous n'avons pas de convention jusqu'ici alors que nous faisons quand même un certain nombre de choses avec eux. Nous les avons rencontrés assez longuement récemment et nous allons mettre en place un programme de travail.

Nous sommes également en train de renouveler une convention que nous avons avec l'AFD avec laquelle nous avons également beaucoup d'activités, notamment à l'international.

J'ai signé, lors du salon SantExpo fin mai, notre accord-cadre renouvelé avec l'ANFH. Je signe lundi matin notre convention-cadre avec le groupement de coopération sanitaire HUGO avec lequel, je pense, nous avons pris les choses dans le bon sens. C'est-à-dire que cela fait des années que nous faisons des choses ensemble et maintenant qu'il y a plein de contenu, nous écrivons la convention. Je suis assez attachée à faire les choses plutôt dans ce sens-là que d'écrire des conventions qui restent vides. Je pense que la collection de conventions n'a pas forcément d'intérêt, mais par contre, une fois qu'on a un partenaire avec lequel on a fait plein de choses, cela vaut parfois le coup de l'écrire et de se fixer un programme de travail.

Je poursuis avec ce qui concerne les formations fonction publique. Il y a une bonne nouvelle pour les deux filières IASS et IES, avec la parution prochaine de décrets revalorisant le montant de leurs indemnités. Nous sommes vraiment très contents pour eux. C'était clairement un problème et c'était un problème d'attractivité pour ces formations, nous sommes heureux que ce soit réglé.

Nous avons pris la décision de participer au salon des grandes écoles, les 7 et 8 octobre prochains à Paris. En fait, ce n'est pas tout à fait la décision que nous avons prise. Le réseau des écoles de service public (RESP) aura un gros stand sur ce salon auquel nous participerons et cela permettra d'être visible au titre de la fonction publique. Nous vous raconterons ce que cela a donné, mais je pense que c'est vraiment une bonne stratégie et que cela n'a pas de pertinence d'y aller séparément. Il y aura 25 écoles du RESP, 45 mètres carrés de stand au milieu du salon.

Du 2 au 5 mai dernier s'est déroulé le premier séminaire interprofessionnel avec toutes les filières fonction publique hospitalière et fonction publique d'État. Merci beaucoup aux collègues qui l'ont organisé, en particulier à la direction des études. Pour l'instant, les retours sont plutôt positifs. Nous n'avons pas encore l'évaluation formalisée. Le format qui avait été mis en place, en particulier grâce au travail de Vincent FERTEY, notre directeur adjoint des études, comportait la réalisation d'un poster et une restitution devant un jury.

C'était assez festif ce jour-là dans l'École, il y avait les posters affichés, les élèves qui discutaient sur un certain nombre de thématiques, que ce soit la santé mentale, la santé numérique, l'urbanisme favorable à la santé et l'éthique. Voilà pour nos formations fonction publique.

Pour nos formations diplômantes, voici quelques informations. Il y aura l'ouverture en septembre du parcours de M2 « management et pilotage des situations sanitaires exceptionnelles », qui est un M2 sur lequel nous avons eu pas mal d'échanges avec la DGS et qui s'inscrit dans une stratégie plus globale de développement de formations sur la gestion de crise.

Notre CFA organise le 1^{er} séminaire des apprentis cette semaine avec pas mal de temps d'échanges et de rencontres, notamment autour des questions de développement durable, d'international et d'insertion professionnelle.

Nous venons de recruter notre prochaine promotion de classe prépa Talents. Nous avons retenu 30 étudiants et 4 en liste complémentaire. La liste complémentaire n'est pas plus longue parce qu'il n'y avait pas, parmi les candidats, d'autre étudiant dont le niveau et le background permettaient de leur proposer une admission avec des chances réelles de réussite.

Sur le plan de la recherche, je voulais vous dire que deux contrats doctoraux ont été obtenus sur un financement avec la région, un qui sera localisé à l'IRSET et l'autre à Arènes. Nous organiserons — et nous aurons sûrement l'occasion de vous y inviter — très probablement le lancement du centre interdisciplinaire santé mondiale en octobre avec un événement qui sera probablement coorganisé avec nos collègues de l'Institut Fiocruz au Brésil.

À l'international, je voulais vous dire que le Réseau francophone des écoles de santé publique (REFESP), qui avait été créé notamment à l'initiative de Laurent CHAMBAUD il y a environ 18 mois, fonctionne très bien, avec une présidence qui a été reprise par les collègues marocains et une première réalisation qui est un module de formation en ligne sur la gestion et l'administration hospitalière auquel un certain nombre de collègues ici ont participé. Il y a eu une première édition à distance fin mai. Ce réseau va sans doute continuer de grossir, en particulier l'EN3S va y adhérer. Le prochain webinaire sera sur la protection maladie universelle.

En ce qui concerne nos formations internationales, vous avez peut-être entendu papoter en anglais dans le hall hier en arrivant. Nous avons notre semaine internationale, avec à la fois les étudiants du master of public health, les étudiants de notre master Erasmus Mundus Europubhealth, les partenaires français et internationaux de l'École qui sont présents. J'ai déjeuné avec eux hier. Je clôture la semaine demain. Nous sommes notamment en train de travailler sur le renouvellement de notre candidature à l'Erasmus Mundus, travail qui se fait vraiment dans de très bonnes conditions.

Pour finir, sur les aspects « vie de campus », il y a deux éléments. D'une part, nous avons fêté le 31 mai dernier la cinquième bougie de notre campus sans tabac. Ce campus sans tabac « fait un tabac » et connaît vraiment un assez grand succès dans la diffusion auprès d'autres institutions, notamment d'ailleurs la Conférence des doyens de faculté de médecine.

Mme JOLLIET : C'est tout à fait intéressant de voir que l'École est prise en exemple et que la Conférence a été sensibilisée à partir de ce qu'a réalisé l'EHESP. Cela fait cinq ans, comme tu le dis, donc c'était tout à fait préfigurateur de ce qu'il se passe en ce moment dans nos facultés de médecine et plus largement, ceci va essaimer vers les autres conférences de santé.

Mme RICHARD : Enfin, nous avons accéléré la réflexion qui était en cours sur la mise en place d'un ensemble de dispositifs visant à prévenir les violences sexistes et sexuelles dans l'École, avec d'une part la mise en place d'un dispositif de prévention et de signalement, ce qui est obligatoire, la rénovation de la charte signée par les associations pour l'organisation de soirées festives, et un ensemble d'événements, de formations, d'informations et de sensibilisations, empowerment, qui seront organisés à la rentrée, à la fois en septembre pour la rentrée des étudiants et en janvier pour la rentrée des élèves fonctionnaires.

Voilà, Madame la Présidente, pour les actualités.

Mme JOLLIET : Ces actualités sont nombreuses, variées quant à leur nature, mais montrent bien l'ensemble des développements dont s'est emparée l'EHESP et qui est assez prometteur. Cela nous annonce aussi du travail à la rentrée.

RESTITUTION DU SEMINAIRE COP DU 05/07

Mme JOLLIET : Nous poursuivons peut-être par la restitution que tout le monde attend de notre séminaire d'hier. C'est un exercice qui est limité dans le temps, vous l'avez vu, 45 minutes. C'est donc uniquement la restitution par les personnes qui ont bien voulu faire la synthèse des débats et la synthèse des quatre groupes, ce qui n'était pas forcément facile. Quelques questions pourront être posées, mais il ne faudra pas lancer de trop longs débats pour que nous ayons quand même le temps de traiter les sujets habituels de notre Conseil d'administration.

M. COAT : J'ai l'honneur de commencer pour la restitution relative à l'axe 1 du projet de COP. Chaque rapporteur prendra cinq ou dix minutes pour cette restitution pour chacun des 4 axes.

Je vais essayer de faire rapide pour l'axe 1 qui s'intitulait, dans la version de travail, « former les dirigeants des établissements de santé et produire les connaissances nécessaires aux transformations du système de santé et de ses services ». Déjà sur ce titre, concernant les aspects sémantiques, les différents groupes qui ont tourné hier ont signifié que « dirigeants » et « établissements de santé » sont des termes un peu trop réducteurs, notamment d'une part sur le public visé et sur les structures concernées d'autre part. Un titre plus approprié serait peut-être « former les dirigeants, managers et cadres des établissements », en enlevant le terme « de santé », ce qui permet d'emporter ainsi le sanitaire, le médicosocial et le social. C'est la première remarque sémantique sur le titre de l'axe.

Ensuite, il y a deux objectifs, un qui concerne la formation et le second qui concerne la recherche. Sur la formation, il a été proposé de mieux caractériser dès le départ le terme « transition ». Quelles sont les transitions qui sont concernées et qui impactent le système de santé, c'est-à-dire le numérique, les aspects écologiques ou sociétaux ?

Il y a également l'idée d'introduire le fait de développer une nouvelle culture managériale durable en promouvant le dialogue social et l'égalité professionnelle. Ce sont donc des aspects qu'il faut développer dans le cursus de formation des élèves et des apprenants en général, sur cette culture managériale durable.

Chaque groupe a également évoqué l'attractivité des métiers de la fonction publique hospitalière et il faut donc y mettre les moyens nécessaires. Évidemment, cet aspect d'attractivité ne dépend pas que de l'École, mais bien sûr du ministère, du Centre national de gestion, et il faudra le faire évidemment en lien avec les organisations professionnelles.

Nous avons noté deux pistes envisagées avec mes collègues animatrices Sahar BAYAT-MAKOEI et Catherine KELLER :

- avoir recours davantage au réseau d'alumni de l'École et mettre en valeur des témoignages de nos anciens élèves ;
- articuler et harmoniser les calendriers des concours avec le CNG, le ministère et les autres écoles de service public, notamment l'EN3S, pour éviter les chevauchements des calendriers des concours chaque année.

Je vais ensuite passer sur la formation initiale puis la formation continue. Sur la formation initiale, il s'agit d'améliorer le tronc commun. C'est vrai que l'École, tout comme les autres écoles et les élèves de ces écoles, essuient un peu les plâtres avec la mise en place du tronc commun qui existe depuis simplement deux ans. Il faut donc améliorer le tronc commun avec l'INSP et les autres écoles de la haute fonction publique en utilisant au mieux les expertises et les formations spécifiques des différentes écoles, leurs différents apports et en favorisant les travaux de groupe en présentiel versus des formations qui sont actuellement essentiellement en ligne.

Ensuite, plutôt en interne au niveau de l'École, il s'agit de mettre encore davantage en valeur l'interfiliarité même s'il existe des dispositifs, essayer de toujours développer les temps communs, avec sans doute de nouveaux dispositifs à imaginer. L'interfiliarité, c'est peut-être plus entre les filières de formations fonction publique hospitalière-État, mais aussi entre les différents publics d'apprenants à l'École, c'est-à-dire entre les élèves fonctionnaires, les étudiants de master ou les doctorants, et ce autant dans la formation que dans la vie de campus.

Sur la formation tout au long de la vie, pour pouvoir accompagner justement la transformation du système de santé, il faudrait tendre vers une offre de formation continue ouverte à toutes les structures de santé, quel que soit leur statut, public ou privé, avec pour objectif de mettre en place une culture commune, une compréhension partagée des enjeux des différents acteurs et notamment y inclure les professionnels de médecine de ville, du secteur ambulatoire.

Globalement, sur l'objectif de formation, il faut bien préciser que les sous-actions qui étaient mentionnées dans le document de travail sont des exemples. Ce n'est pas exhaustif.

Enfin, mais c'est le travail que nous allons mener dans la deuxième partie de l'année, avant d'avoir une version finale du COP, il y a la nécessité d'intégrer des indicateurs de résultat, des jalons, des cibles. Nous nous y attellerons.

Je passe désormais à l'objectif 2 sur la recherche et formation doctorale, sur les recherches sur les services et le management en santé (RSMS). D'une part, en lien avec le CNG, il faut bien articuler la possibilité de mettre en place un double parcours élève-doctorant, donc voir sa faisabilité, et pour ce faire examiner et passer outre les freins réglementaires actuels.

Nous avons tous trouvé que c'était une bonne idée d'utiliser le stage extérieur qui est fait par les élèves, notamment DH, D3S et IASS, pour en faire des stages de recherche dans les laboratoires, notamment dans des unités mixtes de recherche INSERM hébergées au sein des CHU, par exemple, pour une initiation à la recherche et justement susciter les appétences et les vocations vers ce double parcours élève-doctorant que nous proposons.

Il reste deux choses. Le renouvellement de la labellisation de l'équipe RSMS est un moyen plutôt qu'une finalité. C'est vrai qu'elle est formalisée comme une finalité, mais ce n'en est pas une. La finalité est bien de produire de la recherche reconnue scientifiquement dans ce domaine, sans doute aussi avec d'autres équipes et unités présents sur le site et au sein de l'université de Rennes. On peut citer l'UMR CREM, par exemple, qui est spécialisée en économie et en management.

Enfin, il s'agit de développer la valorisation des travaux des chaires, le nombre de HDR et les recrutements sur cette thématique qui s'avèrent nécessaires si nous voulons pouvoir la renforcer.

Enfin, sur le doctorat, il s'agit d'envisager et promouvoir les thèses de type COFRA dans les administrations et les établissements publics pour nos doctorants justement dans ce domaine des RSMS. Je précise notamment que comme vous avez sans doute vu passer, qu'il y a un appel à manifestation d'intérêt qui a été lancé au début du mois de juin par le ministère de la Transformation et de la Fonction publique. C'était tout pour l'axe 1.

Mme JOLLIET : Y a-t-il des commentaires ? On va enchaîner.

Mme ROCHER : Nous allons passer à l'axe 2. Merci à toutes et tous pour votre participation hier, et merci aussi à Sylvie qui était avec moi comme animatrice. Il y avait également Arnaud CAMPEON, qui n'a pas pu nous rejoindre ce matin.

L'axe 2 s'intitule « produire et transmettre les connaissances nécessaires à la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques, notamment dans les champs sanitaire et social ». C'est « produire et transmettre » ou « transmettre et produire », selon les versions, mais les groupes préféraient « produire et transmettre » dans cet ordre-là.

Je vais surtout détailler les remarques de fond même s'il y a eu aussi beaucoup de remarques tout au long du document, mais elles ont bien été consignées quelque part dans un document. Je vais donc m'en tenir aux remarques de fond ce matin.

Très directement en lien avec le titre de cet axe et de manière générale dans cet axe, il manquait peut-être la prise en compte de l'intégralité du champ social. Il manquerait peut-être « médicosocial » dans le titre et d'autres politiques sociales à lister dans le document, sur lesquelles l'École et ses partenaires travaillent, comme il a pu être cité la politique de la ville, de l'hébergement, etc.

Les groupes avaient une sensation d'une vision assez sanitaire dans cet axe, très ARS, et qui ne prenait pas en compte d'autres institutions comme par exemple les DREETS, les conseils départementaux, etc. Il faudrait donc élargir le champ du social dans cet axe.

Il y a également une remarque de fond. La production de connaissances, qui est au cœur de cet axe, doit se faire en prenant en compte les principaux concernés, donc quid du partenariat avec des associations de patients ou des patients experts, en lien avec les enjeux de démocratie en santé qui sont chers à l'École ?

Une autre particularité, c'est que dans cet axe est cité l'outre-mer, mais les groupes avaient le sentiment que de le mentionner comme cela de manière assez sporadique donnait l'impression qu'ils ne constituaient pas un axe fort et à part entière au vu des enjeux de santé publique présents et à venir dans ces territoires, évidemment en lien avec les partenaires et institutions sur place. Peut-être faudrait-il renforcer cet axe outre-mer.

Dans cet axe 2, il est question aussi de démocratiser les connaissances sur la santé publique, de les élargir à la société civile, aux personnes qui ne sont pas dans le champ de la santé publique, d'aller voir au-delà de nos apprenants et de nos cibles habituelles. En même temps, paradoxalement, dans le document, il est aussi cité le fait qu'on forme les élus, les hauts fonctionnaires, les décideurs, donc il faudrait peut-être aussi avoir un propos autour des autres personnes que les élus, les hauts fonctionnaires et les décideurs, peut-être les chargés de mission, les associations, etc., les mentionner spécifiquement.

Enfin, il a été mentionné que l'École pourrait davantage se positionner comme acteur des transitions de manière un peu plus forte. L'urgence climatique, la crise sanitaire, les enjeux de souveraineté numérique et notre rôle là-dedans ont été évoqués.

J'en viens à des considérations plus axées sur la fonction publique. Elle semble être trop vue au prisme des enjeux d'attractivité, dans cet axe 2, donc il y aurait deux choses ici :

- la nécessité de développer une ambition plus forte en tant qu'école de service public, par rapport au COP précédent où il semble que la fonction publique était davantage valorisée ou en tout cas présentée de valeur plus forte dans le COP précédent et pas uniquement au prisme des enjeux d'attractivité qui ne sont évidemment pas à supprimer ici ;
- l'idée d'englober plus largement l'ensemble des filières, puisqu'il est vrai que dans les libellés, c'est précisé filière par filière, mais il en manque donc il faudrait peut-être avoir une considération un peu plus large sur l'ensemble de la fonction publique.

Cela fait un peu le lien avec une remarque qui avait été faite par Madame MEUNIER hier et ensuite lors des groupes sur la dissociation entre le contenu de l'axe 1 et de l'axe 2 qui ne nous permet pas assez de réaffirmer notre singularité, notre vocation professionnalisante.

Enfin, comme dernière remarque de fond, les groupes ont questionné le fait que dans l'axe 1, les moyens étaient mentionnés, mais qu'ils sont absents dans l'axe 2. Cela veut-il dire que les projets de l'axe 2 se font à moyens constants ou nécessitent aussi des moyens supplémentaires, mais que ce n'est pas clairement affiché ? Il y avait aussi cette remarque-là.

Dans les remarques un peu plus détaillées, il y avait la question de l'EN3S, qui est ciblée spécifiquement. Pourquoi ? Quelle est la nature de notre partenariat ? Madame RICHARD en a parlé tout à l'heure.

Il y a également le fait qu'on cite le master ville et environnement urbain dans « urbanisme favorable à la santé », mais peut-être faut-il citer aussi autre chose. Le cycle One Health a interpellé aussi, plutôt favorablement évidemment, mais quelle cible ? Quelle information ? Quand ? Quel est le calendrier, etc. ? Cela n'a pas forcément vocation à être dans le COP, mais en tout cas cela a suscité l'intérêt.

Sur la recherche, il est beaucoup question des indicateurs dans cet axe 2 donc il y avait une remarque consistant à dire de ne pas s'en tenir à des indicateurs quantitatifs autour de la recherche et de s'appuyer sur le rôle du HCERES, qui est chargé de l'évaluation. Quel rôle de cette instance ? Quelle manière peut avoir l'École pour s'appuyer sur ce rôle d'évaluateur ?

Mme OLLITRAULT : C'est une remarquable synthèse.

Mme JOLLIET : Merci beaucoup. Nous enchaînons sur l'axe 3.

M. BESSONNEAU : Merci pour votre participation. Je remercie également ma co-animatrice, Fanny HELLIOT, qui n'a pas pu se libérer ce matin. L'axe 3 était centré autour de la construction d'une signature de santé publique à visibilité internationale pour le site académique rennais.

Il y a eu beaucoup de réactions sur l'objectif 3.1 relatif à la mise en place du centre interdisciplinaire en santé mondiale, notamment peut-être un besoin de précisions à apporter sur le calendrier et le contenu de ce centre, l'installation de la chaire, les indicateurs, les financeurs, les liens avec le COMP de l'EPE.

Il a également été relevé une présentation peut-être trop squelettique. Peut-être que cet objectif mériterait de décrire davantage les aspects à inclure à plus long terme, notamment tout ce qui est autour du système de santé et de « migrations et santé » pour donner une perspective plus large à l'implication de ce centre.

Il a également été relevé le fait de positionner plus clairement le premier axe qui sera relatif aux territoires favorables à la santé et donc, plutôt que de le mettre entre parenthèses, l'afficher plus clairement en premier point sur l'objectif.

Il y a également une question autour de l'OMS Academy. Qu'allons-nous faire avec eux ? Il faudrait peut-être définir de nouveaux indicateurs sur ce que nous aimerions faire, en ayant des indicateurs peut-être moins ambitieux que sur d'autres partenaires.

Ensuite, sur l'objectif 3.2 qui était relatif au réseau de santé publique, il a été mentionné que le terme « participer » était peut-être un peu trop passif et que l'École mériterait d'être plus ambitieuse et d'explicitier plus clairement le rôle qu'elle pourrait avoir pour impulser une dynamique au niveau national et européen.

Sur l'objectif 3.3, qui était relatif à toute la thématique d'exposome chimique et au positionnement de l'École au sein de l'UMR IRSET, il y a eu, sur la première action, l'idée de préciser la cible des recrutements. Est-ce que ce sont des enseignants-chercheurs, des postdoctorants, des doctorants ? Il faudrait être plus précis dans cette action-là.

Il faudrait peut-être également avoir une liste plus exhaustive des partenaires internationaux déjà existants, comme l'alliance EDUC que nous avons dans l'objectif précédent, mais peut-être avoir une liste plus précise des partenaires. Il y a la même demande de précision sur le projet d'Erasmus Mundus.

Enfin, il y a eu aussi pas mal d'échanges autour du point relatif à la réflexion de la poursuite du contrôle sanitaire du laboratoire LERES. Il a effectivement été mentionné que le terme « accompagnement de l'évolution » était trop vague et qu'il fallait peut-être plus préciser un soutien et mettre en avant les avantages de la synergie entre l'activité de contrôle sanitaire et l'activité de recherche et d'expertise qui vont aussi se retrouver dans la partie formation, notamment sur la filière génie sanitaire.

Enfin, sur l'objectif 3.4 lié à la formation internationale en santé publique, il a été noté que l'action relative à la SASU EHESP Internationale était peut-être un peu trop timide et manquait peut-être d'ambition sur la question de savoir comment s'appuyer sur la SASU pour amplifier les formations et l'expertise à l'international.

D'un point de vue de la terminologie, il faudrait peut-être revoir la formulation « étudiant » et la remplacer par le terme « apprenant », notamment pour l'action 3.4.1. Enfin, ce qui a également été relevé, c'était le manque d'une dimension internationale pour les formations statutaires, que ce soit la fonction publique hospitalière ou la fonction publique d'État, qui pourrait participer à l'attractivité des filières également.

Concernant l'action 3.4.2 sur les indicateurs, il a été proposé d'augmenter le nombre de doctorants internationaux accueillis en mobilité à l'EHESP. C'est vrai que nous encourageons souvent les mobilités sortantes de nos apprenants, mais peut-être faudrait-il avoir l'indicateur sur les mobilités entrantes, que ce soit au niveau des étudiants de master, des doctorants et postdoctorants, et renforcer peut-être l'accompagnement post-thèse. Il y a peut-être des choses à réfléchir avec l'EPE sur la façon d'accompagner au mieux les doctorants dans l'après-thèse, dans cette transition qui n'est pas forcément toujours simple à naviguer.

Voilà les différents éléments qui ont été repris, en sachant que l'ensemble des propositions sont intégrées dans le document que nous partagerons.

Mme JOLLIET : Merci beaucoup pour cette analyse et cette synthèse. Nous passons au dernier axe.

M. SABIRON : Merci. L'axe numéro 4 concernait la gouvernance, les moyens et le fait de piloter la mise en œuvre pour assurer les missions. Cet axe-là est apparu très copieux avec un périmètre très large, ce qui a amené à des remarques préalables sur l'axe en tant que tel.

Les deux premières choses, c'était que ce périmètre ne semblait pas adapté, qu'il fallait peut-être le découper pour faire de l'EPE un axe à part entière. C'est une des suggestions qui ont été proposées, tout en gardant les actions qui sont précisées après.

Un sujet qui a aussi été évoqué et qui amène à une alternative, c'est le dernier point, le point 4.6, qui concerne le fait d'adapter la gouvernance. Les groupes ont indiqué que cette action avait soit plutôt sa place en introduction générale du COP, comme un préalable ou un postulat, soit en conclusion de l'ensemble du COP comme une conséquence.

Un élément qui a été souligné sur l'ensemble de cet axe-là, c'est que nous avons des objectifs qui sont très généraux ou au contraire très précis et que du coup, en termes de pilotage et notamment pour les indicateurs qui seront associés au suivi de ce COP, il y aura peut-être des difficultés à le gérer, d'où l'intérêt de revoir peut-être la mire par rapport à cela.

Il y a un sujet que nous avons aussi entendu dans d'autres groupes et qui amène aussi à une alternative, à savoir que dans cet axe il n'y a pas de référence aux moyens. Ils apparaissent dans les axes 1 et 3 comme cela a été dit et il est suggéré soit de faire apparaître les moyens nécessaires en sachant que l'on est sur un COP et pas sur un COM, soit de ne les afficher nulle part, l'un ou l'autre.

Globalement, l'idée est qu'il serait nécessaire de mettre une précision sur la stratégie pour justement discuter des moyens ou approcher les moyens pour savoir comment ces sujets-là vont être abordés avec les tutelles.

Il y a également un élément général, qui est que le champ médicosocial et social n'est pas assez présent et que le dossier est très axé sur l'hospitalier.

Sur les axes en particulier cette fois-ci, sur le 4.1, qui était « participer à la gouvernance », le terme n'apparaît pas assez ambitieux donc il faut quelque chose qui montre que l'École s'implique plus activement là-dessus avec deux approches :

- l'une qui consiste à supprimer cet élément-là, considérant que l'École étant déjà intégrée dans l'EPE, par nature elle est amenée à participer activement ;
- l'autre qui est de bien l'indiquer, mais dans ce cas-là il faut être plus ambitieux et avoir des indicateurs cibles pour mesurer beaucoup plus l'évolution des actions de l'École au sein de cet élément-là.

Un autre objectif, le 4.2, concernait le fait de piloter et animer le projet TISSAGE pour le compte de l'université de Rennes. Ce qui a été souligné, c'est que ce projet n'est pas piloté mais co-piloté par l'École avec son partenaire. On mentionne TISSAGE, mais il y a d'autres projets, notamment un projet sur les marchés de formation continue, donc l'idée est plutôt de réorienter cet objectif-là en le libellant comme « aller ensemble vers des appels d'offres, gagner des projets ensemble », pour montrer le côté collaboratif et partenarial dans cette action-là.

Sur l'ensemble du point 4.2, on est sur l'ensemble des schémas pluriannuels. Sur la stratégie immobilière, tout comme pour la vie étudiante, il apparaît clairement qu'il y a nécessité de faire ressortir la particularité de nos élèves fonctionnaires qui est différente des autres apprenants que l'on va retrouver dans d'autres établissements, notamment à l'université, avec les particularités par exemple sur l'hébergement, où nous avons des alternances de formations, de stages, des présences courtes, qui ne répondent pas aux mêmes exigences que l'on peut avoir pour des étudiants.

Il y a aussi un point sur le site parisien qui n'apparaît pas du tout dans le COP. Quels sont les enjeux ? Quelles sont les activités ?

Sur le schéma directeur de la vie étudiante, il y a là aussi des particularités avec toujours cette ambivalence avec la différence entre les droits et statuts des fonctionnaires versus les étudiants, avec notamment l'accès à tout ce qui est CROUS. L'idée est donc quand même de mettre en avant des projets propres à l'École pour ces publics particuliers que sont ces fonctionnaires.

Sur la DD&RS, comme tous les établissements sont sur des niveaux différents avec des labellisations propres, la question est de savoir comment se raccorderont l'ensemble de ces schémas individuels dans le cadre de l'EPE.

Sur l'objectif 4.3, « piloter les processus sur la gestion prospective des ressources et activités », il y a eu une petite remarque sur la question de savoir comment prendre en compte les coûts des formations pour la construction budgétaire. C'est donc le lien, techniquement, entre la comptabilité analytique et la comptabilité budgétaire.

Il y a eu beaucoup d'échanges sur l'expérience apprenante et les innovations pédagogiques. Il est apparu peut-être la nécessité de préciser la notion d'hybridation versus la notion de comodal qui peuvent ne pas forcément être bien intégrées et comprises et qui ne revêtent pas du tout les mêmes sujets.

Il y a le fait de travailler sur la vraie plus-value des formations présentiels, qui sont plus actives, moins descendantes, expliquer la notion des formats pédagogiques, c'est-à-dire entre les objectifs pédagogiques, les outils pédagogiques et l'évaluation.

Il y a eu plusieurs remarques aussi pour renforcer l'évaluation, notamment pendant les stages des élèves fonctionnaires, en lien avec leurs tuteurs sur place.

Ensuite, comment insister sur l'association des apprenants à la construction de leurs enseignements, les maquettes de formation, et pas simplement sur l'évaluation ?

Il y a un sujet qui est apparu aussi clairement, celui d'avoir une politique plus ambitieuse sur les alumni. Ce qui est ici, les actions qui sont proposées, c'est d'organiser des événements à l'École en région, favoriser les liens entre les anciens en région, entre élèves, anciens et en cours de scolarité, proposer la formation continue que l'École développe, faire des colloques, des newsletters et un certain nombre d'actions beaucoup plus pratiques.

Un autre élément qui est revenu, c'est une proposition de rajout d'une action, toujours dans ce gros ensemble 4.3. Ce serait un libellé qui pourrait être « innover dans l'approche pédagogique individuelle et collective par le renforcement du développement personnel », ce qui inclut les coachings individuels et d'équipe, le co-développement, le mentorat, le tutorat, les tests de personnalité, etc., mais en mentionnant quand même qu'il y a plein de choses qui sont déjà faites et qui ne sont peut-être pas assez mises en avant et connues.

L'avant-dernier point était le 4.5. Là, on est sur quelque chose qui n'apparaissait pas assez clair sur son contenu. Le libellé actuel est « construire, en lien avec le ministère de la Santé et les ARS, la contractualisation annuelle des actions de la formation continue ». Là, on est sur des enjeux qui sont un peu globaux.

D'une part, il n'y a pas que les ARS. Le libellé nous semblait plus clair en mentionnant le ministère de la Santé et ses services territoriaux, qui englobent plus largement les autres opérateurs, là aussi pour inclure le médicosocial. La formulation à l'intérieur était aussi un peu longue. Le sujet qu'il y a derrière, c'est les « 7 000 jours », donc l'idée est de se demander quelle est la place de l'École, quel est le lien avec les ARS, comprendre quel est notre positionnement. Est-ce que c'est de l'ingénierie ? Est-ce du contenu, du contenant ?

Il s'agit donc de préciser tout ce modèle parce qu'il y a un sous-modèle économique à l'intérieur de cela et tout le monde est d'accord pour dire qu'il faut essayer de le reformuler et de le préciser pour que ce soit un vrai sujet à discuter avec les tutelles.

J'en conclus par mon introduction, qui était le point 4.36 relatif à la gouvernance. Je reviens sur ce qui a été dit tout à l'heure. Il a été dit que ce n'était pas à sa place dans cet endroit du COP parce que c'est un objectif stratégique. Il y a évidemment eu des réactions fortes, dès lors qu'on parle de composition du Conseil d'administration et de la place des milieux professionnels. Il a aussi été souligné qu'adapter la gouvernance, ce n'était pas que la composition du Conseil d'administration, mais que c'était aussi, plus largement, l'ensemble de la représentation, la place des apprenants, des partenaires, ainsi que le sentiment d'appartenance qui va autour de tout cela.

Le terme « adapter » paraissait aussi très peu ambitieux et il fallait trouver un libellé plus ambitieux, plus dynamique, avec plus d'allant dans ce sujet-là, avec les remarques préalables que je disais sur ce sujet-là pour que ce point-là n'apparaisse pas comme une contrainte, mais plutôt comme une opportunité.

Mme JOLLIET : Merci beaucoup. Nous remercions évidemment très chaleureusement les encadrants et modérateurs de ces quatre axes et ateliers. C'est un travail qui va donner de quoi faire pendant l'été. Je pense qu'il serait un peu utopique de lancer une discussion, mais bien sûr, si quelqu'un a une question qui lui brûle les lèvres, nous n'allons pas le bâillonner.

M. ROQUES : Merci pour ces restitutions. Je n'ai pas de question sur ce qui vient d'être dit, mais je voudrais faire un rappel et des précisions sur la suite en termes de travail du COP. J'ai en tête les échéances qui ont été rappelées par Isabelle RICHARD sur la remise du rapport de la mission conjointe IGAS-IGESR et le vote que nous pourrions espérer pour le COP en décembre.

Ma question est, au fond, de savoir quel est le processus de travail du COP d'ici cette échéance de décembre. Le rapport des inspections a-t-il vocation à être partagé avec le Conseil d'administration, ou en tout cas ses principales conclusions ?

D'autre part, d'ici au vote de fin décembre, y aura-t-il une nouvelle session de travail avec le Conseil d'administration sur les orientations, ou l'École va-t-elle aboutir à un document intermédiaire qui sera présenté avant décembre ? Merci.

Mme RICHARD : Je n'ai pas de réponse complète à cette question-là. Partagerons-nous le rapport de l'IGAS et de l'IGESR ? Bien sûr, nous n'avons pas l'habitude de vous cacher les documents importants donc dès que nous l'aurons, nous vous le partagerons.

En termes de rédaction, nous avons l'intention de mettre à jour le document avec les réflexions d'hier parce que si nous ne le faisons pas rapidement, ce sera compliqué de le faire. Nous allons donc essayer de le faire avant de nous éparpiller.

Nous n'allons pas particulièrement vous communiquer cette version intermédiaire parce que je pense qu'il n'est pas non plus utile que nous vous abreuviions de versions, et nous allons attendre d'avoir le rapport d'inspection pour comparer finalement ce que nous aurons produit avec les recommandations du rapport d'inspection et faire une version suivante.

Après, de quel délai disposerons-nous et comment pourrions-nous organiser le travail entre le moment où nous aurons reçu le rapport d'inspection, où nous en aurons tenu compte dans une version suivante et le conseil d'administration de décembre ? Je ne veux pas trop m'avancer aujourd'hui parce que ce n'est pas pareil selon qu'on a tous les éléments le 1^{er} novembre, le 25 novembre ou la veille du conseil d'administration, mais l'objectif n'est pas de vous envoyer un document dans lequel il n'y aurait plus rien à discuter et qui serait à prendre ou à laisser.

Je pense que nous allons déjà pouvoir incorporer pas mal de vos remarques, mais nous nous organiserons pour qu'il y ait une discussion possible sur la dernière version. Nous ne referons pas non plus un séminaire complet.

Mme JOLLIET : Monsieur LAMBERT ?

M. LAMBERT : Juste pour compléter la demande de Vincent sur la suite, je m'interroge sur l'articulation entre le COP et le BI 2024 parce qu'entre l'adoption du COP et le vote du BI, il y aura peut-être un petit délai, et si le COP ajuste les moyens de l'École — en plus et pas en moins, je l'espère —, comment cela sera-t-il articulé avec le budget ? Y aura-t-il un budget modificatif au premier trimestre dès l'adoption officielle du COP ?

Mme RICHARD : Je vois Madame SANTARELLI qui bout de répondre à la question.

Mme SANTARELLI : Merci pour la question. C'est une question que nous avons bien sûr avec tous les opérateurs. Il faut bien voir que le COP, ce sont les orientations stratégiques sur plusieurs années, et pas juste 2024. Cela veut dire qu'on se laisse bien sûr le temps. Ce que je veux dire, c'est qu'on est dans les orientations stratégiques, et pas dans le programme de travail de 2024. Forcément, compte tenu de la contrainte qu'on a sur l'ONDAM, il y aura forcément des choix à faire et cela veut dire qu'il y aura derrière des choix à faire dans ce que nous mettons en œuvre et dans le tempo de mise en œuvre des actions.

C'est un problème que nous avons avec tous les opérateurs, c'est largement partagé, et j'espère que vous comprenez vous aussi la nécessité de mesurer. Nous devons être ambitieux, mais nous devons aussi savoir réfléchir à une montée en charge ou en tout cas à un équilibre soutenable de nos actions. Merci.

Mme JOLLIET : Monsieur TASSO ?

M. TASSO : Toujours sur la question de la méthode et de l'information du Conseil d'administration, il y a pour nous aussi un peu un point aveugle qui est l'échange avec les tutelles. En effet, il y a un travail qui est fait en séminaire, il y a de nombreux retours sur les axes, et après il y a l'échange avec les tutelles qui sont susceptibles elles aussi d'apporter des modifications sur les axes du COP.

La question qu'on pourrait poser est la suivante. À quel moment le Conseil d'administration, en tant que tel, a-t-il les tutelles face à lui pour les questionner et échanger avec elles ?

Aujourd'hui, notre seul interlocuteur pour le ministère de la Santé, c'est pour l'essentiel la DSS, qui a un siège permanent au sein du Conseil d'administration. Je le dis, je suis moi-même agent de la DSS et j'ai beaucoup de respect pour ma Direction, mais c'est une vision un peu étriquée de la place des tutelles à travers les seuls financements.

Or, on voit que d'autres directions du ministère sont très concernées par les objectifs du COP. Je pense notamment à la DRH ministérielle sur tous les aspects qui concernent les filières et les personnels de l'École. À quel moment avons-nous la DRH ministérielle ou le Secrétariat général du ministère face à nous pour parler du COP ?

Mme REYNIER : Sur le sujet du calendrier, je rejoins ce qui a été dit par Madame RICHARD, il y aura nécessairement un échange avec les directions ministérielles à partir de l'ossature qui a été préparée. C'est déjà le cas puisque le premier travail qui avait été conduit par l'École a d'ores et déjà été partagé avec les directions ministérielles qui peuvent exprimer leur avis.

Les directions sont évidemment aussi sollicitées par la mission conjointe IGAS/IGESR et s'expriment dans ce cadre. C'est donc dans le calendrier, qui n'est pas encore précisé, que les directions ministérielles échangeront avec l'École, point par point, sur les sujets qui leur tiennent à cœur, avec une synthèse qui sera faite.

M. TASSO : Le Conseil d'administration n'a donc pas d'échange direct avec les tutelles.

Mme REYNIER : Je ne pense pas, mais il y aura des documents écrits de synthèse et nous pourrons faire des points au moment où ce sera discuté en séance.

M. SUDREAU : J'ajoute un autre point. D'abord, merci d'avoir réalisé cet exercice. C'était un engagement qui avait été pris dans les conseils d'administration précédents, donc merci beaucoup de l'avoir honoré. Pour ma part, j'ai trouvé que les échanges étaient très riches et très pragmatiques et concrets donc je ne doute pas que vous allez prendre en compte toutes les propositions.

Ma remarque portait aussi sur un élément de méthode. Cela a été un peu dit par chacun des quatre rapporteurs sur la notion d'indicateurs. Il y a dans le document parfois des indicateurs, et parfois il n'y en a pas, donc une des remarques transversales qui ont été faites hier était d'essayer, chaque fois que cela est possible, d'assortir les objectifs d'indicateurs de réalisation.

Cela permet de concrétiser l'exercice, parce qu'ici où là, et cela a été très bien dit à travers les quatre rapporteurs, il y a parfois une attente d'être plus concret, plus punchy ou musclé, et la notion d'indicateur peut permettre d'apporter cette dimension concrète évaluable.

Évidemment, si on boucle le sujet par rapport aux discussions budgétaires, le faire de prouver que l'École atteint ses objectifs et ses résultats est bien sûr un élément important dans la négociation budgétaire globale.

Mme RICHARD : Il n'y aura pas d'objectif qui n'ait pas d'indicateur à la fin de la rédaction. Aujourd'hui, il y a deux éléments. D'une part, comme cela ne vous a sans doute pas échappé, comme nous avons à chaque fois repris le document par l'axe 1, l'axe 1 est plus détaillé que l'axe 3 et nous nous sommes fait la réflexion avec Manuel que dans les relectures précédentes nous allions le prendre une fois dans un sens et une fois dans l'autre parce qu'on voit bien que nous fatiguons au fur et à mesure de la lecture du document.

Deuxièmement, nous avons effectivement l'intention de discuter ce document avec vous, de le modifier, etc., et comme nous sommes un peu paresseux, nous n'avons mis les indicateurs que sur les actions dont nous nous sommes dit qu'il était peu probable qu'elles se modifient du tout au tout. Sur les autres, nous nous sommes dit que quand nous les aurons formulées complètement, nous mettrons l'indicateur qui va bien, mais nous voulons essayer d'éviter de faire le même travail plusieurs fois. À la fin, il n'y aura pas d'objectif qui n'ait pas d'indicateur.

Mme MEUNIER : Merci de toutes ces réponses. La question de la modification de la gouvernance, qui figure dans la lettre de mission sous la forme d'une petite phrase à la fin du troisième paragraphe de la mission IGAS-IGESR, est un sujet particulièrement sensible. Même si la question de la gouvernance doit s'apprécier plus globalement, cela vise quand même très clairement la composition du Conseil d'administration, sujet qui est en débat et qui a déjà été discuté lors du précédent COP et notamment au moment des modifications de financement d'allocations de ressources à l'École via le sixième sous-objectif de l'ONDAM.

Je ne vais pas parler au nom de mes collègues ni au nom de tous les administrateurs, mais je souhaite que ce point fasse l'objet de discussions spécifiques. Il est délicat de le voir apparaître comme un objectif du COP alors que s'il y a changement, ce sera un changement de l'organe délibérant de cette école, donc le mélanger avec l'ensemble des objectifs du COP ne me paraît pas être la bonne méthode.

Après les discussions que nous avons eues hier dans le sous-groupe sur l'axe 4, je pense qu'il faut que l'École, sa présidence et sa direction, ainsi que les tutelles et nos ministères de tutelle, organisent des discussions spécifiques sur ce sujet précis et n'attendent pas d'avoir la version du COP pour parler de ce point précis.

Mme JOLLIET : Y a-t-il d'autres questions ?

3. ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

3.1 Renouvellement annuel du bureau du CA

Un document est partagé en séance.

Mme JOLLIET : Nous allons passer au point suivant. Je passe la parole à Manuel qui va justement nous parler de l'organisation et du fonctionnement du Conseil d'administration dans le simple renouvellement annuel du bureau et quelques modifications du règlement intérieur.

M. COAT : Tout à fait. Merci, Madame la Présidente. Je ne pense pas que cela prendra dix minutes. Nous allons sans doute rattraper le retard sur ce point puisque la concertation notamment pour la composition du bureau a été faite en amont de cette séance. C'est un renouvellement annuel et vous avez donc là la nouvelle composition du bureau du CA qui, je le rappelle, prépare les ordres du jour et qui se réunit une quinzaine de jours avant la séance.

Voilà la composition qui s'affiche. Nous pouvons passer au vote sur ce point-là. L'ensemble des collègues et des composantes du Conseil d'administration ont été sollicités et la concertation a eu lieu en leur sein. Voilà le résultat.

Mme JOLLIET : Y a-t-il des remarques ? Nous vous faisons voter. Quelqu'un souhaite-t-il s'abstenir ou s'exprimer contre la proposition ? Madame MEUNIER ?

Mme MEUNIER : Je faisais un petit commentaire en disant que c'était tout à fait conforme à ce que nous avons proposé et conforme à la proposition d'organisation du Conseil d'administration en alternance sur la mandature.

Mme JOLLIET : Pour la forme, je suis malgré tout obligée de vous faire voter. Nous adoptons cette proposition à l'unanimité.

Le CA approuve à l'unanimité le renouvellement annuel des membres du bureau du CA

3.2 Modifications du règlement intérieur du CA

Un document est partagé en séance.

M. COAT : Le point suivant concerne deux modifications du règlement intérieur du Conseil d'administration qui régit son organisation et son fonctionnement. C'est en lien avec des sujets d'actualité qui ont été évoqués par Isabelle RICHARD. Le premier, c'est donc l'intégration du Président de l'université de Rennes au sein de la composition du Conseil d'administration ou de son représentant, à savoir le suppléant en la personne d'Éric HITTI ici présent aujourd'hui. C'est la première modification.

La seconde modification, c'est ce que nous vous avons annoncé, la nouvelle modalité d'organisation des séances, en alternance entre présentiel et distanciel. Jusqu'à présent, dans le règlement intérieur du Conseil d'administration était prévue une décision formalisée de la Présidente pour organiser une séance en distanciel. Nous proposons de retirer ce formalisme pour fluidifier l'organisation et éviter la formalisation d'une décision. Ce sont ces simples modifications qui vous sont soumises. Merci.

Mme JOLLIET : Merci beaucoup.

M. LAMBERT : Pardonnez mon étonnement, mais le Président de l'université figure déjà dans le décret de 2006 modifié en 2022 au titre du Conseil d'administration. Pourquoi faudrait-il le préciser ?

Mme RICHARD : Parce que nous avons introduit « ou son représentant » qui n'y figurait pas. Cela permettra à Éric HITTI de rester au Conseil d'administration pour la fin de la séance.

Mme JOLLIET : Il n'y a pas d'autre commentaire ? Quelqu'un veut-il s'abstenir ou s'exprimer contre cette modification ?

📖 Le CA approuve à l'unanimité les modifications apportées au règlement intérieur du CA

4. PRESENTATION ET ADOPTION DU RAPPORT D'ACTIVITE 2022

Un document est partagé en séance.

Mme JOLLIET : Passons directement à la présentation et à l'adoption du rapport d'activité 2022. Je passe la parole à Isabelle RICHARD et Charlotte ROCHER.

Mme ROCHER : C'est un rapport d'activité qui relate l'ensemble des événements et réalisations sur l'année dernière. Comme nous étions et que nous sommes encore dans le PSE 2019-2023, cela nous fait faire un bond en arrière.

Le rapport d'activité est présenté de manière assez classique : formation, recherche, expertise, international, avec toutefois une nouveauté, davantage de mise en avant des activités internes à l'École sur des aménagements de locaux, le lancement des podcasts par la DRH, etc. Ce rapport est une réalisation de ma collègue Louise THOMAS, chargée de communication interne à l'École. En tant que chargée de communication interne, elle m'a suggéré qu'il serait intéressant aussi de parler de ce qu'il se passe dans nos murs un peu plus largement.

Évidemment, j'ai trouvé que c'était une bonne idée, c'est donc présent en fin de rapport. C'est une création purement EHESP, de la récolte des informations à la rédaction, en passant par la mise en place et l'impression, avec simplement un peu de prestations extérieures pour certaines photographies réalisées par une photographe.

Suite à l'approbation du rapport d'activité, il sera envoyé en papier à certains de nos partenaires comme cela avait été le cas l'année dernière. On est vraiment sur un document de synthèse qui retrace le bilan 2022, avec évidemment l'arrivée de Madame RICHARD à la Direction, tout le travail d'élaboration des statuts de l'EPE qui a vu le jour au 1^{er} janvier de cette année, le retour aussi à une activité importante sur la formation continue post-Covid. Il y a eu également deux chaires de recherche inaugurées en 2022, la création de la SASU EHESP-International qui a vu officiellement le jour en décembre 2022, des partenariats et des soutiens en lien également avec le conflit en Ukraine, donc toute une partie « actualités », et les formations. Je ne reprends pas tout, vous l'avez parcouru.

Je suis évidemment à l'écoute s'il y a des choses qui vous interpellent ou vous questionnent ou s'il y a des points positifs à soulever. Il y a des exemplaires papier à la sortie de la salle, si vous avez envie d'en prendre un et de lire cela tranquillement.

Mme JOLLIET : Merci pour la production de ce rapport qui permet, dans cette période où la communication est plus qu'importante, de valoriser l'École et de la faire connaître à différents partenaires nouveaux, je l'espère. Bien sûr cela complète et s'articule bien avec ce que l'on peut trouver au quotidien sur le site de l'École. Ce sont deux modes de communication qui apportent chacun quelque chose et se complètent.

Quelqu'un a-t-il des commentaires ? Monsieur LE RAT ?

M. LE RAT : Merci pour la production du rapport parce qu'il a le mérite d'être synthétique et de vraiment faire apparaître les éléments clés, ce qui est plutôt agréable, en termes de lecture.

Je m'adresse à Charlotte, je ne sais pas si nous aurons encore le temps de faire quelques corrections de coquilles ou pas.

Mme ROCHER : Oui. Parfois, le problème dans les coquilles, c'est le fait que nous avons déjà imprimé 200 exemplaires et que du coup c'est un peu dommage, mais ce n'est pas le cas. Nous en avons imprimé juste quelques exemplaires pour le Conseil d'administration donc nous avons la main sur les corrections. Merci de ta vigilance, Christophe.

M. LE RAT : C'est une coquille, mais qui a son importance. Comme nous l'avons discuté hier quand nous avons tourné dans les groupes au niveau du travail sur les différents axes du COP, notamment sur le travail en lien avec l'université de Rennes et les établissements partenaires, je pense que dans le cadre du projet TISSAGE, il ne faut pas marquer « piloter », mais « copiloter ». Le petit « co » change tout. C'est en page 20, au dernier paragraphe.

Mme JOLLIET : Merci pour cette remarque. Monsieur TASSO, vous souhaitez intervenir ?

M. TASSO : Oui. En page 25, là où sont évoqués les équilibres financiers et les dépenses, on évoque les dépenses de personnels qui ont fortement augmenté. Là, sont ciblées notamment toutes les mesures sur lesquelles l'École a peu de prise, notamment l'augmentation de la valeur du point, les revalorisations statutaires diverses et variées.

Je sais bien que c'est un document de communication aussi à destination des partenaires, mais je trouve que l'on passe un peu vite sur le sujet parce que cela a quand même été un point de crispation important sur la validation du budget ces derniers exercices, le fait que ces mesures se fassent à budget constant alors qu'elles découlent de dispositions légales et réglementaires.

Finalement, là, on a une présentation de la situation financière de l'École où malgré la situation inflationniste, le budget reste positif, on a financé les dépenses de personnel alors qu'il y avait ces impacts forts, et on passe assez rapidement dessus.

Je me dis que dans la communication que nous faisons, notamment en direction du ministère de tutelle, c'est la démonstration qu'on peut imposer à l'École de financer des mesures salariales qui ne sont pas de son fait et que finalement, tout rentre dans l'ordre et cela a finalement peu d'impact sur l'École. Cela vient un peu contredire les retours que nous avons pu faire au titre du Conseil d'administration à nos ministères sur les difficultés et l'impact du non-financement de ces mesures.

Mme JOLLIET : J'entends vos remarques. Cependant, ce document n'est pas un outil de communication vers les tutelles. Ce n'est pas son objectif.

M. TASSO : Pas vers les tutelles, mais c'est ouvert vers l'extérieur.

M. LAMBERT : Merci pour ce document synthétique qui est le reflet de l'excellent travail réalisé l'année passée par l'École. Je voulais faire une petite remarque qui vous paraîtra peut-être de détail, mais qui est importante pour nous parce que cela correspond à nos valeurs d'égalité des chances devant les concours. Un petit mot sur la classe prépa Talents de l'École aurait été bien.

M. TASSO : Je peux apporter juste une petite précision, puisqu'on me fait remarquer très justement que je pourrais proposer une modification sur le point que j'évoquais. Lorsque les dépenses de personnels sont évoquées avec l'augmentation par rapport à l'exercice 2021, on pourrait peut-être insérer « à budget constant » pour bien spécifier qu'il n'y a pas eu d'abondement des tutelles sur ces mesures salariales. A minima, nous pourrions ajouter cela.

Mme RICHARD : Cela ne devrait pas poser de difficulté de faire cet ajout. Concernant les prépa Talents, le chiffre y est. Il est vrai que nous n'avons pas fait un focus spécifique sur les prépa Talents. Je ne sais plus s'il avait été fait l'année dernière ou pas.

Mme ROCHER : Nous avons fait un focus au moment de la création. Après, c'est vrai que là nous étions plus dans une activité avec une rentrée qui n'avait rien de neuf. Nous nous sommes posé la question, très honnêtement, de savoir s'il fallait le spécifier, pour donner les effectifs, etc., mais il n'y avait pas de nouveauté particulière cette année, c'est pour cela que nous ne l'avons pas forcément mentionné même si nous y avons pensé. Après, je peux voir à le glisser par ailleurs dans les pages formation.

Mme RICHARD : Oui, nous pouvons glisser un élément quelque part. Nous allons regarder où cela va le mieux. Nous avons essayé de faire un intermédiaire entre un balayage exhaustif de toutes nos activités, ce qui peut conduire à un pavé un peu épais, et un aspect « quoi de neuf 2022 ». Le choix fait par le service de la communication et la Direction a été d'avoir un rapport court qui soit un peu du « quoi de neuf 2022 ». Il n'empêche que nous allons ajouter quelque part l'élément que vous citez.

Mme JOLLIET : N'y a-t-il pas d'autre remarque ? Je vais vous demander de vous prononcer sur le document actuel qui sera modifié selon ce que nous venons de dire. Quelqu'un souhaite-t-il s'abstenir ou voter contre ?

☐ Moyennant quelques ajours, le CA approuve à l'unanimité le rapport d'activité de l'EHESP pour l'année 2022

5. RESSOURCES HUMAINES

Un document est diffusé.

5.1 Présentation et adoption du bilan social 2022

Mme JOLLIET : Nous avons ensuite un paquet un peu dense sur les ressources humaines avec tout d'abord l'intéressante présentation du bilan social.

Mme RENAULT : Merci. Nous avons en effet quatre sujets à vous présenter aujourd'hui. Nous alternerons ces présentations avec Marion, mon adjointe, qui est à mes côtés.

Pour commencer, nous allons voir le bilan social. Je fais deux remarques avant d'entrer dans le contenu du document. Déjà, depuis au moins cinq ans, le Conseil d'administration a été habitué à la présentation de ce bilan social par Mathilde COURTOT, qui est chargée du suivi de la masse salariale et des effectifs au sein de la DRH, mais elle est absente aujourd'hui. C'est elle qui fait ce travail et je vais essayer de le présenter au mieux.

J'en profite aussi pour la remercier parce que Mathilde COURTOT va nous quitter après huit ans passés à la DRH dont cinq ans sur le suivi de la masse salariale. Tant mieux pour l'EPE, elle va suivre la masse salariale et les effectifs de l'EPE, mais si nous avons aujourd'hui atteint un bon niveau de précision du suivi et du pilotage de la masse salariale, nous le lui devons.

Ma deuxième remarque, c'est que vous verrez dans le document qui fait quand même 122 pages que cette année, en conclusion, nous avons une nouvelle présentation. C'est-à-dire que pour faciliter la lecture de ce document qui est quand même un peu longue et un peu fastidieuse, en conclusion, page 117, nous avons repris, section par section du bilan social — il y en a neuf — ce qui nous semble être les points forts et les points positifs de la gestion des ressources humaines des effectifs de l'établissement ainsi que les points de vigilance, les indicateurs à surveiller de près, les indicateurs ou les données à expliciter.

Vous avez donc, sur trois pages, une présentation un peu macro et synthétique de ce que contient ce bilan social.

Je vous propose maintenant d'entrer dans la présentation assez habituelle de ce qu'est un bilan social et de répondre ensuite à vos questions.

Le premier focus est sur la répartition des effectifs. Vous avez ici les effectifs par catégorie d'emploi. C'est une donnée assez traditionnelle d'un bilan social. En catégorie A, il y a 193 agents. Ce sont des fonctionnaires affectés, des fonctionnaires détachés, 47 personnels en CDI, 63 personnels CDD et 21 doctorants. Voilà qui compose ce groupe de personnels de catégorie A.

Pour la catégorie B, il y a 80 agents, dont beaucoup de fonctionnaires affectés du ministère de la Santé, quelques fonctionnaires détachés, 9 CDI, 16 CDD et 5 apprentis.

Les personnels de catégorie C sont 89. Leur nombre a tendance à se réduire au fil des ans. Il y a des emplois qui ont été fermés à l'occasion de restructurations. Nous ne reviendrons pas sur la restauration et sur cet historique de plusieurs années. Il y a aussi des promotions de la catégorie C vers la catégorie B, ce qui fait que ces deux catégories, B et C, doivent être regardées comme un ensemble un peu commun.

Concernant les enseignants, il y en a 97. Vous serez peut-être surpris si vous avez le repère du bilan social 2021 où nous étions à 83 enseignants, mais c'est aussi parce que nous intégrons depuis cette année nos professeurs affiliés. Si vous souhaitez plus d'informations sur ce que nous entendons maintenant dorénavant à l'École par « professeur affilié », je pourrai répondre à vos questions. Ils sont donc là au nombre de 10.

Il y a 1 183 vacataires rémunérés, en sachant que nous en avons aussi à peu près 500 qui viennent pour des interventions à l'École, mais qui ne sont pas rémunérés parce qu'ils ne le souhaitent pas et qu'ils viennent sur leur activité professionnelle. Nous prenons en charge leurs frais de déplacement, bien sûr, mais ils ne sont pas rémunérés. 1 183 vacataires, c'est une lourde tâche pour les services support et soutien parce que ce sont autant de contrats et de suivis des heures d'enseignement à assurer.

Il y a 399 élèves hospitaliers. Dans le bilan social, on ne parle que des élèves de la fonction publique hospitalière puisque nous sommes employeurs. On ne parle pas des élèves de la fonction publique État. Ce sont 170 EDH au 31 décembre de l'an passé, puisque nous avons deux promotions, 118 D3S, 46 élèves directeurs des soins, 22 élèves attachés d'administration hospitalière — le nombre n'a jamais été aussi bas — et 43 élèves de cycle préparatoire.

Concernant les plafonds d'emploi, celui de l'enseignement supérieur n'évolue pas, avec 22 ETPT, et évolue peu, mais à la baisse pour le MSP, à 292 ETPT. Cette année nous sommes à 289. Le « hors plafond », ce sont traditionnellement les emplois qui correspondent à tous nos contrats de recherche, à nos contrats de formation continue, aux emplois du LERES sur les prestations que nous assurons dans le cadre de marché.

Vous avez ensuite la répartition par catégorie et par genre. Il y a peu d'évolution dans la répartition des personnels masculins et féminins, avec 29 % d'hommes et 71 % de personnels féminins. Cela bouge peu. Vous pourrez vous référer, dans le bilan social, à la ventilation par genre, par catégorie d'emploi (enseignant, catégorie A, B ou C, et par nature de contrat (CDD, CDI, apprenti, doctorant, détaché, affecté), sans grande évolution.

Quand je dis « sans grande évolution », c'est malgré nos efforts quelques fois pour augmenter la diversité dans les équipes, mais sur les emplois de catégorie C et d'assistant, nous avons peu de candidats masculins. Sur d'autres emplois à vocation plutôt masculine, nous avons peu de candidatures féminines. Ce n'est pas qu'ici, j'imagine.

L'âge moyen augmente. Il est de 46 ans au total, comprenant les personnels recrutés sur ressources propres. Il est de 49 ans pour les effectifs dits « permanents », c'est-à-dire des plafonds d'emploi, et il a augmenté d'une année depuis l'année dernière. 107 agents ont plus de 55 ans, soit le quart de l'effectif.

C'est un indicateur que nous avons convenu de suivre avec les représentants du personnel dans une anticipation de la perte de l'expertise et des compétences de ces professionnels. C'est à 55 ans, mais il faudra peut-être déplacer un peu le curseur parce que nous avons jusqu'ici des départs pour carrière longue assez fréquents à 60 ans, et donc, à partir de 55 ans, il fallait commencer à regarder la pyramide des âges. Il faudra peut-être décaler un peu au-delà de 55 ans maintenant que les départs seront plus tardifs.

Sur ces agents de plus de 55 ans, 50 % ont au moins 20 ans d'ancienneté au sein de l'École. Nous avons une grande fidélité de nos emplois, plutôt dans les services soutien et support, au sein de l'École. Quand je parlais d'expérience et d'expertise, c'est vrai qu'elle est significative.

Les femmes occupent majoritairement des postes d'assistante, c'est traditionnel, et les hommes occupent majoritairement les postes d'enseignant et de personnel technique. C'est une photographie des effectifs aujourd'hui. Les recrutements du personnel enseignant sont dorénavant plus souvent féminins. La photographie, c'est le stock, mais le flux évolue.

14 % des agents sont à temps partiel ou incomplet. Il y a eu 2 952 jours de maladie ordinaire. Ce n'est pas un taux d'absentéisme qui est très fort par rapport à ce que l'on peut constater dans d'autres administrations, mais qui est malgré tout plus important que celui que nous connaissions avant la Covid. C'est-à-dire que nous n'avons pas retrouvé le taux d'absentéisme d'avant Covid.

Il y a eu des arrêts courts plus nombreux et des arrêts très longs plus nombreux. Nous avons des facteurs d'explication, mais je ne vais pas entrer dans le détail ici. Cela fait partie des indicateurs à surveiller, à documenter et à regarder de près.

Il y a 797 jours stockés sur le CET en 2022. C'est un peu moins que les années précédentes, pour des raisons, là aussi, sur lesquelles je pourrai revenir si vous le souhaitez, mais cela représente quand même 1,9 million d'euros de montant de provision puisque la provision se fait au coût de l'agent qui dépose des jours sur le CET. C'est donc une provision immobilisée quand même significative.

12 agents ont bénéficié d'un congé maternité, paternité ou parental. Nous avons eu 6 accidents du travail, dont 3 avec arrêt de travail. Ce sont principalement des accidents de trajet.

Concernant le dialogue social, nous avons repris quelques dossiers. Nous en avons eu bien plus, mais notre dialogue social 2022 a porté sur l'actualisation du protocole sur la gestion du temps de travail. Nous en avons parlé au Conseil d'administration. Nous avons aussi parlé des lignes directrices de gestion. Nous allons vous parler tout de suite après du contrat postdoctoral et du RIPEC, qui est le régime indemnitaire des enseignants et des chercheurs.

Il y a eu un gros dossier en 2022 qui était celui des élections professionnelles avec un très bon taux de participation des agents de l'École, à plus de 60 %. Merci aussi aux représentants du personnel d'avoir, à nos côtés, incité les agents à s'exprimer à l'occasion de ces élections et à voter.

Concernant la qualité de vie au travail, nous avons aujourd'hui 185 télétravailleurs parmi les personnels. Si sur 450 agents on enlève une centaine d'enseignants-chercheurs qui ne sont pas concernés par le protocole télétravail puisqu'ils sont en travail nomade, cela veut dire que nous avons 185 télétravailleurs sur 350 agents, et cela augmente encore. Dans la campagne que nous avons ouverte pour la rentrée de septembre, nous avons à nouveau de nouvelles demandes.

Les organisations de travail s'adaptent. Ce n'est pas encore tout à fait rodé, mais nous regardons de près. Nous avons fait paraître deux questionnaires auprès des télétravailleurs, des non-télétravailleurs, des managers, pour avoir leur appréciation de l'organisation du travail et de ce qu'apporte le télétravail, de ce qu'il nécessite aussi comme précautions ou comme mise en place de nouvelles pratiques, parce que ce n'est pas forcément toujours facile.

Nous versons bien sûr l'allocation forfaitaire « télétravail » puisque c'est réglementaire, cette mesure n'ayant pas été compensée. Dans l'année, nous avons proposé trois webinaires sur la prévention des risques psychosociaux à l'ensemble des personnels, aux managers et aux représentants des personnels.

Nous avons 22 agents reconnus travailleurs handicapés toujours sur 450 agents dans l'École. Nous sommes juste à la limite, c'est-à-dire à 6 %. Nous n'avons pas, de ce fait, l'obligation de nous acquitter de l'indemnité que l'on doit quand on n'atteint pas ce taux de 6 %. C'est assez rare d'atteindre les 6 %. Nous avons 26 agents et certains sont partis. Nous en avons encore 22 que nous accompagnons dans l'ergonomie de leur poste de travail, dans le suivi médical s'il en est besoin.

Nous avons une référente handicap au sein de la DRH qui, pour des raisons familiales, nous quitte aussi au 1^{er} septembre. Nous sommes en cours de recrutement.

Nous avons 4 apprentis entrants, niveau licence professionnelle minimum, dans différents services : la Direction des études, la DSIT, le LERES, la Direction de la communication. Nous accueillons des stagiaires pour des périodes qui peuvent aller de trois semaines à six mois. Nous les gratifions bien sûr dès lors que le stage dépasse les deux mois.

Nous avons conduit 2 recrutements dans un processus dérogatoire d'entrée en formation DH et D3S organisé par le CNG, donc un recrutement chez les DH et un chez les D3S, de personnes en situation de handicap.

Nous avons développé, cette année 2022, les contrats étudiants sur des missions qui relèvent vraiment bien des missions que l'on peut confier à des étudiants dans le cadre que l'on doit respecter, d'un nombre d'heures maximum que l'on paie au tarif que l'on doit payer. La précaution est de veiller à ce que les étudiants ne viennent pas assurer des tâches qui sont celles de l'École et masquer un peu la contrainte de baisse des effectifs que l'on connaît. Ils sont vraiment bien sur des missions périphériques à celles qui sont nos obligations.

68 agents ont bénéficié du forfait mobilité durable. C'est lorsqu'ils viennent en covoiturage ou en vélo.

Concernant les prestations sociales, il y a toujours des chèques vacances et séjours pour 23 000 euros, l'arbre de Noël avec 252 enfants éligibles, des chèques CESU pour les jeunes parents, des chèques cadeaux pour les retraités, la subvention interministérielle en complément de la contribution employeur sur le plateau repas pour les agents dont l'indice de rémunération est inférieur à un indice qui est défini chaque année, et 2 bénéficiaires de l'allocation enfant handicapé.

Concernant la formation et préparation aux concours, 316 agents sur 450 sont partis en formation dont certains agents plusieurs fois puisque nous avons plus de 600 participations à des actions de formation, d'adaptation à l'emploi, de développement des compétences, d'apprentissage. Je vais revenir plus précisément sur le taux de réussite aux concours.

Nos formations d'adaptation à l'emploi sont, pour une très grande majorité d'entre elles, assurées par des formateurs internes ou à titre gratuit par des prestataires extérieurs comme le Réseau Grand-Ouest, la plateforme SAFIRE, l'AMU. Nous exploitons au maximum les formations gratuites qui sont de qualité et qui peuvent être proposées par nos personnels ou par des partenaires extérieurs.

Concernant le taux de réussite aux concours, c'était une bonne année. On peut considérer que 6 lauréats sur 25 inscrits à une préparation aux concours, ce n'est pas beaucoup, mais c'est déjà plus.

Si l'on ajoute à ces réussites aux concours et examens professionnels une année assez riche en tableau d'avancement, puisque nous avons quand même eu des possibilités de tableau d'avancement pour nos personnels fonctionnaires beaucoup plus importantes que les années précédentes, de ce point de vue, cela a été en 2022 une avancée en déroulement de carrière pour beaucoup d'agents.

Concernant l'égalité femmes-hommes, il y a quelques actions sur lesquelles nous mettons le focus, à savoir :

- la convention avec l'association SOS Victimes 35 ;
- un taux de 67 % de femmes au Codir ;
- un webinaire sur les inégalités de genre ;
- un taux de 50 % de femmes parmi les rémunérations les plus hautes, et ce n'est pas pour s'en vanter parce que les femmes sont à 70 % dans l'effectif et 50 % parmi les rémunérations les plus hautes, et nous stagnons, mais je pourrai revenir là-dessus pour expliquer en quoi la typologie de nos emplois nous laisse un peu dans cette situation ;
- une initiative au self-defense, dont je ne pourrai pas vous parler davantage parce que c'est la référente égalité hommes-femmes qui s'en occupe.

Nous vous parlons souvent de la masse salariale. Voilà la répartition entre les enseignants, les fonctions soutien, les fonctions support. Nous avons en effet indiqué ici que nous avons assumé l'augmentation de la valeur du prix du point de juillet 2022 jusqu'à la fin de l'année 2022 et que pour les personnels de l'École — ne parlons pas des élèves puisque nous sommes remboursés à l'euro — c'était une dépense non prévue à hauteur de 320 000 euros.

Pour terminer, nous avons fait un petit focus sur les élèves. C'est toujours pareil, en rémunération, c'est la fonction publique hospitalière. Il y a 64 % de femmes au sein de nos promotions, 1 158 jours d'absence pour maladie ordinaire — les élèves sont malades aussi — , 10 élèves accompagnés par la référente handicap puisque nous avons une référente handicap spécifiquement pour les apprenants.

5 élèves ont bénéficié d'un congé maternité et je souligne que nous avons, dans chacune de ces situations, pu aménager la scolarité pour ne pas nécessiter qu'elle soit prolongée au-delà des 24 ou 12 mois. Cela demande quelquefois beaucoup d'ajustement de la part des responsables de filière, selon que cela tombe la première ou la deuxième année, que cela tombe sur de la formation ou du stage. C'est vraiment du sur-mesure.

Cette année, nous avons un congé maternité qui vient de s'annoncer pour un troisième enfant, avec 6 mois d'absence sur une formation attachée de 12 mois, donc ce ne sera pas possible, mais dans ces 5 situations nous avons réussi à nous ajuster.

Il y a eu 3 accidents de trajet. Pour information, le gain moyen de la réévaluation des indemnités de formation, des indemnités forfaitaires et de l'indemnité de maintien de rémunération est en moyenne de 500 euros par mois pour les EDH et les D3S. Nous avons participé aux travaux du ministère pour aider le ministère à calculer le surcoût et comprendre comment nous fonctionnons dans ce qui s'annonce, à savoir le fait de se caler sur ce régime des EDH et des D3S pour les IASS. Nous en sommes donc contents.

Mme JOLLIET : Merci beaucoup pour cette présentation riche et claire. Quelqu'un veut-il poser des questions ? Dans l'ordre, Monsieur LAMBERT, puis Madame MEUNIER.

M. LAMBERT : Je n'ai pas de question précise, mais je voulais juste remercier la DRH et la Direction de l'École pour ce document très complet et documenté, qui ne se contente pas d'aligner des statistiques, mais qui procède à des analyses sur certains items.

D'une manière générale, je voudrais dire ma satisfaction devant l'évolution de la GRH de l'École. La GRH, c'est complexe, mais c'est très stratégique et nous avons constaté une évolution heureuse depuis plusieurs années. Je tiens juste à souligner vos efforts sur certains domaines très importants, par exemple la QVT, la RSE ou les LDG.

Mme JOLLIET : Merci. Madame MEUNIER,

Mme MEUNIER : Pour compléter ce que vient de dire Patrick, je n'ai pas non plus de question particulière sauf une. Pourrions-nous disposer, dans un envoi à venir, de votre diaporama qui est très synthétique et très intéressant à partager au-delà de ce cercle ?

Je voudrais vous remercier pour la clarté et la lisibilité de ce document, aussi bien le bilan social, dont il est bien explicité au départ que vous n'avez pas pris l'option d'en faire le rapport social unique, mais de conserver sa forme actuelle pour continuer à avoir des bases de discussion, notamment avec les représentants du personnel.

Je voudrais féliciter la Direction de l'École actuelle et ancienne et la DRH pour cette gestion RH et souligner que mon organisation ne peut que saluer un dialogue social dense, riche, outillé, avec une culture de la négociation particulièrement bien ancrée. Cela fait partie des évolutions notables de la gestion de l'École de ces dernières années que j'aurai eu le plaisir de constater. Merci.

Mme JOLLIET : Merci beaucoup pour ces commentaires. Nicolas TASSO ?

M. TASSO : J'ai plusieurs observations. Au préalable, c'est effectivement un document très intéressant, documenté et bien construit qui permet d'avoir une vision assez précise de certains points qui sont parfois assez pauvres dans les bilans sociaux, donc cela peut être souligné.

J'ai quand même plusieurs observations, d'abord sur la structure de l'emploi. Quand on regarde la place de l'emploi contractuel à l'École, et notamment la part des CDD dans l'emploi contractuel, c'est quand même une interrogation assez forte sur le niveau de précarité d'une partie des personnels. Nous avons un recours assez massif aux CDD à l'École, donc cela m'intéresserait que vous puissiez nous expliquer ce que cela recouvre, quelle est l'évolution de cet emploi en CDD et quelle trajectoire vous vous donnez pour résorber cette situation.

Je ferai une autre observation, cette fois sur la situation des personnels. Quand on rapproche l'effectif par catégorie de la présentation des promotions par catégorie, en page 42, on se rend compte qu'on a quand même une concentration des effectifs d'agents promouvables sur les catégories B et C, ce qui malheureusement est une situation assez classique dans l'emploi de nos ministères et cela devrait quand même être une source de préoccupation importante parce que cela caractérise le fait que nous ayons une partie importante des collègues, sur ces catégories d'emploi, qui sont bloqués dans leur carrière, qui sont souvent sur les échelons terminaux de leur grade, et qui n'ont plus de déroulement de carrière.

Cela doit être un point de vigilance, y compris dans la négociation des lignes directrices de gestion et dans l'effort que vous mettez sur la promotion des personnels, que de valoriser les parcours et de permettre aux gens, surtout dans un contexte fortement inflationniste avec une perte continue de salaire réel, de continuer à avoir un déroulement de carrière.

Il faudrait peut-être appeler à une vigilance sur ces catégories de personnels où cela paraît assez catégorisé quand on rapproche le nombre d'agents promouvables par corps de l'effectif total sur les mêmes corps. On voit bien que sur la catégorie A, par exemple, le problème n'est pas du tout le même et nous avons un effectif d'agents promouvables rapporté à l'effectif global qui est relativement faible.

J'ai un autre point qui concerne les secours qui ont été évoqués, notamment les secours aux élèves. Je suis assez surpris du faible nombre d'élèves qui ont demandé des secours parce que nous avons par ailleurs des alertes assez fréquentes sur des situations très compliquées pour les élèves.

L'annonce de la revalorisation du régime indemnitaire des IASS et IES va peut-être apporter un bol d'air de ce côté-là, mais nous avons eu sur les dernières promotions des alertes sur des situations sociales préoccupantes. Ma question concernerait donc peut-être plus le système de veille et d'alerte active, pas simplement des démarches faites par les élèves eux-mêmes pour repérer les situations sociales difficiles des élèves.

Je pense notamment aux élèves internes qui ont des situations de double résidence voire avec des pertes de rémunération importantes lorsqu'ils intègrent des promotions avec des reprises d'ancienneté qui sont souvent très insatisfaisantes.

Il faudrait donc peut-être qu'il y ait une veille active de l'École pour détecter ces situations et pas simplement attendre qu'elles arrivent parce que deux situations de secours sur l'année concernée, cela me paraît être très peu.

Enfin, un dernier point sur lequel nous avons eu des alertes, et ce n'est pas la première fois que cela se produit à l'École, c'est sur les situations de maternité pendant une formation statutaire. J'ai au moins un cas sur la dernière promotion IASS d'une personne qui n'a pas été titularisée avec prolongation de stage pour une situation de maternité. Je voudrais quand même rappeler ici que légalement, c'est un motif de report de formation de droit, et que cela ne doit en aucun cas être sanctionné par une non-titularisation.

Cela s'était déjà produit par le passé, c'est une situation que nous avons signalée à la DRH ministérielle et il serait souhaitable que l'École soit vigilante là-dessus. En aucun cas une maternité ne doit être sanctionnée par une non-titularisation. Je vous remercie.

Mme RICHARD : Je vais faire une réponse un peu générale sur la question du nombre de contrats d'une part et du nombre de CDD d'autre part. Je pense qu'il y a deux questions différentes. Il y a une première question qui est le nombre de personnes en CDI, notamment d'enseignants-chercheurs en CDI, et j'ai déjà eu l'occasion de dire à plusieurs reprises que je considérais qu'aujourd'hui, le plafond d'emploi MESR était trop faible pour que nous puissions répondre de façon correcte à nos ambitions, notamment en termes de recherche.

Cela nous conduit effectivement à faire des recrutements en CDI sur des rémunérations qui ne sont pas très différentes des rémunérations de fonctionnaires, le problème n'est pas là. Néanmoins, ce n'est pas la même chose d'être enseignant contractuel ou d'être enseignant titulaire et c'est notamment un obstacle pour recruter des professeurs d'université titulaires d'une HDR. J'ai eu l'occasion de le dire aux tutelles à plusieurs reprises, je continuerai à le dire, je pense, dans les cinq ans qui viennent, tant que la situation ne bougera pas et peut-être même éventuellement si elle commençait à bouger pour qu'elle continue de bouger.

La deuxième question est assez différente, c'est celle du recrutement de personnels, principalement des personnels d'appui à la recherche ou d'appui à la formation continue, sur des CDD. Nous n'allons peut-être pas lancer entièrement la discussion sur le financement de la recherche sur projet.

Néanmoins, j'ai eu l'occasion de dire à plusieurs reprises aux organisations syndicales, et je suis tout à fait prête à le redire ici au Conseil, que je suis très attachée à ce que nous trouvions toutes les solutions — et il y en a — pour dissocier la question du financement sur contrat de la question du recrutement sur CDD.

Nous pouvons tout à fait envisager dans un certain nombre de situations d'avoir des personnels en CDI dont le salaire est néanmoins financé sur des contrats. Quand une entreprise vend des choses, elle ne recrute pas quelqu'un chaque fois qu'elle a un nouveau contrat, elle a d'autres stratégies. Cela permet effectivement de déprécariser l'emploi, mais, cela nécessite une évolution importante des cultures professionnelles, et cela ne peut pas se faire du jour au lendemain.

Cela nécessite d'une part que les porteurs d'un contrat de recherche ou du développement d'une formation aient plutôt l'habitude de réfléchir en termes de « quels sont les personnels déjà présents à l'École qui peuvent se mettre à travailler sur ce contrat ? » plutôt que « comment je recrute de l'extérieur quelqu'un pile poil ajusté à ce contrat-là ? ». Cela nécessite un peu de discussion et de salive, notamment avec les porteurs de contrat de recherche, et cela nécessite aussi de la part des personnels de soutien à la recherche ou de soutien à la formation en CDD le maintien d'une polyvalence de façon à pouvoir passer d'un type d'activité à un autre.

Néanmoins, si nous arrivons à bouger ces deux difficultés culturelles qui, je pense, sont des choses sur lesquelles nous pouvons évoluer, nous pouvons pour une part — pas complètement et pas pour la totalité de l'emploi contractuel — essayer de sortir de la correspondance « financement sur contrat égale CDD et emploi précaire ».

Il arrive aussi, notamment de la part d'un certain nombre de financeurs, que nous ne puissions pas le faire parce qu'on ne peut parfois pas valoriser des personnels existants comme justificatif de contrat obtenu, mais nous pouvons parfois le faire et nous nous attacherons vraiment à le faire chaque fois que possible parce qu'effectivement, avoir un nombre important de personnels en CDD, c'est un problème en soi.

Sur d'autres éléments, comme la situation du congé maternité, je ne sais pas répondre de façon précise. Je ne sais pas si vous en avez.

Mme RENAULT : Cela a déjà été géré, non pas par nous, mais par le ministère de la Santé, puisque nous ne gérons pas les élèves IASS. Je ne peux pas répondre plus précisément. C'est vrai que dans les textes, pour ce qui est en tout cas des DH et des D3S, la titularisation est liée à la prise de fonction, pas au résultat du jury de scolarité qui dit « nous validons la scolarité de cet élève ».

Il faut qu'il prenne sa fonction et là, comme cela a pu arriver pour des élèves de la fonction publique hospitalière, nous avons trouvé le moyen de faire en sorte que l'établissement qui allait l'accueillir à la fin du congé maternité accepte de la prendre en fonction et en rémunération dès le 1^{er} janvier. Peut-être faudrait-il une évolution de la réglementation. Je ne connais pas bien pour les IASS, mais voilà comment cela se passe pour la fonction publique hospitalière.

Pour ce qui est des secours, je ne sais pas qui elle rencontre, mais je veux croire que notre assistante sociale démène beaucoup de situations en amont et qu'elle règle directement avec les élèves des difficultés qui font que ne viennent vers nous que les situations qui vraiment nécessitent un appui financier en urgence.

Nous ne pouvons pas verser cet appui financier aux élèves de la fonction publique d'État puisque nous ne sommes pas employeur. Nous avons eu à gérer des demandes d'élèves IASS et nous avons buté sur le fait que nous ne pouvons pas verser une somme à un élève de la fonction publique d'État. Par contre, ce que nous avons pu faire à chaque fois, c'est par exemple étaler la dette de l'hébergement à la prise de fonctions ultérieure, veiller à ce que le décaissement ne soit pas immédiat, mais échelonné dans le temps après la prise de fonction.

Sinon, sur les promotions des catégories B et C, oui, tous les agents de catégorie B et C ne finiront pas en haut du dernier grade, du dernier échelon de leur corps, mais nous avons quand même déjà constaté un net progrès sur deux ans et on nous annonce encore en 2024 et 2025 des quotas de promotions qui ont été fortement réévalués et qui ont permis de desserrer la liste d'attente des promotions.

Mme JOLLIET : Monsieur LE RAT ?

M. LE RAT : J'ai peut-être une remarque un peu plus globale par rapport au rapport qui a été produit et dont, comme les autres administrateurs, je souligne la qualité. C'est un véritable outil qui nous sert ici en interne en fonction d'un certain nombre d'activités que nous avons à déployer.

J'aurai une question aux représentants de nos ministères de tutelle. Au-delà de l'obligation réglementaire de produire un rapport d'activité, tel qu'il est structuré et notamment dans sa conclusion, ce que je trouve intéressant, c'est qu'on va à l'essentiel dans la conclusion et on pointe ce qui est le plus intéressant, les marges de progression et ce qu'il serait intéressant de pouvoir travailler.

La question que je me pose est la suivante. Comment allez-vous vous emparer de ce document, notamment dans le cadre du dialogue que vous entretenez avec l'École, et est-ce que cet élément va rentrer dans la négociation notamment du futur contrat d'objectifs et de performance que nous sommes en train d'établir actuellement ? Quel est l'usage que vous faites de ce document ? Au-delà de son obligation réglementaire, c'est pour moi un réel outil de dialogue entre l'EHESP et ses tutelles.

Mme REYNIER : Tout d'abord, c'est un document qui est diffusé et qui sera diffusé comme l'ensemble des documents du Conseil d'administration. Il est diffusé aux différentes directions donc il sert à chacune, chaque direction ayant des prismes particuliers sur les différents sujets. Il y a ce sujet-là et je pense que sur la particularité du rapport d'activité, cela intéresse particulièrement la DRH ministérielle par rapport à des sujets de corps de la fonction publique d'État et de pyramide de ces corps et des sujets liés à cela.

Après, toute la documentation disponible, dont les documents les plus récents, seront, je pense, utiles au moment des échanges entre la Direction de l'École et le Ministère sur le sujet du COP et de façon générale.

Mme RICHARD : Philippe SUDREAU ?

M. SUDREAU : Merci. J'avais trois remarques rapides. Je voulais d'abord moi aussi m'associer aux remerciements. J'ai trouvé que ce rapport était absolument remarquable. C'est un vrai outil managérial, ce n'est pas une litanie énumérative d'indicateurs et je trouve d'ailleurs, comme sur le rapport précédent du rapport d'activité qui était lui aussi remarquable, que ce sont deux marqueurs de qualité du travail d'équipe et je trouve que le travail est absolument remarquable donc bravo.

J'avais deux remarques, dont une sur laquelle Isabelle m'a devancé, sur le sujet de l'attractivité des emplois liés à la recherche. Je pense que le Conseil d'administration te soutient totalement là-dessus et qu'inlassablement il faut marteler ce sujet. C'est vital. On voit bien les ambitions qui sont affichées par l'École et nous n'y arriverons pas sur le long terme si nous n'arrivons pas à trouver une situation pérenne sur ce sujet du tableau des emplois. J'étais donc extrêmement sensible à ton intervention de tout à l'heure que je partage totalement.

Enfin, dernier sujet, je voulais partager une inquiétude avec les membres du Conseil d'administration sur le sujet des attachés d'administration hospitalière, qui sont 22. Cela fait plusieurs fois que nous en parlons. Le chiffre est très inquiétant quand on connaît leur importance cruciale dans le fonctionnement au quotidien de nos établissements. Je trouve que c'est vraiment très préoccupant.

Cela valide la remarque qui a été faite tout à l'heure sur le COP et sur le fait d'aller plus large que la dénomination « dirigeant », Manuel l'a très bien rapporté. Je pense que nous avons une préoccupation managériale massive parce que nos établissements ne tourneront pas de manière efficace s'il n'y a pas des cadres intermédiaires reconnus, valorisés et en nombre suffisant. Je suis très inquiet de ce marqueur-là et cela dépasse évidemment le champ de responsabilité de l'École, mais c'est une préoccupation majeure.

Mme RICHARD : J'ai pu constater effectivement, depuis neuf mois que j'ai pris mes fonctions à l'École, la demande répétée de la part d'interlocuteurs divers comme le milieu professionnel, les ministères, etc., qui me demandent « Madame la Directrice, que pouvez-vous faire pour l'attractivité des formations ? ». Il y a des engagements que je prendrai et il y en a d'autres que je ne prendrai pas.

En ce qui concerne certaines formations, notamment la formation des attachés d'administration hospitalière, de façon un peu brutale, le problème n'est pas chez moi. Le problème n'est pas dans la qualité de la formation, il n'est pas non plus seulement dans des éléments faciles à modifier de calendrier de concours, etc. Il est, de façon beaucoup plus fondamentale que cela, dans les questions de statut, de rémunération, d'organisation des choses et c'est hors de mon champ d'action.

Comme je suis toujours attentive à essayer de prendre des engagements que je peux tenir, sur l'attractivité de la filière AAH, je ne prendrai pas d'engagement parce que je pense que je n'y peux rien et que le problème n'est pas là. On voit bien, à l'inverse, le bon fonctionnement et le nombre important de demandes de formation d'adaptation à l'emploi, ce qui est l'autre face de la médaille. Mon propos n'est pas du tout de dire qu'il n'y ait pas un sujet pour le secteur hospitalier. Je pense effectivement qu'il y a un sujet, mais ce n'est pas un sujet que l'on peut demander à l'École de régler.

Mme JOLLIET : C'est très clair. Madame RENAULT, vous souhaitez intervenir ?

Mme RENAULT : Oui, juste pour dire qu'en effet, depuis plusieurs années, il y a ce jeu de vases communicants, de moins en moins de formations initiales et de plus en plus de formations d'adaptation à l'emploi.

C'est une centaine d'attachés qui attendent d'avoir fait la formation d'adaptation à l'emploi pour être titularisés et ils ont été choisis au tableau d'avancement. Il y a même une année, il y a quatre ans, où nous avons dû dédoubler les promotions parce que nous avons beaucoup de retard. Nous avons du stock et ces gens attendaient de pouvoir faire cette formation d'adaptation à l'emploi pour être titularisés et nous reportions d'une année sur l'autre parce que nous en avons trop. Nous avons donc fait deux promotions et nous en avons eu près de 150.

Il y a donc un vrai sujet pour savoir pourquoi ils vont plutôt vers la formation d'adaptation à l'emploi plutôt que la formation initiale.

Mme JOLLIET : Merci. Une dernière question, Monsieur ANDRE ?

M. ANDRÉ : Merci à Isabelle RICHARD d'avoir souligné le projet de dissociation du financement et de la nature du contrat. C'est effectivement une préoccupation assez importante au sein de l'École qui est largement partagée par tous les enseignants-chercheurs.

Vous avez insisté sur deux limites. La première était parfois les réticences de certains enseignants-chercheurs à puiser dans le stock existant de l'École. Je crois que la deuxième limite est plus importante. C'est qu'on a parfois des projets de recherche qui sont relativement pointus, qui correspondent à des demandes fortes des financeurs qui nécessitent forcément d'aller chercher à l'extérieur les compétences requises.

Je crois que la bonne volonté des enseignants-chercheurs est là, mais on n'a pas toujours, sur nos projets de recherche, les ressources en interne. Nous essayons d'être dans l'innovation, dans le respect des transitions, et cela suppose donc évidemment de développer à un certain moment des projets assez innovants sur lesquels on n'a pas forcément les ressources en interne.

Autrement, je crois qu'il faut souligner cette volonté d'aller dans ce sens parce que c'est une préoccupation aujourd'hui toujours importante parmi les enseignants-chercheurs. Merci.

Mme JOLLIET : Merci beaucoup pour ce commentaire. Je vais vous faire voter sur l'adoption du bilan social. Quelqu'un souhaite-t-il s'abstenir ? Quelqu'un souhaite-t-il voter contre ?

📖 Le CA approuve à l'unanimité le bilan social de l'année 2022

5.2 Régime indemnitaire des Personnels Enseignants et Chercheurs (RIPEC) : lignes directrices de gestion

Un document est diffusé.

Mme JOLLIET : Je vous propose de passer au sujet suivant, le RIPEC, vaste sujet.

Mme GANIVET : Merci, Madame la Présidente. C'est effectivement un sujet sur lequel nous étions venus devant vous il y a quelques mois déjà en vous indiquant qu'une consultation interne était en cours pour produire le document que nous vous présentons aujourd'hui et qui sont ces lignes directrices de gestion.

Ce que nous vous proposons aujourd'hui, c'est de revenir sur les conclusions des travaux menés en interne sur ce sujet. Le régime indemnitaire des enseignants et des chercheurs (RIPEC) est le fruit de la LPR de 2020 qui concerne donc les enseignants-chercheurs titulaires, qui sont 18 à l'École. Ce sujet concerne donc 18 enseignants-chercheurs au sein de notre établissement et il s'agit donc d'un nouveau régime indemnitaire qui se substitue au régime indemnitaire antérieur des enseignants-chercheurs.

Le document que nous vous présentons aujourd'hui, ce sont des lignes directrices de gestion, un document dont nous avons l'habitude maintenant en ressources humaines puisque nous en avons produit sur différents sujets. Ces lignes directrices de gestion sont la déclinaison locale du cadrage réglementaire puis du cadrage ministériel de ce régime indemnitaire. Ces lignes directrices de gestion définissent les orientations qui président à la mise en œuvre de ce nouveau régime indemnitaire.

Elles ont été élaborées par un groupe de travail qui s'est réuni à plusieurs reprises en 2022-2023. L'avis du comité social d'établissement a été recueilli la semaine dernière et ce sujet a fait l'objet, pour votre information, d'un avis favorable. Je suis passée un peu vite, mais les lignes directrices de gestion prévoient un bilan annuel de la politique indemnitaire devant à la fois le CSA et le CA par le biais du bilan social.

Comme je le disais en introduction, le RIPEC est un régime indemnitaire unifié qui vient se substituer aux autres primes précédemment mises en place et qui est déployé depuis le 1^{er} janvier 2022. Il se décompose en trois blocs : une indemnité liée au grade qui se substitue à la prime de recherche et d'enseignement supérieur, une indemnité liée aux fonctions qui se substitue au panorama des indemnités visant à valoriser ce type de fonctions préexistant, par exemple les primes pour charge administrative ou pédagogique, et un troisième bloc qui est la prime individuelle et qui se substitue à la PEDR.

Si je fais un focus sur chaque bloc, l'indemnité liée au grade est une indemnité qui concerne tous les enseignants-chercheurs et les chercheurs. Son montant est un montant unique quel que soit le corps d'appartenance de l'enseignant ou du chercheur, montant qui, s'il est fixé à 3 500 euros annuels cette année, va évoluer pour atteindre, d'ici à 2027, 6 400 euros par an.

On est là sur une revalorisation assez conséquente de ce qu'était auparavant la PRES et qui s'établissait aux alentours de 2 800 euros bruts par an. Son versement est mensuel et pour en bénéficier, l'enseignant-chercheur ou le chercheur doit avoir accompli l'intégralité de ses attributions individuelles de service. Ce sujet n'a pas fait l'objet d'un cadrage spécifique dans nos lignes directrices de gestion puisqu'il n'y a pas de latitude laissée aux établissements sur ce sujet. Le cadrage réglementaire est très précis.

La composante C2, qui est liée aux fonctions, concerne certains enseignants-chercheurs ou chercheurs qui exercent des fonctions ou des responsabilités particulières. Là encore, son versement est mensuel et cette indemnité ne peut être versée qu'au titre d'activités qui ne font pas déjà l'objet d'une valorisation en temps dans le référentiel horaire. Ces activités valorisables ne le sont que si elles viennent en sus des obligations de service de l'enseignant-chercheur ou du chercheur.

Dans la mesure où le référentiel des équivalences horaires voté au sein de notre établissement nous semble valoriser l'intégralité des missions effectuées par nos enseignants-chercheurs en sus de leurs activités d'enseignement et de recherche, il ne nous a pas semblé pertinent de déployer cette composante au sein de notre établissement. Il n'y a donc pas de cadrage spécifique sur ce sujet au sein de nos lignes directrices de gestion.

Nous en arrivons maintenant au dernier bloc qui constitue le RIPEC, à savoir la prime individuelle qui, comme je le disais, se substitue à la PEDR que nous connaissons bien dans l'enseignement supérieur. Cette prime individuelle concerne certains enseignants et chercheurs qui formulent une demande pour en bénéficier. Cette prime peut être attribuée au titre de différents aspects, là où, auparavant, la PEDR ne venait valoriser que les activités scientifiques. En l'occurrence, le RIPEC C3 peut valoriser un investissement pédagogique, une activité scientifique, des tâches d'intérêt général ou venir valoriser l'ensemble de ces missions.

La procédure est définie nationalement puisque la section CNU procède à une instruction au regard de l'avis de deux rapporteurs. Cette instruction CNU est ensuite suivie d'une instruction locale et le CAFR est donc saisi afin d'émettre un avis sur le dossier au regard de rapports de deux rapporteurs également, qu'il aura préalablement choisis. Au regard de ces deux avis, la Directrice prendra une décision d'attribution ou non. Cette décision est valable pour trois ans.

Les montants annuels définis réglementairement s'établissent entre un plancher et un plafond de 3 500 euros à 12 000 euros annuels. De la même manière, le versement de cette prime est mensuel là où la PEDR faisait l'objet d'un versement annuel.

Cette composante nécessite un cadrage dans les lignes directrices de gestion locales et je vous propose, pour terminer, de faire un focus sur cet aspect, sur la manière dont, au sein de notre établissement, nous souhaitons décliner ce cadrage.

Comme je le disais, deux avis seront portés sur le dossier par la section CNU puis par le CAFR qui lira les rapporteurs de deux rapporteurs. Ces deux rapporteurs seront choisis de la manière suivante. Nous proposons de choisir un rapporteur commun à tous les dossiers, qui serait professeur des universités au sein de notre établissement, afin de garantir un traitement homogène de tous les dossiers réceptionnés. Le second rapporteur choisi serait spécifique à chaque dossier et relèverait de la section CNU correspondante sans appartenir à l'établissement. Ce rapporteur devra être d'un rang égal à l'enseignant-chercheur déposant un dossier de RIPEC C3.

Les critères d'attribution de cette composante sont définis dans les lignes directrices de gestion ministérielles. Nous souhaitons suivre ces critères nationaux, mais nous avons aussi souhaité insister sur la nécessité de valoriser les dossiers qui présentent un investissement particulier dans la balance santé publique, que ce soit en matière scientifique, pédagogique ou d'intérêt général.

Nous proposons aussi de donner une grille de lecture à la Directrice afin de lui permettre de prendre sa décision. Au regard des avis CNU, nous avons défini des orientations d'attribution à des taux différents :

- un taux qui a été défini à 6 000 euros bruts pour le taux maximum qui valoriserait des dossiers excellents, tant du point de vue de la section CNU que du point de vue du CAFR ;
- un second taux à 5 000 euros bruts annuels ;
- un dernier taux à 3 500 euros bruts annuels.

Les lignes directrices de gestion ministérielles définissent enfin des principes de répartition qui sont assez précis en indiquant que X % des RIPEC C3 attribués doivent l'être au titre de l'investissement pédagogique ou au titre de l'investissement scientifique. Au regard de notre effectif, il est difficile d'appliquer ce genre de pourcentage de manière très stricte puisqu'effectivement, le fait d'attribuer une prime à un enseignant vient complètement redéfinir les pourcentages. C'est donc assez délicat.

Nous gardons toutefois ce cap en tête. L'autre cap que nous gardons en tête, c'est l'objectif de 45 % de l'effectif attributaire d'un RIPEC C3. Il est à noter qu'au sein de notre établissement, nous atteignons déjà cet objectif depuis plusieurs années. C'est donc un cap à maintenir et à garder à l'esprit.

Un autre aspect sur lequel nous insistons et qui est également présent dans les lignes directrices de gestion ministérielles, c'est la nécessaire attention portée à l'équilibre femmes-hommes et MCF-PR dans l'attribution de ces primes.

Voilà pour le cadrage produit par l'EHESP sur ce sujet. Je suis à disposition pour répondre à vos questions. Merci.

Mme JOLLIET : Merci beaucoup pour cette présentation très claire d'un sujet complexe. Quelqu'un souhaite-t-il réagir ? Madame LE BOT ?

Mme LE BOT : Merci, Madame la Présidente. J'ai quelques points.

Je voulais déjà rebondir sur ce qu'avait dit Isabelle RICHARD tout à l'heure sur le faible nombre d'enseignants-chercheurs du MESR à l'École. C'est vrai que cela permet de développer la recherche. Il faut savoir que tous les professeurs d'université, actuellement, sont très impliqués dans la recherche, c'est leur activité principale. Nous pourrions encore faire plus tellement les demandes sont fortes. Il y a donc un intérêt actuellement à développer particulièrement le nombre, mais cela a aussi un impact sur leurs autres activités que sont les activités d'enseignement.

Il est plus difficile de faire son activité d'enseignement à l'École pour deux raisons. Nous avons beaucoup d'activités de recherche, mais on ne peut pas forcément intervenir dans les formations professionnelles. D'abord, ce n'est pas continu, cela peut parfois s'arrêter. Nous avons donc des variations dans notre activité d'enseignement, mais nous avons par contre la possibilité d'aller le faire à l'extérieur.

Nous développons donc beaucoup nos enseignements dans l'université de Rennes ou d'autres en Bretagne, si bien que quand on arrive au grade, l'histoire du grade, c'est que l'objectif est de faire son activité d'expertise, d'enseignement et de recherche, mais il y a aussi le nombre d'heures d'enseignement. Ce nombre d'heures peut varier d'une année sur l'autre si on reste à l'École avec les formations professionnelles, mais on peut aussi avoir des équivalences horaires si on va le faire à l'extérieur.

Normalement, cela ne devrait pas avoir d'impact sur la prime C1, mais a priori il y en a un. Si nous ne faisons pas notre charge d'horaire d'enseignement, nous pouvons avoir une perte de cette rémunération, ce qui me paraît bizarre alors qu'à côté de la recherche, nous avons énormément d'activités et cela nous fait faire le choix, peut-être, de diminuer l'activité de recherche.

Deuxièmement, on ne considère pas encore le C2 à l'École parce qu'on a justement des décharges d'enseignement, mais le minimum est de 96 heures, et si vous portez des projets comme des PIA4 ou autre chose, il peut être nécessaire d'aller plus bas.

Tout cela, ce sont des remarques. Je pense que c'est bien d'avoir mis en place tout cela, mais il faut regarder de plus près si le nombre d'enseignants-chercheurs et de professeurs d'université n'augmente pas pour pouvoir justement faire toute cette activité qui arrive à l'École. La santé publique est vraiment très sollicitée et il faut y penser.

Mme RICHARD : Je vais apporter plusieurs éléments de réponse. D'une part, il y a un certain nombre d'éléments que vous avez cités qui relèvent de la réglementation nationale. Je ne suis vraiment pas un défenseur inconditionnel de la règle des 192 heures, mais elle est comme ça, c'est ce qui définit aujourd'hui le statut des enseignants-chercheurs.

Le référentiel d'équivalence horaire de l'École, qui vous a déjà été présenté et qui a conduit à ce qu'on ne développe pas la composante C2, est aujourd'hui relativement généreux par rapport à la grande majorité des référentiels d'équivalence horaire des établissements d'enseignement supérieur.

Je pense qu'un élément qui est très intéressant et que vous avez effectivement cité, c'est que le fait de vivre dans un environnement nettement plus grand – l'EPE plutôt que l'EHESP — permet de sortir du fait que nous n'avons pas forcément, à l'EHESP, un besoin en enseignement parfaitement calé sur nos activités de recherche. C'est déjà un problème dans des universités plus grosses, mais évidemment que plus l'environnement est petit, plus ces dissociations-là ont des raisons de se produire.

Le fait que nous ayons une stratégie au sein de l'EPE pour compter les activités des collègues qui sont faites dans un autre établissement que celui auquel ils sont rattachés est, je pense, un élément qui est de nature à améliorer ces situations-là. C'est un élément sur lequel nous souhaitons travailler avec les autres chefs d'établissement de l'EPE.

Mme JOLLIET : Je partage tout à fait ce qui vient d'être dit pour avoir la même expérience à l'université.

M. HITTI : Je vais ajouter un élément complémentaire. C'est vrai que sur la RIPEC, il y a beaucoup de choses qui ont été en réalité transposées de l'existant. Concernant la C1, il y avait déjà une règle de réalisation de ces obligations de service pour pouvoir en bénéficier. La seule différence maintenant, c'est qu'elle augmente largement et c'est plutôt bien.

Sur la C2, on a juste transposé les primes en les appelant C2 aujourd'hui. Certaines sont donc restées dans un référentiel qui a été augmenté. Après, il peut y avoir des différences entre établissements. Cela fait partie des choses sur lesquelles nous allons peut-être travailler au sein de l'EPE. Enfin, sur la C3, il s'agit d'un élargissement des possibilités de bénéficier d'une prime individuelle. On en pense ce que l'on en veut, mais elle vient en réalité s'ajouter à la PEDR avec des missions complémentaires sur l'enseignement collectif.

On a vu qu'il y avait un niveau plancher et plafond et pour le coup, il peut y avoir des différences assez significatives d'un établissement à l'autre. Ce sont des choses sur lesquelles nous pourrions discuter au sein de l'EPE, mais aujourd'hui, effectivement, il y a déjà des différences notables.

Mme JOLLIET : Je pense que nous sommes prêts, après ces discussions, à voter sur ce sujet. Quelqu'un veut-il s'abstenir ou voter contre ?

Il y a une abstention. C'est une unanimité, moins cette voix.

📄 Le CA approuve les lignes directrices de gestion relatives au régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC)

5.3 Charte d'accueil du postdoctorant à l'EHESP

Un document est diffusé.

Mme JOLLIET : Le sujet numéro 3 concerne la charte d'accueil du postdoctorant à l'EHESP.

Mme GANIVET : Merci. C'est en effet un dossier sur lequel nous avons récemment travaillé au sein de l'établissement, qui a fait l'objet de nombreux débats et qui s'inscrit dans le cadre du plan d'action HRS4R qui est en cours de renouvellement.

En propos introductif, le statut de postdoctorant est un statut qui, bien qu'on emploie ce nom au sein de l'établissement, n'existait pas réglementairement. Il n'y avait pas de texte encadrant ce type de contrat, donc à l'École, les posts-doctorants, en tout cas ceux que l'on nommait ainsi, étaient recrutés au sein de notre établissement sur un statut d'IGR.

Les retours que nous avons à la fois des porteurs de projet et des jeunes chercheurs étaient que ce statut d'IGR était peu identifiable à l'international et que le fait de proposer des postes de postdoctorant sous le nom d'IGR donnait peu de visibilité à nos postes lorsque nous essayions de recruter.

Comme je le disais, ce statut fait l'objet d'un cadrage. Encore une fois, c'est la loi de programmation de la recherche qui cadre ce nouveau dispositif, qui date de 2020. L'objectif de ce contrat est de mieux accompagner les docteurs dans leur période de transition professionnelle vers des postes pérennes. Il y a donc vraiment un certain nombre de dispositions que nous verrons tout à l'heure qui visent cet objectif.

Comme je le disais, ce statut MESR est un statut qui est intégré aux objectifs de la HRS4R puisqu'il s'agit à la fois d'un statut plus clair et valorisable à l'international pour les jeunes chercheurs et d'un statut qui donnera plus de visibilité et qui contribuera à l'attractivité de l'École et des laboratoires. C'est pour ces raisons que le déploiement de ce statut fait partie des objectifs de l'HRS4R.

Nous avons donc travaillé dans le cadre d'un groupe de travail dont certains membres sont ici, et je les remercie pour leur contribution à ce groupe de travail au nom de la DRH. Ce groupe de travail était composé de représentants de l'administration, des RH et de la Direction de la recherche, de porteurs de projet et de représentants des organisations syndicales, et s'est réuni à plusieurs reprises pour produire la charte qui vous a été transmise, la charge d'accueil du postdoctorant.

Cette charte d'accueil définit un certain nombre d'aspects. Je vais passer assez vite sur certains. Elle rappelle que la procédure de recrutement définie dans le décret — ce n'est pas une invention de l'école — est encadrée avec une publication obligatoire sur EURAXESS pendant un mois au minimum afin d'attirer un nombre le plus large possible de candidatures sur ces postes.

Le contrat est quant à lui d'une durée minimale d'un an et maximale de trois ans. Là encore, c'est le décret qui le définit et ce contrat est renouvelable une fois dans la limite de quatre ans au total. Ce contrat doit être conclu dans les trois ans suivant la soutenance de thèse. Nous y reviendrons, c'est un sujet qui a fait l'objet de plusieurs échanges au sein de notre groupe de travail et plus largement au sein de l'établissement.

La rémunération définie réglementairement est fixée à 2 271 euros bruts minimum par mois et à l'École, nous avons pris l'orientation de proposer une rémunération plus attractive que celle prévue dans l'arrêté en proposant une rémunération fixée en référence à l'échelon 2 de la grille d'ingénieur de recherche et en y appliquant trois niveaux de prime : une prime socle qui est la prime attribuée par défaut et deux niveaux de prime supérieurs qui pourront être attribués sur demande argumentée du porteur de projet sous réserve, bien entendu, que le projet et son financement permettent de rémunérer le postdoctorant selon ces conditions.

Le temps de travail est quant à lui aligné sur celui des doctorants avec une organisation du travail qui sera, il nous semble en tout cas, plus proche de ce qu'attendent les postdoctorants aujourd'hui puisque les IGR qui occupent aujourd'hui des fonctions de postdoctorant sont soumis aux 39 heures à l'École, sont soumis au protocole de télétravail, et on s'aperçoit que ce n'est pas forcément en cohérence avec la réalité de leur activité.

Nous proposons donc d'être beaucoup plus proches de ce que nous faisons pour les doctorants et pour les enseignants-chercheurs, même si là il n'y a pas de question de plan de charge, avec une gestion du temps de travail plus souple, sans nécessité de déposer une demande de télétravail, mais la possibilité d'avoir du travail nomade, et sans nécessité de poser ses jours de CA. Du coup, le corollaire de cela, c'est qu'il n'y a pas de CET non plus.

Un point d'échange que nous avons eu et qui nous semblait important, c'est la question des activités complémentaires d'enseignement en sus des obligations de service. Ce sujet répond aussi à l'objectif poursuivi par ce statut qui est de permettre la transition du postdoctorant vers un poste pérenne. S'il s'avère que l'objectif du postdoctorant est d'aller vers un poste de MCF, le fait d'avoir eu une activité d'enseignement sera valorisé et valorisable. Au contraire, le fait de ne pas avoir dispensé d'enseignement sera peut-être un frein à sa réussite à la qualification.

Nous vous proposons donc un cadrage sur le sujet avec la possibilité, comme elle est déjà ouverte, de faire des heures à l'extérieur de l'établissement, rémunérées sous la forme de contrat de vacation par l'établissement d'accueil.

Par ailleurs, nous souhaitons pouvoir donner l'opportunité aux postdoctorants qui le souhaitent de faire des heures d'enseignement au sein de l'établissement dans la limite de 64 heures par an, comme c'est le cas pour les doctorants, qui seraient rémunérées sur le budget de l'École, sous réserve, bien entendu, que ces heures soient faites au bénéfice de formation de l'École et répondent à un besoin de l'École. Sur ce sujet, une vérification réglementaire est en cours puisque le cadrage du postdoctorant est silencieux sur le sujet. La faisabilité de ce point est donc en cours de vérification.

Je l'ai évoqué à plusieurs reprises, l'objectif de ce statut est de permettre l'intégration et la transition vers des postes pérennes de ces jeunes chercheurs. Par conséquent, le décret et sa déclinaison locale prévoient un accompagnement très serré du postdoctorant avec un entretien à l'arrivée et un accompagnement spécifique lors de la dernière année, avec du temps dégagé pour suivre des formations, du temps dégagé pour participer à des procédures de recrutement, en tout cas un cadrage assez serré de ces jeunes chercheurs.

Voilà le cadrage que nous proposons et qui a fait l'objet de beaucoup d'échanges et de discussions, notamment sur le sujet du délai de trois ans post-thèse pour conclure ce contrat postdoctoral. Cette contrainte réglementaire qui nous est imposée se confronte parfois à la réalité des situations individuelles avec notamment un sujet autour des femmes qui auraient eu un congé maternité ou un congé parental — mais pas que, cela peut aussi être un homme qui aurait eu un congé parental ou un congé paternité — et qui, se faisant, dépasseraient le délai de trois ans pour conclure ce contrat et qui ne pourraient de ce fait pas bénéficier de ce contrat postdoctoral qui, par plusieurs aspects, est plutôt favorable, notamment en termes de rémunération et d'accompagnement.

Ce sujet a donc fait l'objet de plusieurs échanges et nous avons proposé au CSA, lorsque nous en avons parlé la semaine dernière, d'ajouter un point dans cette charte pour indiquer que si le délai de trois ans a été dépassé en raison d'un congé pour maternité, paternité, adoption, maladie ou accident du travail, alors un contrat d'IGR serait proposé garantissant une rémunération à hauteur de ce que l'agent aurait perçu s'il avait été éligible au contrat postdoctoral.

En lien avec cela, quelqu'un qui, parce que son parcours a fait qu'il n'est pas arrivé à l'École trois ans après la soutenance de sa thèse, mais qui, pour autant, a les compétences et les prérequis pour exercer les missions qu'on souhaiterait confier à un postdoctorant, pourra être recruté sous un statut d'IGR. Nous ne nous priverons pas d'une compétence parce que la personne a dépassé le délai de trois ans. Ce n'est dans l'intérêt de personne. Toutefois, il ne pourra pas avoir cette étiquette « postdoctorant ». Comme je le disais, ce sujet est repris dans le plan d'action HRS4R.

Pour votre information, le Conseil scientifique a échangé sur le sujet, nous avons eu un échange sur ce statut, et le CSA a donné un avis partagé sur le sujet avec 4 voix pour et 4 voix contre. Voilà pour ce cadrage et cet état des lieux des échanges que nous avons pu avoir. Je suis à votre disposition pour répondre à vos questions.

Mme JOLLIET : Merci beaucoup, nous ouvrons le sujet à une courte discussion. Beaucoup de mains se lèvent.

Mme LANGOUET-PRIGENT : Vous avez devancé plusieurs de mes remarques donc c'est formidable. Je trouve qu'en théorie, cette proposition est très favorable. Sur le papier, c'est bien d'avoir ce statut, cela coche les cases. En revanche, la réalité est moins rose que cela. Moi, je souhaiterais que tous nos doctorants et nos postdoctorants aient un poste pérenne trois ans après leur thèse. J'adorerais, sauf que la réalité n'est pas celle-ci et qu'effectivement, on peut avoir ce statut de postdoctorant pendant des années, c'est le cas aussi à l'international.

Nous avons parlé d'attractivité, et on peut aussi avoir des postdoctorants qui viennent de l'étranger, nous y travaillons et c'est un point d'amélioration sur le territoire. Ils ne sont pas dans ces critères. Ils sont postdoctorants, mais ils ont passé leur thèse depuis plus de trois ans.

Après, vous me rassurez sur le dernier point, vous venez au-devant des points qui auraient pu être bloquants et vous me rassurez. Après, la proposition, vous l'avez dit à l'oral, ne s'étend pas que pour des raisons de congé maternité, paternité, adoption, maladie ou accident du travail, c'est de façon plus générale. Je comptais m'abstenir, je pense que je vais voter favorablement parce que le positif l'emporte sur les questions et les doutes que j'avais.

Je comprends la position partagée du vote du CSA. On est en « border », pour moi, mais grâce à votre dernier point je pense que le positif l'emporte parce que c'est bien de valoriser ces jeunes. Ce que je souhaiterais, c'est que ces jeunes aient des postes pérennes plus rapidement et qu'il y ait plus de postes, mais ceci est bien indépendant de l'École. Je voulais vous partager ma réflexion. C'est un texte que j'ai beaucoup regardé parce que ce n'est pas si simple que cela.

Mme JOLLIET : Merci. Isabelle RICHARD ?

Mme RICHARD : Je préférerais évidemment que vous votiez pour plutôt que de vous abstenir. Néanmoins, je veux être transparente avec le Conseil d'administration.

Ce que nous proposons d'ajouter dans la charte, c'est le fait que, faute d'avoir obtenu — et j'espère que cela va arriver — du MESR qu'il bouge son texte et qu'il tienne compte, dans le délai, des congés maternité, je m'engage à ce que si la raison pour laquelle le délai est dépassé est un congé maternité, paternité ou adoption, nous fassions un contrat d'IGR postdoctorant-like et notamment au montant indemnitaire de ce que nous aurions proposé à un postdoctorant.

Je ne m'engage pas à ce que tous les contrats que nous ferions à des personnels de recherche au-delà de trois ans après thèse deviennent automatiquement des contrats postdoctorant-like.

J'ai l'habitude de jouer cartes sur table. Ce dernier ajout règle un sujet qui était en fait celui sur lequel nous avons bloqué dans la discussion, qui est le fait qu'il n'est pas acceptable qu'on ne puisse pas faire un contrat de postdoctorant à quelqu'un qui est à trois ans et six semaines parce qu'il ou elle a été arrêté trois mois.

J'espère qu'à un moment ou à un autre le texte va bouger parce que la bonne solution serait celle-là, et c'est ce qui explique que nous ayons mis six mois à vous le présenter au CA, parce que j'espérais que le sujet allait disparaître de lui-même.

Comme il n'a pas disparu de lui-même, nous l'avons remis sur la table, mais ce codicille ajouté ne règle pas votre réticence qui a été largement discutée avec les organisations syndicales notamment, du fait qu'effectivement, il restera des jeunes collègues ayant eu leur doctorat en France ou à l'étranger qui seront à nettement plus de trois ans, à qui on souhaitera proposer le renouvellement d'un contrat au-delà des quatre ans qui sont prévus pour le contrat postdoctorant, et que la situation de ces contrats n'est pas améliorée par ce texte-là. Elle n'est pas détériorée non plus, mais la proposition d'un contrat de postdoctorant ne règle pas ces éléments-là.

Un élément qui a été cité par Marion, mais qui me semble important et auquel il faut que nous soyons à nouveau extrêmement vigilants à l'intérieur de l'École, c'est qu'un des intérêts du contrat de postdoctorant, c'est l'engagement qu'on prend sur l'accompagnement du jeune collègue et sur le fait que ce n'est pas un contrat dans lequel il est au service d'un projet de recherche dans lequel il a peu d'autonomie et qui finalement ne va pas être si simple que cela à valoriser sur son activité, et que l'on s'efforce de faire une distinction entre ce qu'est un contrat postdoctorat et ce qu'est un emploi d'IGR sur un CDD ou le plus souvent possible sur un CDI parce que nous aurons réussi à mutualiser, etc., sur un emploi de soutien à la recherche.

Pour l'instant, nous n'avons pas l'habitude, donc il va falloir que nous apprenions. Je pense qu'il va falloir aussi que nous musclions un peu nos capacités à faire de la RH des enseignants-chercheurs, ce qui n'est pas forcément l'ADN de l'École, mais il me semble que la proposition faite ne règle pas l'ensemble des questions liées à la précarité des jeunes chercheurs, c'est tout à fait clair, mais est un pas plutôt dans la bonne direction, c'est la raison pour laquelle nous vous le proposons.

Mme JOLLIET : Merci pour cette position intéressante pour nos chercheurs. Monsieur DAVID ?

M. DAVID : Juste pour compléter sur les conditions de recrutement, je vais dire en préambule qu'il est très important d'avoir un statut de postdoctorant tout simplement parce que nous recrutons régulièrement des postdoctorants, c'est donc très important.

Comme on le fait pour avoir de la visibilité au niveau européen, je voudrais rappeler qu'un postdoctorant, au niveau européen, c'est thèse+8 avec 6 mois de prise en compte du congé parental. Nous ne sommes donc vraiment pas en phase par rapport à ce qu'est un postdoctorant au niveau européen. C'est donc important que nous continuions à travailler sur ce côté discriminatoire, mais aussi à élargir ces trois ans parce qu'au final, je suis sûr que nous ne serons pas en phase et que nous ferons beaucoup de cas par cas.

J'ai recruté huit postdoctorants depuis que je suis ici et la moitié ne rentrent pas dans les critères. J'en ai deux dans mon équipe que je dois renouveler. Il y en a une qui passera postdoctorant parce qu'elle est moins que thèse +3, une qui est thèse +5, et c'est difficile d'expliquer au sein d'une même équipe qu'une est postdoctorante et pas l'autre, du fait des aspects réglementaires.

Ceci dit, je remercie Marion et ce que vous venez de dire. Vous comprenez parfaitement la situation, mais je pense qu'il faut continuer. Je vais être obligé de m'abstenir à cause de ce critère-là.

Pour essayer d'être constructif, j'avais proposé, en attendant que cet aspect réglementaire soit réglé, que nous propositions un contrat jeune chercheur qui permettrait de régler ce problème. Il est bien indiqué que le statut IGR et postdoctorant n'est pas le même et pourtant il va y avoir beaucoup de postdoctorants qui vont basculer en tant qu'IGR.

Un contrat jeune chercheur, cela existe à l'université, c'est ce que me disait Sophie, donc nous prendrions exactement ce texte sauf que cela comprendrait tous les jeunes chercheurs qui sont entre thèse+3 et thèse+8 pour coller avec ce côté européen et cela permettrait d'avoir cette dissociation entre les IGR de métier — on en a au LERES et ils ne font pas du tout le même métier que les postdoctorants — et les postdoctorants jeunes chercheurs.

La dernière chose, c'est qu'il aurait été bien maintenant de partager aussi au niveau de la communauté enseignante un peu plus le document avant de le valider parce que nous n'étions je crois que deux enseignants-chercheurs dans le groupe de travail. Il y aurait eu un intérêt.

Mme RICHARD : Il n'y a pas eu d'avis.

M. ANDRÉ : Je voudrais ajouter un tout petit complément. Ce qui est dommage, c'est que le CS est l'instance tout à fait adaptée pour discuter de ce sujet-là et d'après nos informations, il n'y a pas eu véritablement d'avis rendu au niveau du CS et plutôt une discussion un peu informelle dont on a un peu de mal à tirer la conclusion. C'est quelque chose qui aurait pu être intéressant pour éclairer le positionnement aujourd'hui du conseil d'administration.

Mme JOLLIET : Madame MEUNIER ?

Mme MEUNIER : Je vais faire un petit commentaire général. Je crois qu'on retrouve bien là la demi-mesure de la loi de programmation de la recherche, qui avait été commentée ici dans cette enceinte il y a quelques mois, la France ne sachant pas vraiment aller jusqu'au bout des logiques notamment européennes, comme vous l'avez signalé.

J'ai bien compris qu'il y a une contrainte qui est celle du droit, avec le décret, que vous ne pouvez pas dépasser comme cela. Néanmoins, je salue la proposition qui est faite pour contourner cet aspect qui, là non plus, n'est pas tout à fait européen puisqu'en ce qui concerne les états de service, les situations de maternité, d'adoption, etc., en règle générale, ne comptent pas ou sont défalquées, cela dépend de quel point de vue on se place.

Je suis désolée, je vais peut-être en rajouter une couche, mais j'ai vraiment une autre question qui porte sur le point 3, la rémunération. C'est le dernier paragraphe qui m'interroge. On est quand même dans des règles de fonctionnement de la fonction publique, même si nous parlons de contrat, etc. J'ai du mal à comprendre que pour un statut de transition de postdoctorant on en arrive à pouvoir écrire qu'à l'issue, s'il est recruté, il va ou il peut baisser de rémunération.

C'est une question en même temps qu'un étonnement. Il n'y a pas de reprise de service antérieur, même sur un recrutement par contrat ? Je ne comprends pas bien. Si le postdoctorat est une situation de transition justement accompagnée pour ensuite aboutir à d'autres types d'emplois plus pérennes ou plus établis, je ne comprends pas comment on peut en arriver à écrire cela. Est-ce la règle ? Est-ce une position de l'École ? J'ai besoin d'un peu de clarification avant de prendre position. Je vous remercie.

Mme RENAULT : Si je peux juste répondre sur cette question-là, il y aura reprise de l'ancienneté cumulée pendant le temps du postdoctorat, mais selon les règles que l'on applique dans la grille des IGR. C'est-à-dire que oui, ces années-là seront moulinées au moment où on proposerait un contrat d'IGR après un postdoctorat, ce qui n'est pas non plus l'objectif.

L'objectif de l'après postdoctorat, c'est d'aller voir ailleurs, mais si on revenait à des fonctions d'IGR après un postdoctorat, on reprendrait bien cette période-là dans l'ancienneté dans la grille d'IGR. Si on a été sur le niveau de prime maximum dans des fonctions de postdoctorat, c'est peut-être difficile de conserver ce gain par rapport aux autres ingénieurs de recherche qui ne l'ont pas. C'est un peu ce qui était derrière les mots.

Mme MEUNIER : Je comprends mieux.

Mme HOUZÉ : Au vu de tous ces éléments et des échanges qui se sont produits, nous souhaitons, au niveau des représentants du personnel, envisager le report de l'approbation de cette charte pour pouvoir la retravailler.

Le CSA n'a pas eu la vision de cette charte, nous avons juste voté les points de discussion, mais pas la vision de la charte complète. Je vous fais donc la proposition, peut-être, d'un report.

Mme RICHARD : Comme j'ai déjà eu l'occasion de le dire, à la fois au CSA et dans différentes discussions, dans le rôle qui n'est pas mon rôle préféré de la directrice gestionnaire, plus on reporte, moins cela me coûte cher.

Je pense que ce n'est pas forcément l'intérêt des jeunes chercheurs que nous recrutons. Je pense que la modification que nous proposons aujourd'hui n'enlève rien à personne, améliore le niveau de rémunération de certains jeunes chercheurs dans des conditions qui ne s'appliquent pas à tout le monde en fonction du délai après la thèse, etc., et nous poussent, sur le plan de la visibilité recherche de l'École, à déposer sur EURAXESS des recrutements pour des postdoctorants en tant que tel.

Encore une fois, mon propos n'est pas du tout de dire que cela épuise la question ni de la précarité ni du niveau de rémunération des personnels de recherche. Je suis bien d'accord avec cela.

J'entends la proposition qui est faite demander si par ailleurs, parmi l'ensemble du volet contractuel que nous avons à l'École, on peut envisager derrière de réfléchir à d'autres choses. Je veux bien que nous réfléchissions à d'autres choses, mais si la question est « pouvons-nous monter l'ensemble des rémunérations des IGR aux rémunérations de postdoctorant ? » à un moment, cela va poser quelques problèmes de masse salariale.

Je ne vois pas ce que nous gagnerons à remettre sur le métier la question de la charte postdoctorat en tant que telle compte tenu des bordures réglementaires que nous avons. S'agissant de continuer à discuter de la question de l'emploi contractuel recherche, à la fois dans ce que j'en disais tout à l'heure pour savoir comment on s'organise collectivement pour que ce ne soit pas systématiquement des CDD, et pour savoir s'il y a du postdoctorant-like à faire dans nos emplois contractuels recherche et à séparer de l'emploi d'IGR, je ne suis pas du tout fermée à cette discussion-là.

Je pense simplement qu'il faut aussi que nous apprenions collectivement parce que pour l'instant, et je pense que les discussions l'ont bien montré, le fait qu'un emploi de postdoctorant ne soit pas seulement un emploi d'IGR un peu mieux payé, je ne crois pas que ce soit quelque chose de complètement approprié par tout le monde. Il me semble que nous aurions intérêt et je serais plutôt favorable — mais c'est la Présidente qui en décidera — à laisser cet élément à l'ordre du jour.

Si vous n'en voulez pas, nous ne le ferons pas. Concernant les bruits qui ont circulé sur le fait que la Directrice ait l'intention de le faire quel que soit l'avis du CA, évidemment que non et réglementairement ce ne serait pas possible. Je suis réticente à ne pas vous proposer le vote sur quelque chose qui améliore la rémunération d'un certain nombre de jeunes chercheurs. Je croyais que c'était quand même un problème.

Mme PIERRET : Bonjour, je suis représentante des doctorants et les mots m'ont été ôtés de la bouche. Tous les commentaires des représentants, notamment du personnel de l'enseignement, mais aussi de Madame MEUNIER, c'était des choses que je comptais amener sur la table. Déjà, merci de l'avoir fait.

Je voudrais appuyer ce que vous avez dit en tant que personne qui se destine à un postdoctorat. Il y a un autre point de vigilance qui, je pense, est assez important. C'est sur le fait de continuer à valoriser les doctorats français. Je m'explique. Un doctorat français, c'est trois ans. Dans les pays anglophones, un doctorat, c'est quatre à cinq ans.

C'est-à-dire qu'en tant que Français, nous allons arriver avec trois ans d'expérience, trois ans de publications, trois ans d'enseignement et nous serons, dans ces quatre ans, contre des doctorants qui auront eu cinq ans d'expérience contre nous. C'est aussi un point de vigilance à avoir de ne pas perdre cette valorisation et ce savoir-faire français dans cette volonté d'internationalisation que je soutiens totalement.

Il y avait donc juste ce point que je trouvais important, et aussi le fait d'appuyer le fait que dans les autres pays au-delà de l'Europe, en Amérique du Nord, ce sont cinq ou six ans auxquels viennent s'ajouter les cinq ans de doctorat, on est donc sur dix ans et pas sur les sept ans proposés actuellement pour les thèses. Évidemment, c'est réglementaire donc nous ne pouvons pas y déroger, mais je pense qu'il faut continuer à porter cette voix pour dire que trois ans, c'est beaucoup trop peu et que cela va venir nous désavantager face à nos collègues européens et nord-américains.

Mme JOLLIET : Merci. Monsieur LE RAT ?

M. LE RAT : J'aurai une question et après, je vais peut-être un peu expliquer ce qui s'est dit dans le cadre du CSA et sur le fait de proposer que les personnels disent « on ne passe pas cela en délibération ». Je serais un peu plus nuancé, parce que je pense qu'il y a eu tout un travail autour de ce sujet, il y a eu un groupe de travail, comme le rappelait Isabelle RICHARD, qui s'est réuni pendant un certain nombre de temps.

La remarque d'Arthur sur la dimension européenne interroge. Là, c'est borné par du droit français et sur le plan européen, c'est beaucoup plus souple et beaucoup plus intéressant. Le fond de la discussion que nous avons eue dans ce groupe de travail, c'est au bout du bout de se dire qu'un postdoctorant, ce n'est pas un IGR. On se rend compte que dans la façon que nous avons de fonctionner actuellement, et notamment les porteurs de projet, en fonction des contrats qu'ils ont réussi à récupérer, ce sont eux qui maintenant sont à la manœuvre, et c'est ce qui est rappelé dans la charte. C'est-à-dire qu'il faudra être hyper clair.

Il appartient dans un premier temps aux porteurs de projet de définir le besoin de recrutement. C'est-à-dire qu'en fonction du sujet, les gens diront « moi, vu le sujet, j'ai envie de garder la personne cinq ou six ans, donc je vais sur un statut d'IGR ». Par contre, si c'est un postdoctorat, c'est différent. La question du postdoctorat doit être étroitement articulée à la stratégie de l'École dans ses grands axes qu'elle est en train de mettre en avant, notamment en coopération avec l'établissement public expérimental. Il faut que nous soyons hyper clairs. Cela a le mérite de clarifier.

Pour moi, cette charte et la question du postdoctorat, c'est la première brique. C'est-à-dire qu'on commence à travailler avec cela et derrière, c'est tout ce qui a été rappelé, il va véritablement falloir que nous puissions travailler sur les questions de précarité. Comment pouvons-nous pérenniser des postes d'ingénieur de recherche ici à l'EHESP ? C'est vraiment essentiel, c'est tout ce qui a été rappelé, tout ce qui est montré dans le bilan social. Avec autant de contractuels, quasiment la moitié, on se dit qu'il y a un sujet. Là, je mets ensemble CDD et CDI au niveau de l'École. Au niveau de sa structure d'emploi, je suppose que vu de l'université, elle est assez atypique.

Moi, je voterai pour par rapport au sujet. Éric, si tu n'as pas la réponse, ce n'est pas grave, mais est-ce qu'au niveau de l'université de Rennes — parce que c'est dans le cadre de la LPR et ce sujet-là a aussi été mis sur la table — il y a eu tous ces débats et toutes ces discussions où vous vous dites « on va gérer au cas par cas en fonction de ce qui va se présenter » ? Je ne sais pas. Si tu n'as pas la réponse, tu peux dire « joker ».

M. HITTI : Joker.

Mme JOLLIET : Merci, Monsieur LE RAT, pour cette synthèse intéressante et que je partage.

Je considère que la proposition qui a été faite est une proposition qui valorise les missions des postdoctorants, qui permettait de faire monter en puissance dans les équipes de recherche un certain nombre de jeunes chercheurs sans faire deux groupes stigmatisés, ce n'est pas ce que je suis en train de dire. C'était une avancée intéressante que nous proposons là sans rien enlever aux IGR dans la structuration actuelle, donc je ne comprends pas forcément très bien la frilosité qui s'exprime autour de la table.

Je pense qu'il faut que nous avancions. Il pourrait être intéressant, me semble-t-il, d'essayer de passer au vote la proposition qui est faite et de voir ce qu'il en est.

Mme LANGOUET-PRIGENT : Je suis favorable pour voter, mais du coup il faut que dans le compte rendu, toutes les remarques soient bien stipulées. Cela m'irait.

Mme RICHARD : Bien sûr. Le procès-verbal est toujours très détaillé.

Mme JOLLIET : Nous allons donc passer au vote. Quelqu'un souhaite-t-il s'abstenir ? Il y a 7 abstentions. Quelqu'un vote-t-il contre ? Il y a 2 votes contre.

Mme RICHARD : J'entends la frilosité comme une incitation à faire mieux sur le statut des jeunes chercheurs.

Le CA approuve le déploiement de la charte d'accueil du postdoctorant

5.4 Mise à jour de la politique de rémunération et du protocole RIFSEEP (emplois assimilés comme fonctionnels)

Mme JOLLIET : Nous terminons ce marathon RH par la mise à jour de la politique de rémunération et du RIFSEEP.

Mme RENAULT : Comme vous le savez, nous sommes engagés dans le recrutement d'un ou d'une secrétaire générale de l'EHESP et d'un ou d'une directrice ou directeur des affaires financières. Nous avons reçu beaucoup de candidatures et certaines d'entre elles venant de personnes travaillant dans l'enseignement supérieur et tenant ces fonctions dans l'enseignement supérieur nous ont fait prendre conscience de ce qu'à l'EHESP nous n'avons pas, comme dans l'enseignement supérieur, de possibilité de rémunération et de régime indemnitaire dit « emploi fonctionnel ».

Pourquoi n'avons-nous pas d'emploi fonctionnel ? Dans l'enseignement supérieur, les emplois fonctionnels de DGS, SG, DAF, DRH, sont tagués depuis le ministère, il y a donc un nombre de postes d'emplois fonctionnels qui est national et ventilé dans les établissements d'enseignement supérieur. Nous, nous n'en avons pas.

Déjà, pour en avoir, il faudrait que nos emplois de secrétaire général équivalent DGS, DAF et DRH soient dans le plafond d'emploi « enseignement supérieur », de façon à ce qu'ils soient repérés depuis le niveau national. Or, pour nous, ces emplois-là sont dans le plafond d'emploi « santé » donc nous n'avons jamais déployé d'emploi fonctionnel sur ces fonctions.

Or, là, nous sommes dans une impasse puisque certains et certaines de ces candidats qui peuvent nous intéresser sont sur ces emplois fonctionnels. Si ces personnes sont recrutées, elles le seront chez nous dans le cadre d'un détachement sur contrat, puisque pour la même raison, pour les détacher tout court, il faudrait qu'on ait des emplois de SG, DAF et DRH dans le plafond d'emploi de l'enseignement supérieur.

Dès lors qu'ils sont détachés sur contrat, qui dit contrat dit un cadre de négociation possible à fixer en local. Ce ne serait pas une négociation sans respecter ce qui se pratique dans l'enseignement supérieur, mais ce que nous proposons ici, c'est que nous puissions ajouter à la politique de rémunération de l'École qui vous a été présentée en octobre 2021 la possibilité de se caler dans ces détachements sur contrat, si on doit les déployer — on ne va pas forcément le faire, cela dépend de qui nous recrutons —, sur les grilles indiciaires et sur le régime indemnitaire des emplois fonctionnels pratiqués dans l'enseignement supérieur.

Pour cela, il faut ajouter à la politique de rémunération qui a été votée en Conseil d'administration la mention de ce que les fonctionnaires détachés sur contrat aux fins d'occuper les fonctions de SG, DAF, DRH peuvent — et ce n'est donc pas obligatoire — être rémunérés par référence aux grilles indiciaires et indemnitaires pratiquées dans l'enseignement supérieur pour ces fonctions, indépendamment du corps ou du grade d'appartenance du fonctionnaire. C'est un ajout à la politique de rémunération.

Puisque la première colonne est l'indiciaire et que la deuxième est l'indemnitaire, il est aussi proposé d'ajouter la grille indemnitaire réglementaire, que l'on trouve au Journal officiel, des corps de DGS et des corps d'administrateur de l'enseignement supérieur, qui correspondent aux fonctions de DAF et de DRH.

Concrètement, vous avez là les grilles indiciaires des DGS en haut à gauche, « emploi fonctionnel », pratiquées dans l'enseignement supérieur, et les grilles d'AENESR pratiquées pour les DAF et les DRH.

On rajouterait dans le protocole RIFSEEP ce qui est en bleu ici, c'est-à-dire le cadre réglementaire du RIFSEEP sur ces emplois fonctionnels dans l'enseignement supérieur. C'est-à-dire que même si on est sur un détachement sur contrat, on se fixe quand même des bornes à respecter en interne, que ce soit pour les fonctions de DGS ou les fonctions d'AENESR.

Mme JOLLIET : Merci, Madame, pour cette judicieuse proposition. J'ouvre une rapide discussion. Quelqu'un veut-il s'exprimer ? Non ?

Nous passons alors directement au vote sur ce sujet. Quelqu'un souhaite-t-il s'abstenir ? Quelqu'un vote-t-il contre ?

Il y a une abstention.

Le CA approuve l'actualisation de la politique des emplois et de rémunération de l'EHESP portant sur la rémunération des détachés sur contrat occupant des emplois pouvant être assimilés à des emplois fonctionnels (secrétaire général-e, directeur. trice des affaires financières, directeur. trice des ressources humaines).

6. SITE PARISIEN ET MASTER OF PUBLIC HEALTH (MPH)

6.1 Point d'étape sur la mission en cours

Un document est diffusé.

Mme JOLLIET : Merci beaucoup. Nous sommes très en retard donc je propose que nous ne donnions que 30 minutes à Isabelle RICHARD et ses collaboratrices pour présenter le dernier point, après quoi nous mangerons vite, en 45 minutes au lieu d'une heure, ce qui nous permettra de ne pas rater nos trains ou diverses réunions qui peuvent être à suivre.

Mme RICHARD : Merci beaucoup. Je vais faire un point d'étape sur nos discussions concernant l'évolution d'un certain nombre de nos activités et celles de notre site parisien.

Je vais vous rappeler le contexte que beaucoup d'entre vous connaissent. Nous avons aujourd'hui des locaux dans un étage que nous louons au sein de la Maison des sciences de l'Homme Paris Nord. Le Président de l'Université Sorbonne Paris Nord nous a dit dès le printemps 2022 qu'il souhaitait que nous libérions les lieux au plus tard en juillet 2024 et dès que j'ai pris mes fonctions à l'École, il m'a appelé pour vérifier que j'étais bien au courant de cela et que j'allais m'occuper de libérer les locaux.

Aujourd'hui, sur notre site parisien sont organisées un ensemble de formations : le master of Public Health, qui est notre formation anglophone, une partie importante des enseignements du réseau doctoral de santé publique parce qu'un certain nombre des enseignements sont communs à ces deux formations, les activités du programme doctoral « santé travail », un parcours de notre master d'administration de la santé (M2 AMOS) qu'on baptise « Paris » parce que nous avons aussi le même parcours à Rennes, et enfin, le master SPREG.

Des personnels, à la fois BIATSS et enseignants-chercheurs, sont affectés au site parisien et ont leur résidence administrative et personnelle en Île-de-France.

Nous avons donc à résoudre le problème suivant. D'une part, quelles sont les activités d'enseignement et de recherche que nous souhaitons maintenir en Île-de-France ? J'ai mis « en Île-de-France » faute d'avoir aujourd'hui un lieu plus précis à vous proposer. Quelles sont les conditions de travail pour les personnels actuellement affectés au site parisien ? Bien évidemment, dès qu'on change de localisation, on modifie les temps de transport, le lieu de travail, etc. De quels locaux est-il possible de disposer en Île-de-France, en partenariat avec qui et à quel coût ? Il faut que nous trouvions une solution qui optimise la réponse à ces trois questions.

Les propositions de l'équipe de direction sont les suivantes :

- maintenir et si possible développer, en Île-de-France, une activité de formation continue, notamment sur des programmes courts, en d'autres termes, garder un site en Île-de-France et y faire ce qui, il nous semble, sera mieux fait en Île-de-France qu'ailleurs compte tenu de la configuration du réseau SNCF, à savoir faire venir des gens de la France entière pour une formation sur un temps relativement limité ;
- maintenir également en Île-de-France un parcours de master administration de la santé (M2 AMOS). Ce programme fonctionne bien, il est organisé en alternance, il est tout à fait différent du programme organisé à Rennes ;
- relocaliser à Rennes le master of Public Health (MPH), et je vais revenir sur le pourquoi du comment de cette proposition ;
- rechercher un site en Île-de-France, aussi central que possible et/ou facile d'accès de Rennes dans la mesure où beaucoup d'enseignants rennais interviennent dans ces formations et puis, et c'est un élément qui a vraiment été souligné à plusieurs reprises dans les discussions, ayant du sens, c'est-à-dire un endroit où nous ne sommes pas posés tout seuls sur un plateau, mais un endroit où nous pourrions avoir un lien pertinent avec un partenaire professionnel ou académique avec lequel nous puissions construire des projets.

Ce sujet est nécessairement un sujet compliqué et « touchy », qui a des incidences sociales, donc nous avons essayé d'être le plus transparent possible sur l'association des personnels, des instances, du CSA, d'anticiper les changements et de prendre les engagements d'assouplissement de règles éventuellement, comme celles sur le télétravail, si cela devait permettre de résoudre un certain nombre de situations.

Nous avons donc fait deux groupes de travail, un premier sur la question du transfert du master of Public Health à Rennes, piloté par Michel LOUAZEL et Judith MUELLER, qui est une enseignante du site parisien, et un sur la recherche d'un nouvel ancrage parisien piloté par Marion AGENEAU et notre secrétaire générale adjointe, Liliane MILLOT, qui est elle aussi affectée à Paris.

Pourquoi avons-nous proposé ces options, notamment pour le master of Public Health ? Cette formation, que certains d'entre vous connaissent, ou pas, est une formation qui est une formation d'excellence, qui est très appréciée des étudiants et des intervenants et qui participe clairement au rayonnement international de l'EHESP. Le fait qu'elle soit à Paris, c'est une localisation lisible à l'international. Globalement, à peu près partout sur la planète, si vous dites « l'année prochaine je vais étudier à Paris », vos interlocuteurs vous comprennent.

Par contre, nous avons très clairement une difficulté concernant la vie étudiante sur le site parisien actuel. Certains d'entre vous ont eu l'occasion d'y aller lors de CA. Cela ressemble à tout sauf à un endroit où il y aurait des étudiants. Ce n'est pas un campus, il n'y a pas de vie de campus à cet endroit-là et cela nous a clairement été reproché dans toutes les évaluations, en particulier les évaluations HCERES et APHEA.

Enfin, et c'est un élément que je trouve particulièrement dommage, alors que nous avons une formation d'excellence anglophone en santé publique, il y a très peu d'effets positifs significatifs sur les autres activités de l'EHESP. Nous avons dit tout à l'heure, quand nous avons discuté le COP, qu'il faudrait parler internationalisation des formations de fonctionnaires. C'est vrai que si nos étudiants internationaux sont à Paris et que nos élèves fonctionnaires sont à Rennes, cela ne favorise pas les contacts entre eux. Cela ne favorise pas non plus les contacts recherche entre des enseignants-chercheurs internationaux qui viennent enseigner sur le MPH et nos équipes de recherche basées à Rennes, puisqu'ils ne sont pas au même endroit. Pour finir, cela ne favorise pas l'intégration de cette formation dans la stratégie internationale de l'Université de Rennes qui porte aussi d'autres formations organisées en anglais pour des publics principalement internationaux.

Cette position n'est pas totalement partagée par tout le monde et nous avons donc, dans le cadre du travail qu'ont animé Michel et Judith MUELLER, essayé de fixer sur le papier les forces, les faiblesses, les opportunités et les menaces d'un tel transfert du master of Public Health sur Rennes.

En ce qui concerne les forces, je pense que je viens déjà d'en citer un certain nombre, auxquelles on peut ajouter le fait qu'il y a aussi beaucoup de déplacements d'enseignants-chercheurs rennais qui représentent en fait la majorité de l'enseignement en nombre d'heures faites sur ce master Of Public Health et qui eux, évidemment, se déplacent de Rennes à Paris, et enfin, évidemment, des questions de coût de la vie entre Rennes et Paris.

En ce qui concerne les faiblesses ou les difficultés, parce qu'il y en a aussi, d'une part, une formation de plus, ce sont des salles nécessaires et nous ne sommes déjà pas complètement larges en termes de salles de formation à Rennes. Les difficultés de logement étudiant existent à Paris, mais sont massives à Rennes. Ces étudiants sont souvent demandeurs de jobs étudiants et il y a effectivement une offre de jobs étudiants sur l'Île-de-France qui est importante. Nous aurons un effort à faire pour que les étudiants internationaux qui savaient où était Paris sachent aussi où est Rennes.

Nous avons aujourd'hui les responsables de ces enseignements qui, bien sûr, sont plutôt les enseignants qui sont à Paris. Il y a donc une question d'encadrement de cette formation par les enseignants-chercheurs à gérer.

J'ai dit tout à l'heure qu'il y avait des formations qui étaient partagées entre le master of Public Health et le réseau doctoral, donc si elles sont organisées à Rennes, il y aura des dépenses à assurer pour que les doctorants du réseau doctoral puissent venir à Rennes et pas seulement à Paris. Enfin, comme toute formation de master qui se respecte, elle comporte des temps de stage et évidemment, ces étudiants ne feront pas tous leur stage à Rennes, mais c'est vrai de l'ensemble des formations de master de l'Université de Rennes.

En ce qui concerne les opportunités, j'en ai aussi déjà cité un certain nombre. On peut aussi ajouter l'amélioration des compétences linguistiques et culturelles des personnels de l'EHESP qui sera plus fréquemment en discussion avec des étudiants internationaux.

En ce qui concerne les difficultés, il y a clairement une difficulté, un petit creux et des secousses sur la route, puisqu'on peut craindre une baisse potentielle des candidatures quand nous n'allons plus afficher que c'est un master à Paris, mais un master à Rennes. Cela va demander un effort de communication spécifique, en particulier éventuellement d'étudiants d'Amérique du Nord qui aujourd'hui sont assez nombreux dans ce master, et cela fait partie des choses qui sont appréciées, notamment par les intervenants.

Évidemment, si nous avons une baisse du nombre de candidatures, ce serait un problème en soi et cela menacerait l'organisation du MPH, les nombreux modules, la maquette, etc., et il faudrait clairement faire un effort important pour qu'une telle relocalisation ne se traduise pas par une diminution du nombre d'étudiants inscrits.

Voilà pour les raisons qui nous conduisent à proposer, néanmoins, que cette formation s'organise à Rennes à partir de la rentrée 2024 en prenant néanmoins des mesures transitoires pour qu'il n'y ait pas de promotion qui fasse une année à Paris, puis six mois à Rennes, et enfin leur stage. Nous trouverons donc les organisations transitoires, je m'y suis engagée auprès de l'association des étudiants de ce master.

En ce qui concerne la recherche de partenariats possibles, je voudrais adresser un très grand merci à Marion AGENEAU et à Liliane MILLOT qui ont passé beaucoup de temps à contacter les différents partenaires, à essayer de trouver des solutions.

Nous avons cherché s'il y avait des solutions auprès de l'EN3S. Cela cohabitait un certain nombre de cases, mais leurs locaux ne permettent pas d'y positionner des bureaux. Nous avons discuté avec l'ANAP, mais les locaux ne convenaient pas et le coût était considérablement plus important que notre coût actuel. Nous avons eu vent du fait qu'il y avait peut-être des possibilités à l'Institut des sourds ou à l'École du Val-de-Grâce, mais cela ne nous a pas été confirmé par les interlocuteurs.

Nous avons discuté avec nos interlocuteurs de l'Université Technologique de Compiègne (UTC), je suis allée voir leur site hier pour les 50 ans des ingénieurs biomédicaux, mais ils n'avaient que deux petits bureaux à nous proposer et cette fois-ci pas de salle de formation. Nous avons également deux projets plus sérieusement sur le feu, d'une part avec le CNAM et d'autre part avec PariSanté Campus.

Un certain nombre d'entre vous connaît les locaux de PariSanté Campus, c'est un campus dédié à la recherche et à l'innovation dans le numérique en Santé. C'est un GIS qui est porté par l'INSERM. Géographiquement, c'est situé Porte de Versailles, ce qui à la fois n'est pas très loin pour les gens qui arrivent de Montparnasse et complètement à l'autre bout de la ligne 12 pour les gens qui aujourd'hui travaillent à Saint-Denis.

Les locaux vacants qui arrangeraient très clairement le GIS que nous prenions sont d'une part des bureaux aménagés au sixième étage et d'autre part une salle de cours en rez-de-chaussée. Nous avons d'abord cru que nous pourrions aménager l'ensemble de nos activités au sixième étage, bureaux et salle de cours, mais ce sixième étage n'est pas ERP donc nous ne pouvons pas y localiser les salles de cours.

C'est un écosystème qui est assez intéressant et attractif, c'est une partie du siège et des laboratoires de recherche de l'INSERM, c'est l'ANRS, ce sont des formations de PSL notamment dans des domaines qui sont proches des nôtres, c'est l'INRIA, le Health Data Hub, l'Agence de numérique en santé, un certain nombre de laboratoires dans le domaine et de nombreuses start-ups dans le domaine de l'innovation en santé. Indiscutablement, à la question « cela a-t-il un intérêt pour l'École de se trouver dans cet écosystème-là ? », on peut répondre éventuellement oui.

Autre élément, il y a une vraie animation du lieu, la directrice exécutive de PariSanté Campus est très attentive à ce qu'il y ait des événements qui permettent aux occupants de se connaître, puisque c'était le projet du lieu. Ce sont des bâtiments et une infrastructure d'une grande qualité.

Évidemment, qui dit grande qualité des bâtiments dit aussi en général coût des bâtiments important. Le bon point, c'est que le coût inclut toutes les charges locatives, la maintenance, la logistique, or nous avons eu de nombreux problèmes de maintenance sur notre site de Paris Nord. Aujourd'hui, les surfaces sont encore en cours de discussion. Dans l'hypothèse que nous privilégions, il s'agirait d'une part d'environ 90 m² de bureaux au sixième étage, d'autre part d'une salle dédiée au rez-de-chaussée, d'un accès à toutes les surfaces partagées — et dans les mètres carrés en question, il n'y a pas les couloirs, les toilettes, etc. — et d'une possibilité, moyennant finance, d'un droit de tirage sur d'autres salles du bâtiment. À l'intérieur du bâtiment, il y a aussi une stratégie de troc entre les salles non utilisées par les uns et mises à disposition par les autres.

Notre analyse est la suivante à la date du 6 juillet et cela aura peut-être changé lundi. Dans les « plus », il y a le réseau de partenaires, la qualité du bâtiment, le fait que c'est une proposition tout compris, y compris un régisseur, le fait que le projet est de déménager l'ensemble de cette structure dans le Val-de-Grâce à l'horizon 2028-2030 et que cela permettrait donc d'être dans ce wagon, la pertinence d'un lieu pour les formations continues, notamment dans le domaine du numérique en santé, qui est un domaine dans lequel nous savons que nous devons déployer des formations.

Pour les « moins », il y a un coût au m² élevé. C'est surtout une prise de décision urgente, et c'est aussi la raison pour laquelle nous l'évoquons aujourd'hui, avec une prise de bail rapide quasiment demain matin et donc un surcoût en 2023 et 2024 qui est significatif, puisque nous quittons Paris Nord, mais seulement au plus tôt à l'été 2024, donc cela représente un double bail pendant une période qui n'est pas tout à fait négligeable.

Enfin, je l'ai mis en bleu parce qu'en rouge cela me semblait un peu agressif, mais à date, la proposition ne convient pas en termes de salle de formation avec la proposition d'une seule salle dans une configuration qui ne se prête pas à nos activités de formation continue. Or, c'est le principal intérêt du projet.

En ce qui concerne le coût, aujourd'hui et sous toute réserve, puisque ce n'est pas une proposition écrite, etc., mais ce serait un coût de l'ordre de 334 000 euros qui est proche de ce que nous a coûté en moyenne notre site parisien sur les 8 dernières années, mais qui est supérieur à ce que cela nous coûte aujourd'hui puisque nous avons réduit nos locaux.

En ce qui concerne la proposition en discussion avec le CNAM, il y a une localisation à la fois de bureaux et de salles de formation sur le site que va construire le CNAM à la Plaine Saint-Denis. On se décale donc de quelques kilomètres au nord ou à l'ouest. Ce sont des locaux qui sont neufs et spacieux, probablement sans grosse difficulté sur le nombre de salles de formation disponibles.

En ce qui concerne l'écosystème, il y a l'intérêt d'un partenariat avec le CNAM, on en a déjà parlé ici et on en a longuement parlé en conseil scientifique, mais les activités que le CNAM va déployer sur ce site-là n'ont pas grand-chose à voir avec les activités de l'EHESP, ce sont des activités principalement mathématiques et de langues.

Sur la localisation sur la Plaine Saint-Denis, on peut au choix considérer que c'est sur la Plaine Saint-Denis un peu loin, ou considérer qu'après tout, c'est à proximité de l'ARS Île-de-France, de l'ABM et de la HAS. Nous n'avons pas le chiffrage aujourd'hui, mais le coût sera probablement inférieur au coût de Paris Santé Campus.

À la date du 6 juillet et sur cette analyse-là, concernant le partenaire, cela nous intéresse de discuter avec le CNAM. Concernant la qualité du bâtiment, ce sont des conditions de travail confortables. Les salles de cours ne seront certainement pas un problème, mais nous ne sommes pas tout à fait aussi avancés dans la discussion qu'avec Paris Santé Campus. La localisation est plus proche du domicile actuel de certains personnels même s'il faut regarder avec un peu plus de prudence parce que parfois, c'est plus long d'aller à trois kilomètres de banlieue à banlieue que de prendre une ligne de métro, même sur un délai long.

Le coût est probablement inférieur même s'il n'est pas connu de façon précise à cette date et la prise à bail serait possible à l'été 2024, ce qui ne pose pas le problème du double financement 2023-2024.

Les « moins », ce sont des disciplines présentes qui n'ont pas beaucoup de lien avec l'activité de l'EHESP, un lieu qui reste quand même excentré et pas exactement tout près de Montparnasse. Il faudra clairement un gros effort d'encre et de salive pour convaincre d'organiser réellement des activités de formation continue sur ce site-là, et je pense qu'il y a un réel risque que ce soit finalement écrit sur la diapositive, mais que cela ne se produise pas vraiment, et si cela ne se produisait pas vraiment, je pense qu'il y aurait un réel risque de réduction progressive de notre site parisien avec des personnels qui vont partir, pas forcément de nouvelles embauches sur notre site parisien et qu'à terme, cela pose la question de savoir s'il y a un site parisien de l'École.

Nous vous donnons parfois des éléments où nous savons à peu près ce que nous vous proposons comme décision. Là, clairement, nous savons un peu moins bien ce que nous vous proposons comme décision. La délibération que nous vous avons proposée, qui honnêtement n'est pas très engageante, c'est de me donner mandat de discuter avec l'INSERM et Parisanté Campus. C'est au fond dans mon mandat de Directrice. Il y a moins d'urgence dans la discussion avec le CNAM.

De toute façon, si nous étions dans la situation de signer un bail avec Parisanté Campus, il faudrait que nous organisions un CA extraordinaire pour que vous m'autorisiez à signer le bail parce que probablement, ce serait nécessaire de le faire avant le prochain Conseil d'administration fixé en octobre.

Nous en sommes là. Très sincèrement, quand nous avons écrit la note et que nous l'avons mise à l'ordre du jour du Conseil d'administration, nous étions dans une situation un peu différente parce que nous étions entre le moment où nous avons cru que nous pourrions aménager le sixième étage pour nos besoins et le moment où nous nous sommes aperçus qu'il n'était pas ERP et qu'il fallait se replier sur la salle du rez-de-chaussée, ce qui explique peut-être l'impression de discordance que vous avez entre une note qui était assez enthousiaste et une proposition aujourd'hui qui l'est un peu moins.

Enfin, pour être transparente avec l'ensemble des administrateurs, d'autant plus que je pense que c'est quelque chose que vous avez peut-être déjà eu comme écho, nous avons une très grosse pression de la part de Parisanté Campus pour y venir et signer, à laquelle je n'ai pas entièrement envie de céder, en tout cas pas pour cette raison-là, parce qu'ils sont eux-mêmes dans le processus de renouvellement de leur bail et qu'ils ont besoin de remplir la totalité des espaces et de faire tourner le modèle économique, ce qui n'est pas forcément une raison pour que nous disions « oui » si les locaux ne nous conviennent pas.

Mme JOLLIET : Bravo, Isabelle, pour cette présentation. Nous avons beaucoup d'éléments. Si nous arrivons à prendre une décision, nous le ferons avec une connaissance pointue des démarches qui ont été entreprises.

Je résumerai ma position de façon un peu différente et très générale en disant qu'il y a une attitude de raison, qui est de choisir le CNAM, parce que cela fait bien concorder les baux, parce que c'est moins cher, parce qu'il y a les locaux en quantité suffisante et que finalement tout est réglé, mais la position qui me tente, c'est la proposition Parisanté campus.

En effet, cela résonne bien avec ce que nous avons développé en numérique dans le cadre du plan France 2030, parce que c'est un site prestigieux, qui sera repérable, qui attirera les étudiants, et parce que comme tu l'as évoqué, il y a le déménagement cinq ans plus tard sur le site prestigieux du Val-de-Grâce, qui « a de la gueule » pour employer une expression un peu triviale. Je crois que je voulais ajouter cet aspect un peu globalisé aux précisions très rigoureuses que tu as données.

Mme RICHARD : Là aussi je partage cette analyse et par souci de transparence vis-à-vis des administrateurs, le choix de PariSanté Campus est plus coûteux et peut-être même un peu plus coûteux que ce que nous savons. C'est-à-dire que quand on vous compare le choix actuel à ce que cela nous coûte, nous avons inclus dans les coûts actuels un certain nombre de locations d'espaces en Île-de-France que nous utilisons pour la formation continue.

Peut-être que cela bougera, mais dans les informations dont nous disposons aujourd'hui sur les espaces dont nous disposerions dans PariSanté Campus, il me semble plausible que l'ensemble de ces coûts ne disparaissent pas, c'est-à-dire que nous soyons de temps en temps dans la situation de nous dire « nous avons besoin d'une salle de séminaire, plus de cinq petites salles et d'un accueil café, nous ne pouvons pas le faire dans PariSanté Campus, donc nous louons des salles dans un hôtel à proximité », ce qui fera encore monter la facture correspondante.

Je souhaite donner toutes ces informations aux administrateurs. Je crois que le sujet n'est pas forcément d'une décision aujourd'hui, mais d'un éclairage et en particulier d'un éclairage sur ce que les administrateurs pensent de ce que tu viens de dire. Est-ce qu'à un moment, le fait de pouvoir monter dans le bateau PariSanté Campus, c'est une occasion dont nous nous disons que nous ne la laissons pas passer ? Elle a un coût, elle ne répond pas forcément à tous nos enjeux, mais nous ne la laissons pas passer et nous essaierons ensuite d'améliorer les choses, de faire au mieux, etc.

Si cela a un coût, cela veut aussi dire que cela aura un impact sur le budget et c'est aussi un élément que je dois donner de façon transparente aux tutelles.

Sinon, nous disons-nous que le projet est trop beau pour nous, que nous n'avons pas les finances pour le faire et que nous prenons une solution moins valorisante, mais dont je me sens obligée de dire que ma conviction intime — je me trompe peut-être — est que cela remettra en cause, à terme, l'existence d'un site parisien ? C'est-à-dire que je ne vois pas très bien comment, ou en tout cas je n'en suis pas très sûre, nous arriverons à avoir une dynamique, sur le site du CNAM tel qu'il nous est proposé, qui fasse que nous ne passions pas de 22 personnels aujourd'hui à 18, puis 14, puis finalement une situation qui s'étiole.

Mme AGENEAU : Juste pour compléter ce que dit Isabelle, j'ai eu l'occasion avec les équipes parisiennes d'aller visiter le site PariSanté Campus et c'est vendredi dernier que j'ai pu constater que la salle de formation qui nous était proposée n'était pas du tout fonctionnelle. Cela a été un gros sujet avec les équipes parisiennes parce que cela nous pose problème.

Sur le papier, effectivement, on peut contenir 50 personnes, en format U. Comme pour la formation continue on est dans une assemblée plus conviviale et collaborative, on a d'énormes poteaux dans cette salle et on sent que nous sommes les derniers à pouvoir en bénéficier. Par ailleurs, il y a très peu d'autres salles de formation. C'est PSL qui gère les cinq autres salles de formation et ces salles sont quasiment complètes en permanence. Nous pourrions donc bénéficier un peu occasionnellement, mais pas régulièrement, des autres salles de formation de cet étage ERP qu'est celui du rez-de-chaussée, et c'est ce qui nous pose problème aussi en réalité, en plus de l'éloignement de certains collègues des équipes parisiennes.

M. MESURÉ : J'ai juste un commentaire rapide. Je suis plutôt dans le positif que dans le négatif. Je trouve que nous avons une opportunité. Le positif m'intéresse. J'ai de moins en moins la possibilité de trouver des taxis et même des Uber qui veuillent se risquer à venir à Saint-Denis. Vous ne pouvez pas comparer la localisation de l'ARS et de la HAS. J'étais avec Didier TABUTEAU quand nous avons choisi les locaux de Saint-Denis, mais Saint-Denis, ce n'est pas la Plaine Saint-Denis. À la plaine Saint-Denis, si vous trouvez une voiture qui vient vous chercher, on ferme les carreaux.

La dernière fois que j'y suis allé, il y avait un individu qui a essayé de casser mon carreau pour prendre ce que j'avais dans la voiture et le chauffeur m'a dit que c'était comme cela tout le temps. Si vous nous donnez un droit de port d'arme, nous pouvons continuer à y aller, mais cela devient vraiment un lieu de non-droit. C'est épouvantable et cela s'est dégradé de façon considérable.

Je trouve que votre analyse est la meilleure. Il y a peut-être possibilité de négocier un peu moins cher et d'avoir une salle près de l'endroit parce que c'est bien, le XV^e et la ligne 12. En plus de toute votre analyse qui est très juste, ce serait évidemment très bien.

Mme SCHIBLER : En dehors des considérations de sécurité, je voudrais juste dire que je pense que votre analyse sur les enjeux stratégiques que cela porte me paraît extrêmement intéressante. Après, il faut peut-être connaître le besoin complémentaire de salles de formation et d'apports complémentaires pour que vous arriviez à avoir un panel de réponses qui répondent aux besoins de l'École et qu'on puisse éventuellement réfléchir les uns et les autres à des idées de localisation complémentaires.

Je trouve qu'en soi, le fait de capitaliser sur ce lieu d'excellence qui est hautement stratégique et sur Paris me paraît tout à fait pertinent. Même s'il emporte un surcoût, il y a quelques fois des choix qui nécessitent d'y mettre une certaine valeur pour en retirer des bénéfices après. Si on ne met pas cette valeur, autant ne rien faire. L'entre-deux n'a pas beaucoup de sens stratégique.

M. ROQUES : Je partage ce qui a été dit par Christine SCHIBLER. D'abord, merci beaucoup pour les explications et la présentation qui était exhaustive. Je comprends, de la présentation que vous avez faite, qu'il n'y a pas de plan C, ou alors y en a-t-il un ? La difficulté, c'est la contrainte temporelle.

Mme RICHARD : À ce stade, je n'ai pas de plan C. J'en aurais peut-être un, mais ce qu'il y a surtout, c'est que la décision ne va pas être à prendre dans les mêmes délais. C'est-à-dire que nous avons une décision à prendre quasiment hier, qui est de dire oui ou non à Parisanté Campus.

Si je n'avais eu aucun plan B et que je n'avais eu que des échecs dans les recherches, je me serais peut-être dit que cela permettait quand même de se mettre quelque part. Là, je sais que j'ai un plan B qui débouchera vraisemblablement, qui n'est finalement pas si différent de ce qu'il se serait passé si notre bail à Paris Nord n'était pas échu, et nous n'aurions peut-être jamais discuté de cela autour de la table du Conseil d'administration.

Effectivement, la question, et c'était le sens de la note, est de savoir si, malgré le fait que ce n'est peut-être pas parfait, malgré le fait que cela nous coûtera plus cher et sans doute assez nettement plus cher, nous considérons que c'est une opportunité, que nous y allons. À ce moment-là, on aura à vous proposer un Conseil d'administration tout à fait fin août ou dans huit jours pour me donner l'autorisation de signer le bail et à ce moment-là je ne chercherai plus de plan B, C ou D.

Est-ce que dans les 15 jours, on se dit « non, on n'y va pas » ? À ce moment-là, pour l'instant j'ai un plan B et peut-être que j'aurai un plan C ou D, je ne sais pas.

M. ROQUES : D'accord. En ce qui me concerne, pour la FHF, je pense qu'on voit bien qu'il n'y a pas d'option idéale, que les contraintes sont extrêmement fortes en termes de délai. Je trouverais intéressant de pouvoir creuser les différentes options et d'avoir les éléments budgétaires complets, les modalités notamment d'accès aux autres salles, d'avoir une vision plus exhaustive, également sur l'accès aux salles de formation. Y a-t-il d'autres alternatives ou pas ? Je ne sais pas, mais cela pourrait valoir le coup d'avoir une vision plus complète pour pouvoir se prononcer au regard de ce que nous nous disons sur l'opportunité stratégique que peut recouvrir Parisanté Campus, de creuser le sujet, sans pour autant que cela engage fermement la décision.

Par ailleurs, sur la question du bail, même si une fois que nous aurons signé ce sera engageant puisqu'il y a le déménagement, etc., quelles sont les modalités de préavis de départ, comme dans tous les baux qu'on signe ? N'y a-t-il pas quelque chose à penser en deux temps, avec un bail peut-être plus court et ensuite l'idée de raffermer la chose dans un second temps ? Je ne sais pas.

Mme RICHARD : Je pense que la question ne va pas se poser dans ces termes-là. De ce que j'ai compris pour l'instant des discussions avec PariSanté Campus, nous serions en fait sous-locataires de locataires d'un bail de l'INSERM. L'INSERM a effectivement besoin d'un engagement pour savoir comment il pourra sous-louer ces locaux avant de résigner lui-même le bail avec l'aménageur.

L'INSERM est le dernier des partenaires à qui j'ai envie de ne pas bien faire les choses. Si on prend un engagement, c'est un engagement rapide, pour cinq ans. Ce qui sera peut-être discutable, c'est effectivement de savoir à quelles salles nous avons accès, etc., et nous leur ferons évidemment écrire tout cela.

Pardon d'être un peu triviale, mais cela veut dire effectivement que d'une part, dans un délai bref, nous refaisons un Conseil d'administration pour que vous m'autorisiez à signer le bail, et cela veut dire aussi que l'on présente probablement déjà un BR2023 et en tout cas en BI2024 dans lequel il y a des dépenses significatives liées à cet élément-là puisque nous aurons probablement notre double bail sur 2023 et le résultat budgétaire qui va avec.

M. SUDREAU : Le sujet est d'une effroyable complexité donc vraiment un grand merci pour la transparence de la présentation. Je pense que cela assainit énormément les affaires et cela enlève toute suspicion possible. Vous auriez pu ne pas le faire et je voulais vous remercier de le faire avec une telle transparence.

Moi, il me semble que comme tout choix qui sera par définition non parfait et qui ne cochera pas toutes les cases, il faut essayer de voir quel est le sens de tout cela, quel est le soubassement stratégique. La décision sera toujours forcément contestée ou contestable, mais en tout cas c'est ce qui la rendra moins contestée et moins contestable.

Il me semble que dans ce sens-là, il y a deux soubassements stratégiques successifs. C'est premièrement de savoir si l'EHESP a besoin d'un site parisien. Je pense que tout le monde sera d'accord pour répondre « oui » à la première question, mais cela va mieux en le disant. Ensuite, la deuxième ligne de force stratégique, une fois que nous avons réglé ce premier choix, est de savoir si cette localisation est une opportunité à ne pas rater.

Mon intuition rejoint celle de Pascale JOLLIET et celles qui ont été exprimées, je pense que c'est un TGV qu'il ne faut pas laisser passer et je trouve que cela donne vraiment du sens à la vision stratégique de l'École, avec à la fois un ancrage très puissant sur l'EPE (Université de Rennes) et en même temps le maintien d'un ancrage parisien et qu'avec cette double commande, on a une ligne stratégique qui est claire et limpide.

Quand on parlait d'attractivité tout à l'heure sur les enseignants-chercheurs, on se donne ici les moyens d'avoir un argument d'attractivité massif. Je pense qu'il faut tracer la décision, soigneusement, avec cette ligne successive de raisonnements qui borde le moment venu les impacts financiers qui sont quand même majeurs, parce que si on divise le surcoût sur cinq ans avec le coût moyen de l'emploi, c'est un choix qui est quand même très lourd.

Je plaide pour ce choix parce que je trouve que même si c'est une prise de risque, et il y a toujours une prise de risque sur ce genre de décisions, elle a le plus important, c'est-à-dire le sens stratégique et donc le sens pour les gens et les équipes qui font fonctionner l'École au quotidien.

Mme MEUNIER : Vous nous placez effectivement dans notre rôle, mais c'est particulièrement compliqué. Je me dis qu'on démarre les discussions d'un COP, que nous n'avons pas les moyens qui vont en face, ou en tout cas ils ne sont pas précisés.

Nous verrons cet après-midi dans le DOB 2024 que ce qui s'annonce a priori, c'est qu'il n'y a pas de financement des surcoûts. Or, ils sont quand même conséquents. Là, nous sommes en train de discuter, pour des questions d'image et de prestige, d'attractivité et d'image de l'École, que je comprends parfaitement, d'un site parisien dont on peut effectivement se poser la question, à terme, de ce qu'il va devenir, avec un surcoût considérable. Même s'il n'est pas chiffré, il apparaît quand même comme étant déjà envisagé comme considérable. Le résultat derrière va être une pression importante sur le poste principal de l'École, à savoir sa masse salariale.

Ce qui me rassure, c'est qu'on peut botter en touche en se disant que le mandat que nous sommes censés vous donner aujourd'hui est celui de la négociation et pas de la décision, mais moi je suis extrêmement réservée.

Mme RICHARD : Cela ressemble quand même à une décision.

Mme MEUNIER : Bien sûr, parce qu'arrivés au bout du bout, si vous avez négocié, nous n'allons pas vous lâcher en rase campagne en disant « sa parole n'est pas crédible, nous allons dire non ». C'est donc bien aujourd'hui que cela se décide.

Moi, je suis extrêmement réservée et je ne me sens pas en capacité de voter avec un surcoût comme celui-là pour un site parisien qui n'a pas encore complètement pris son envol, au prix des efforts qu'on va à nouveau demander à l'École sur son fonctionnement et sa masse salariale.

Ou alors, on a de bonnes nouvelles, et puisque c'est un objectif stratégique d'image et d'attractivité de l'École, il y a à ce moment-là un engagement de financer le surcoût.

Mme JOLLIET : Ne pensez-vous pas que cette position d'attentisme plombe de toute façon les choses ? La possibilité de rentrer dans ce schéma va disparaître de fait, puisqu'il faut se prononcer tout de suite, et nous resterons avec un plan B qui ne nous va pas, il faut bien le dire. Je pense que la visibilité de l'École ne sera pas du tout la même à la Plaine Saint-Denis.

Je ne doute pas de la vaillance d'Isabelle RICHARD pour trouver un plan C d'ici là, mais nous avons quand même ici une opportunité d'essor en termes d'excellence de l'École et de communication. Je voulais le dire.

Mme REYNIER : Je voulais juste dire que nous n'avons évidemment pas de nouvelle à annoncer. Cependant, nous avons remonté ce sujet qui est effectivement un sujet stratégique puisqu'on voit bien qu'au-delà du choix du site entre deux, il y a quand même le sujet peut-être du devenir ou de l'effritement de ce site parisien qui serait tout de même dommageable vu ce que l'École vient de présenter.

Nous sommes dans une situation où à la fois ce projet sur Parisanté Campus fait envie, et où nous sommes dans une discussion budgétaire serrée, vous l'avez compris. Nous avons fait remonter cela à un plus haut niveau pour qu'au moins, lors des discussions de la directrice, le Ministère puisse jouer ce qu'il peut jouer dans ce type de discussions pour appuyer les discussions sur les conditions auxquelles ce bail se ferait.

Mme JOLLIET : Merci beaucoup.

Mme MEUNIER : Puisque vous m'avez challengée ce matin en me demandant si je n'allais pas faire des propositions, je vais en faire une. Souvent, cela a porté ses fruits. Ne pourrions-nous pas assortir cette délibération du Conseil d'un vœu collectif qui dise l'intérêt stratégique de positionner le site parisien intramuros à Paris en lien avec les activités princeps de l'École, la recherche, l'enseignement, etc., et adresser, dans le cadre du COP à venir, une demande de participation et de financement à hauteur des surcoûts engagés ? Ce serait quand même plus rassurant.

C'est un vœu, mais au moins cela marquerait une forme de détermination du Conseil d'avoir un choix cornélien à faire, mais de le faire dans un intérêt stratégique, en en connaissant les conséquences financières et en demandant à ce que cette orientation stratégique forte de l'École que vous décrivez, Madame la Présidente et Madame la Directrice, nous l'assumions ensemble en nous adressant aux financeurs dans le cadre du COP.

M. LE RAT : Je suis d'accord avec Madame MEUNIER. On ne parlait pas du plan C, mais je pense que le plan C, à terme, si nous ne trouvons pas une solution assez rapide, sera Rennes. Je ne suis pas sûr que nos collègues qui sont actuellement sur le site parisien verraient cela d'un très bon œil.

Par contre, effectivement, en parler ou y faire référence dans le cadre du contrat d'objectifs et de performance me paraît être une bonne idée.

Mme SANTARELLI : Pour répondre à Madame MEUNIER, le vœu pourrait peut-être être formulé sur le fait qu'il faut négocier au maximum la baisse des coûts. Il faudra que nous vous aidions en ce sens.

Je comprends très bien l'intervention d'Isabelle là-dessus et je pense que l'INSERM, avec son contrat avec ICADE, est dans une situation compliquée et en fait le financement vient pratiquement de la même source. Il faut que nous réussissions à minimiser les coûts pour l'École. Il faut que l'École soit intégrée dans de bonnes conditions pour répondre à ses missions et pour cela, il faut obtenir ce dont vous nous avez parlé tout à l'heure, à savoir des salles adéquates.

Il ne faut pas que les m² soient trop grands non plus par rapport à ce dont vous avez besoin parce que j'ai l'impression, en lisant les documents, qu'il y a quand même une asymétrie entre ce que vous demandez et ce qu'ils vous proposent. Ils vous proposent 500 m² alors que vous avez besoin de 90 m² plus des salles de 40 m².

Mme AGENEAU : Ce n'est pas ça, ils ne nous proposent pas cela. La salle de formation n'est pas fonctionnelle en l'état.

Mme SANTARELLI : Ensuite, il faut que nous arrivions à rentrer dans ce que nous pouvons payer. Il y a surtout le problème de la double année, parce que je vous rappelle que vous avez le problème de votre temporalité qui rentre aussi dans la balance des avantages et des inconvénients.

Après, effectivement, il y a le coût de s'installer à un endroit d'expertise. On sait que derrière, le ROI est intéressant en terme qualitatif pour l'École et en termes d'exposition et de synergie. Je sais que c'est difficile à calculer, mais le but est de négocier avec l'INSERM, déjà. Je sais que c'est difficile. Je veux juste le dire.

Mme AGENEAU : Ce n'est pas facile parce qu'ils ont un bail, ils font des découpages.

Mme JOLLIET : Nous écoutons une dernière prise de position et nous votons.

M. LE RAT : Merci, Madame SANTARELLI. Pour poursuivre ce que vous venez d'annoncer, l'INSERM, s'ils y vont tout seuls — et je pense que c'est stratégique par rapport au campus en question que l'INSERM y soit avec tous les autres partenaires —, et s'ils ne peuvent pas trouver de sous-locataire, in fine, ce sera le même payeur.

Mme SANTARLLI : Si l'INSERM ne trouve pas de locataire, ils perdent les surfaces et c'est ICADE qui les récupère et qui les loue à quelqu'un d'autre.

Mme AGENEAU : Le bailleur recommercialise l'étage et donc forcément peut avoir des structures complètement différentes de l'écosystème actuel, et c'est la crainte.

6.2 Mandat donné à la directrice de l'École d'engager les négociations avec l'Inserm et ParisSanté Campus

Mme JOLLIET : Nous allons reformuler la question. Autorisons-nous notre directrice à continuer de négocier pour voir si nous pouvons intégrer le site parisien de nos rêves ?

Mme RICHARD : Concrètement, si vous donnez un avis favorable à cela, cela veut dire que nous allons rappeler ParisSanté campus en leur disant que nous souhaitons intégrer les locaux et nous allons reprendre une discussion pied à pied pour que soit établi un projet de bail avec, effectivement, l'ensemble des éléments sur ce qu'ils nous mettent à disposition et à quel coût on peut tirer d'autres salles, comment, etc.

Nous négocierons cela le mieux possible, et j'ai une négociatrice hors pair à ma droite parce que moi, ce n'est pas ce que je fais le mieux. J'entends la proposition d'appui du ministère dans cette négociation-là, que j'entends aussi entre les lignes comme un partage de l'intérêt stratégique par le ministère, sinon j'imagine qu'il ne me proposerait pas de m'appuyer dans la discussion. Je suis tout à fait prête à reprendre cette discussion.

À la fin, je reviens vous voir avec une proposition de bail qui coûte plus cher que la situation actuelle et un coût élevé sur 2023-2024, parce que je ne crois pas que dans la marge de discussion il y ait une marge sur la date de la prise de bail. Nous essaierons, mais je ne suis pas très confiante. Peut-être que vous, vous y arriverez. En tout cas, je note la proposition.

Mme JOLLIET : Très bien. Vous avez eu la question et le détail du modus operandi.

Mme MEUNIER : Je n'ai pas ma réponse à ma proposition de vœu, qui pose quand même le délicat problème de la part de l'ensemble des administrateurs, en incluant d'ailleurs l'engagement pris en séance de la représentante de la DSS d'appuyer les négociations.

Mme JOLLIET : Nous pouvons proposer un premier vote maintenant. À l'heure du déjeuner, vous faites une proposition que vous construisez de manière collective.

Mme MEUNIER : Je ne pourrai pas, je suis obligée de vous quitter pour regagner Paris pour une autre réunion.

Mme JOLLIET : Nous allons faire un premier vote sur le principe. Qui veut s'abstenir ? Qui vote contre ?

Je vous remercie.

Le CA donne mandat à l'unanimité à la directrice de l'École d'engager les négociations avec l'Inserm dans la perspective du projet de nouvelle localisation du site parisien de l'EHESP au sein du bâtiment ParisSanté Campus.

La séance est suspendue de 12 heures 55 à 13 heures 55.

7. AFFAIRES BUDGETAIRES ET FINANCIERES

7.1 Point d'exécution budgétaire au 31 mai 2023

Un document est diffusé.

Mme JOLLIET : Je vous propose de reprendre sans plus tarder nos travaux. Nous commençons par un sujet complexe avec les affaires budgétaires. William va nous réveiller de notre sieste postprandiale pour que nous soyons efficaces.

Un document est diffusé.

M. SABIRON : Merci, Madame la Présidente. Je vais effectivement poursuivre avec l'ordre du jour. J'ai déjà une bonne nouvelle, c'est que cela ne prendra pas une heure.

Sur ce point financier, il y a deux sujets habituels. Le premier, c'est un point d'exécution au 31 mai 2023, avec un petit comparatif par rapport à l'année dernière et quelques éléments saillants et ensuite, je parlerai du débat d'orientation budgétaire en vue de préparer le budget initial 2024.

Sur ce point d'exécution, je passe les rappels conceptuels habituels que j'affiche systématiquement. Je fais un petit point pour rappeler ce dont nous parlons sur 2023. Cette instance a voté un budget initial en décembre dernier, avec les différents montants qui sont indiqués ici. Vous avez l'ensemble des indicateurs budgétaires et patrimoniaux. Ce qui était anticipé à l'époque, c'était un solde budgétaire négatif d'un peu moins de 2 millions d'euros et un résultat patrimonial avec un déficit de 1,8 million d'euros. L'ensemble des autres indicateurs est affiché ici avec tous les éléments d'explication que j'avais pu donner à l'époque.

C'est notre élément de référence et c'est là-dessus que nous regardons notre exécution au 31 mai. Au 31 mai, vous avez ici toujours la même présentation à gauche en autorisations d'engagement et à droite en crédits de paiement. Si vous comparez à date entre cette année au 31 mai versus l'année dernière à la même date, on est sur des taux d'exécution qui en dépense, que ce soit en AE ou en CP, sont quasiment les mêmes, donc on est sur le trait.

En recettes, par contre, on est inférieur, mais dans quelques instants je vous donnerai les explications de ce taux un peu faible.

Sur les recettes, ce que nous constatons, c'est que nous sommes à 6 % d'exécution alors que nous étions à 12 % l'année dernière. Toujours comparés d'une année sur l'autre, nous avons toujours des événements exceptionnels qui polluent un peu la lecture. C'est le cas cette année encore puisque pour rappel, en 2022 à la même période, nous avons reçu en tout début d'exercice un encaissement exceptionnel de plus de 2 millions d'euros pour le projet EPH Erasmus, qui était donc exceptionnel en 2022, d'autant plus que nous aurions dû l'avoir en 2021. Comme c'est un versement qui n'est pas linéaire d'un exercice sur l'autre, nous ne l'avons pas cette année donc cela a gonflé un peu le taux d'exécution l'année dernière.

Les deux éléments qui sont à noter et qui expliquent ce taux d'exécution un peu faible, ce sont les deux éléments relatifs à nos dotations respectives MSP et MESR. Pour le premier, vous savez que nous faisons un avenant à chaque fin d'exercice après le compte financier pour régulariser la part variable suite aux dépenses réellement supportées sur l'exercice pour l'ensemble du coût de nos élèves. Il se trouve que cet avenant, c'est toujours un peu long le temps de faire tout le circuit. Nous sommes dans l'attente de cet avenant. Tant que nous n'avons pas l'avenant, nous encaissons bien les sommes, il n'y a pas de souci avec cela. À fin mai, nous étions donc à près de 18 millions d'encaissés, donc c'est grosso modo un versement au douzième.

Quand nous aurons cet avenant, et cela devrait se débloquent, on l'espère, à l'approche de l'été, nous pourrions comptabiliser tous ces éléments-là. C'est donc en attente pour le moment, mais il n'y a pas de difficulté de fond.

Le deuxième sujet concerne la dotation de l'enseignement supérieur parce que nous sommes encore en discussion avec le MESR. Nous avons présenté qu'il y avait quelques opérations particulières. Nous avons des contrats doctoraux qui ne sont pas chez nous, qui sont des établissements partenaires et pour lesquels nous ne servons que de banque. Nous recevons la dotation, nous la reversons, et ce montant-là n'est pas très bien identifié dans la convention.

Nous voulons nous assurer de cela avec le ministère avec qui nous avons encore eu un échange hier, d'autant plus que ce sont des sommes qui ressortent de notre poche donc nous voulons être sûrs que ce qui rentre, à l'euro près, ressortira à l'équivalent et que l'École n'ait pas à supporter un coût inutile dans l'histoire.

Ça, c'est plutôt versé au trimestre. Il y avait 1,3 million d'euros d'attente à fin mai, mais cela va aussi se régulariser assez rapidement.

Pour les recettes, en clair, ce sont des éléments conjoncturels liés à des aspects contractuels, pour le dire avec des guillemets, mais il n'y a pas d'alerte à ce niveau-là. Pour le reste, ça suit son cours.

Là, nous avons un petit graphique avec les deux années de référence, 2021 et 2022, et on voit qu'on est plutôt sur la tendance basse, mais en tout cas, on est dans l'intervalle donc tout se présente bien pour le moment.

Côté dépenses de personnels, après les recettes, il y a toujours les AE et les CP. On est sur un taux d'exécution qui est à hauteur de 42 %. Ce qu'il faut avoir en tête, c'est que nous sommes plus haut que l'année dernière en valeur. Ce n'est pas une anomalie, ce n'est pas une inflation de nos coûts, c'est tout simplement qu'il y a eu une revalorisation de la valeur du point au 1^{er} juillet de l'année dernière et que nous l'avons en année pleine cette année, donc dès le 1^{er} janvier nous avons un surcoût mensuel. Sur cinq mois, c'est ce qui fait, grosso modo, la différence.

Je donne une petite information au passage. Sans préjuger et sans anticiper ce que sera le BR qui vous sera présenté au mois d'octobre, nous savons déjà que les activités de formation continue continuent à se développer fortement et il y aura donc quelques recrutements supplémentaires donc là aussi, il y a un effet volume. On est sûr de la ressource propre, c'est financer, il peut même éventuellement y avoir des marges, en tout cas au minimum des frais de gestion, donc il y aura un effet volume, mais pas de contrainte particulière sur l'équilibre général des comptes de l'École.

Sur les dépenses de fonctionnement, toujours en distinguant les engagements de nos décaissements, AE et CP, là aussi nous sommes sur la tendance. En début d'année, il y a toujours des reports, il y a toujours quelques grosses opérations de fin d'année qui ne sont pas dénouées, qui se reportent sur l'année d'après, donc on a toujours un effet report entre N-1 et N.

Nous signalons simplement que nous constatons — nous n'avons pas toutes les causes en tête — que nous avons une reprise de nos missions, de tout ce qui est missions et frais de déplacement. Nous sommes pour l'instant à plus de 330 000 euros de plus par rapport à l'année dernière. Nous l'expliquons déjà par un volant d'activités important sur les projets de recherche, sur la formation continue, sur l'apprentissage et sur un certain nombre de coûts d'activités, mais peut-être aussi une reprise un peu des habitudes anciennes. C'est quelque chose que nous allons essayer de surveiller, d'autant plus que nous sommes en train de lancer la dématérialisation de tout le process.

Il y a un autre élément technique, qui n'a pas de fond et en plus cela a changé juste hier, nous avons eu l'information que nous attendions. C'est-à-dire que, si vous vous rappelez bien, nous avons eu une difficulté et nous avons dû changer de prestataire pour l'électricité suite à la défaillance du prestataire Hydroption.

Nous étions donc repartis sur un contrat de la Direction des achats de l'État avec le fournisseur historique et donc à fin mai, nous avons à peu près 350 000 euros pour lesquels nous avons eu des dépenses, nous avons eu des flux, mais pour lesquels nous n'avons pas eu les factures. C'était le temps que tout le côté administratif se mette en place et j'ai eu l'information hier que nous avons reçu ces éléments-là donc le temps de l'inscrire, nous allons pouvoir, là aussi, régulariser tout cela et espérer que tout cela soit maintenant beaucoup plus fluide. C'est un petit retard à l'allumage, mais rien de transcendant ou de risqué dans l'histoire.

Sur les investissements, que ce soit en AE ou en CP, les taux d'exécution sont faibles, mais c'est un grand classique, nous savons que nous avons une saisonnalité très forte et que nos investissements sont à la fois engagés et décaissés généralement sur le second semestre. Il y a tellement de projets cette année avec des montants très importants. Il y avait une ligne très importante pour le Forum, évidemment, mais vous vous rappelez que vous aviez acté, du fait de la restauration des indicateurs de l'École et notamment de la réalimentation de son fonds de roulement mobilisable, le rehaussement du niveau général de nos investissements en numérique et dans le patrimoine.

Comme toujours, on est sur des marchés, on est sur des opérations d'achat ou ne serait-ce que des temporalités avec les fournisseurs qui sont un peu plus longues, avec quelques aléas réguliers. Il y aura donc là aussi, au moment du BR, une révision de tout cela puisque nous savons d'ores et déjà, par exemple, que pour le projet Forum, du fait de son déroulé et de sa contractualisation, a minima tout ce que nous avons prévu d'engager toute fin 2023, sera décalé sur 2024 donc nous n'aurons pas de décaissements sur cette année, ou quasiment rien. J'avais insisté là-dessus au moment du vote du BI. Pour le moins, si les engagements doivent se faire, ils se feront début 2024. Il y aura donc ici un peu de report, mais ce n'est que du report et donc un décalage d'un exercice sur l'autre, il n'y a pas de sujet de fond.

La conclusion de tout cela, c'est qu'il n'y a rien d'exceptionnel. Nous avons quelques éléments techniques qui expliquent pourquoi nous sommes un peu en retard, notamment côté recettes, mais pour le reste, il n'y a pas aujourd'hui d'alerte particulière, pas de point d'attention particulier. De toute manière, les services vont travailler cet été pour préparer un budget rectificatif qui vous sera présenté au mois d'octobre et là, vous aurez tous les éléments de détail pour intégrer à la fois tous les éléments de report et tous les éléments de reprogrammation que l'on peut avoir ou les nouvelles activités, et classiquement tout ce qui fait la vie de notre établissement qui se traduit dans les comptes. Aujourd'hui, je n'ai donc pas de sujet particulier à vous présenter.

Mme JOLLIET : Merci beaucoup pour ce point au 31 mai. Y a-t-il des questions ou des commentaires ? Non ? Nous enchaînons donc sur le débat d'orientation budgétaire.

7.2 Débat d'orientation budgétaire pour l'exercice 2024

M. SABIRON : Effectivement, le deuxième point, c'est ce débat d'orientation budgétaire pour l'exercice 2024. Nous sommes toujours en train de regarder devant donc nous en sommes à cette étape-là. J'ai encore mis les rappels des concepts GBCP, je les passe rapidement.

On se rappelle que ce débat d'orientation budgétaire n'a pas vocation à définir un budget précis pour 2024, ce n'est évidemment pas son objectif. Ce sera le cas lors du vote du BI 2024 lors du conseil de mi-décembre de cette année. Ce DOB donne des orientations générales avant tout, il donne un cadre et il fixe un calendrier.

Aujourd'hui, sur les cinq étapes qui jalonnent un exercice, sur la petite frise que j'ai mise ici, nous sommes bien sur l'étape 1 « débat d'orientation budgétaire » qui se fait à ce CA, juste avant l'été. Pour la suite, dès lors que nous aurons passé ce cap, ces éléments de DOB vont être développés et en tout cas transmis aux centres de responsabilité budgétaire qui vont constituer leurs budgets avec tout le système d'arbitrage interne qui existe dans l'établissement pour vous présenter un budget initial, au mois de décembre, qui sera applicable au 1^{er} janvier de l'année suivante avec un budget rectificatif, un compte financier, etc., donc le cheminement classique.

Je fais un petit rappel sur nos éléments. Qu'avons-nous derrière nous pour préparer ce débat d'orientation budgétaire ? Évidemment, nous avons le dernier compte financier, celui de 2022, certifié sans réserve. Nous avons ce budget initial que j'ai évoqué il y a quelques minutes qui a été voté aussi au mois de décembre, et nous avons ce budget rectificatif, qui est déjà en cours de construction dans nos différents CR et qui sera soumis au mois d'octobre.

Il y a aussi un élément supplémentaire qui vient dans l'ensemble des documents ou des éléments qui nous permettent de vous présenter quelque chose, à savoir le dialogue de gestion pluriannuel qui a eu lieu avec les tutelles le 12 avril dernier et sur lequel nous nous sommes projetés sur un certain nombre de sujets macro et de projets, un certain nombre de trajectoires et d'éléments. On se rappelle que là, nous sommes sur la pluriannualité, mais le DOB ne parle que de l'année 2024.

Ici, pour rappel, vous retrouvez des chiffres sur la dernière colonne qui sont ceux du BI 2023, les différents indicateurs que j'évoquais tout à l'heure, donc le solde budgétaire, le résultat, la CAF, le fonds de roulement, le fonds de roulement mobilisable qui est celui qu'on regarde un peu plus que le précédent, et la trésorerie. Vous avez aussi un peu l'historique depuis 2019.

Ce DOB est fait de façon un peu particulière. Cela a d'ailleurs été indiqué ce matin dans les échanges. Il devrait s'inscrire dans le contrat d'objectifs et de performance et il va s'y inscrire, sauf que nous avons bien vu lors de la séance d'hier et la restitution d'aujourd'hui que les différents axes qui ont été définis, le sujet des moyens associés, etc., ont été discutés et vont être encore travaillés, affinés et arbitrés. Tout ce travail de COP est donc évidemment fait de façon non pas décorrélée, mais pas dans la même temporalité qu'une année classique. On a déjà un COP et on fait un budget qui s'inscrit dedans.

Nous ne sommes pas hors sol, mais en tout cas, nous travaillons un peu en parallèle sur les deux sujets, ce qui ne nous empêche pas de faire un DOB pour cette année 2024.

Nous pouvons néanmoins vous apporter un certain nombre d'éléments sur les grands thèmes et les grandes lignes budgétaires que nous avons au sein de l'École. Évidemment, le sujet important, ce sont nos deux dotations qui représentent les deux tiers de nos ressources. On part sur une stabilité de la part fixe à 22 millions d'euros parce que c'est ce qui est convenu avec le ministère et une part variable qui s'ajustera et qui donc va évoluer puisqu'on sait d'ores et déjà qu'avec les différentes mesures RH qui sont annoncées avec date d'effet sur cet exercice ou année pleine l'année prochaine, etc., cela va forcément évoluer en fonction des décisions finales de l'État.

Ça, c'est le cheminement habituel, mais c'est pour rappeler un peu les ordres de grandeur. Nous ferons comme d'habitude et nous essaierons d'estimer nos effectifs par promotion, les coûts moyens associés que nous avons avec cela, et de projeter ces éléments de part variable.

Pour la dotation du ministère de l'Enseignement supérieur, nous tablons sur une stabilité de la dotation à hauteur de ce que nous avons inscrit au budget 2023, indépendamment de toutes les discussions sur les moyens supplémentaires, etc., qui ont pu être évoquées dans le cadre du COP.

Sur les plafonds d'emploi, suite aux échanges et notamment au dialogue pluriannuel de gestion du mois d'avril, nous inscrivons et notons une stabilité du plafond d'emploi MSP sur sa valeur 2023, ce qui fait 289 ETPT, et une stabilité sur les emplois MESR à hauteur de 22 postes. Il y a d'ailleurs eu quelques échanges sur la notion de plafond d'emploi de l'École. Il y a quand même quelque chose à investiguer puisqu'en fait, nous ne sommes pas opérateur de l'État et le corollaire de ne pas être opérateur, c'est que nous ne sommes pas censés avoir de plafond. Il y a donc un sujet là-dessus à voir par rapport aux différents éléments. C'est en tout cas la réponse que le MESR nous a indiquée dans différents échanges et il faut se poser la question de savoir ce que cela veut dire sur l'ensemble des autres emplois. Il y a donc quelque chose à investiguer là-dessus.

Sur la masse salariale, puisque ce document était arrêté depuis quelques semaines, ce que l'État a pu diffuser dans la presse et communiquer sur les différentes mesures RH envisagées n'est pas intégré là-dedans. Elles le seront évidemment dès lors qu'elles deviendront concrètes. En attendant, les services de la RH et le contrôle budgétaire de la masse salariale ont fait un certain nombre d'hypothèses, mais aujourd'hui c'est trop tôt pour être partagé, ce sera affiné lorsque ce sera le moment.

Nous restons sur les hypothèses de base avec une valeur du point telle que nous la connaissons en 2023, un GVT qui est toujours à peu près autour de 1 %, ce qui représente un surcoût de 300 000 euros supplémentaires chaque année pour l'École. C'est cumulatif, il ne faut pas l'oublier. On reste sur une stabilité du volume de nos vacataires à 1,4 million. Il y a 4 ans de cela, nous étions plutôt autour de 1,7 million. Nous restons très dynamiques — tous les indicateurs vont dans ce sens — sur les contrats sur ressources propres, que ce soit nos contrats de recherche, que ce soit nos expertises ou que ce soit l'ensemble des autres activités liées à des ressources propres.

Cela a été évoqué ce matin dans les discussions et les échanges que vous avez eus, nous estimons qu'il y a un sujet d'attractivité sur nos filières, certaines plus que d'autres, mais en tout cas on reste sur une augmentation qui sera limitée. Nous verrons un peu quels sont les éléments qui nous permettent de préciser notre prévision à ce niveau-là. Il reste quelques incertitudes comme par exemple le surcoût de la complémentaire santé des fonctionnaires où pour l'instant, nous savons que nous n'avons pas de compensation, et en tout cas c'est ce que nous comprenons. Là aussi, les modalités pratiques nous permettront d'affiner les coûts, donc nous ne pouvons pas afficher de montant aujourd'hui, mais nous savons qu'il y a ce sujet-là à intégrer.

Autre point sur les ressources propres, en formation continue et en apprentissage, l'École reste sur sa dynamique. Sur le COP actuel, l'idée était de 100 000 euros de recettes supplémentaires par an et nous reconduisons cet objectif puisque tous les indicateurs nous laissent à penser que nous sommes dans une dynamique qui va continuer à nous faire avancer là-dessus.

Le point sur lequel nous touchons un plafond de verre, et ce sera vérifié ou pas, ce sont nos capacités en termes d'apprentissage où nous sommes aujourd'hui à 73 contrats simultanés. Nous pourrions peut-être augmenter un peu, mais eu égard à notre offre de formation et eu égard au marché sur lequel nous sommes et aux candidatures que nous avons, probablement que nous ne ferons jamais beaucoup plus que cela, en tout cas sur cette année 2024. Nous allons donc plutôt rester sur une hypothèse prudente et s'il y a du plus, ce sera toujours du bonus.

Sur ces deux postes — je suis bien en budgétaire et pas en patrimonial —, nous devrions continuer à augmenter nos recettes de FC et de FA vers 5,5 millions d'euros.

En recherche et en expertise, nous devrions rester à peu près dans les mêmes eaux. Nous savons que cela bouge un peu d'un exercice sur l'autre, c'est vraiment très corrélé au rythme et à la saisonnalité des financements sur les différents projets. On sait qu'il y a des financements qui peuvent basculer de décembre à janvier, cela change toute la donne parfois, mais nous devrions rester grosso modo autour de cette médiane de 3 millions d'euros pour la recherche et 1,2 million pour les activités du LERES.

Sur les activités internationales, avec la création de la filiale EHESP International, le principe est que ces activités-là ne soient plus gérées dans les comptes de l'École, mais soient gérées par cette filiale. Par contre, cela veut dire que les activités institutionnelles comme les projets Erasmus, Erasmus + et les partenariats institutionnels y resteront. Il y aura sûrement une porosité entre les deux structures, mais tout cela c'est la même maison. Il y aura donc sûrement des échanges financiers entre les deux en fonction des portages et des montages financiers et des différents projets que nous pourrions lever avec la filiale. Voilà pour ces activités-là.

Sur notre autre filiale qui est les Presses de l'EHESP, ce que nous savons de notre modèle économique actuellement sur les Presses, c'est qu'il y a une stabilité ou en tout cas une constance dans les résultats positifs. Je pense que cette formulation est la plus adaptée. Comme sur les années précédentes, nous comptons encore sur 2024 sur un versement à minima de 100 000 euros de dividende de la filiale vers la maison mère, vers l'École. Habituellement nous sommes très prudents et nous ne l'affichons pas et cette année, nous itérons également cela parce que le business plan, pour utiliser un gros mot qui n'en est pas un, nous laisse à penser qu'il y aura aussi une stabilité sur 2024 là-dessus.

Sur EHESP International, il est évidemment bien trop tôt pour parler de dividende. Nous allons déjà lancer l'activité, la développer, la structurer. Il faut déjà que la structure soit autosuffisante, que les capitaux propres qui ont été mis soient un peu stabilisés et se restaurent et ensuite nous verrons ce que cela peut donner. 2024, c'est évidemment trop tôt et nous en reparlerons dans quelques années.

Il y a une autre orientation stratégique qui a aussi été évoquée ces dernières heures et ces derniers jours. C'est le centre interdisciplinaire en santé mondiale. Nous souhaitons l'intégrer dans notre projet de budget. Concernant le coût de cette opération pour lancer ce projet, pour le kick-off de ce projet-là, il est nécessaire en termes de RH et d'accompagnement de mettre un peu moins de 300 000 euros sur le projet. C'est un projet qui doit ensuite à terme s'autofinancer, en tout cas c'est la stratégie d'aller chercher des projets et des financements, de la ressource propre, pour ensuite étayer et développer ce centre-là. Il y a des demandes qui sont en cours de discussion avec nos tutelles pour essayer de voir si des financements ad hoc peuvent être obtenus pour accélérer et dynamiser ce projet-là.

Un autre point est le Forum. Je l'ai un peu évoqué dans le sujet précédent. Nous savons déjà qu'il y a un report. Les engagements seront probablement pris début 2024. C'est donc un peu plus ferme que ce qui est écrit ici. Nous intégrons aussi un élément sur lequel nous vous avons déjà informé, à savoir que l'on constate une inflation sur tout et en particulier sur les marchés de travaux, donc là où le budget était prévu à 3,1 millions d'euros, nous devrions plutôt être de l'ordre de 3,5 millions. Tout cela sera confirmé quand nous ouvrirons les plis et que nous notifierons nos marchés. Ceci dit, le fonds de roulement mobilisable de l'École est toujours là donc il n'y a pas de difficulté. Ce surcoût ne remet pas en cause le projet, c'est un élément important.

Ici, nous nous sommes essayés à faire une projection sur les décaissements à prévoir, avec un décalage des engagements et des paiements. Ce sera aussi à affiner avec la Direction du patrimoine qui est représentée à côté de nous. Ce sera affiné en fonction des différents choix qui seront faits. L'ordre de grandeur pourrait être autour de 2,4 millions d'euros pour 2024 avec les soldes en 2025.

Pour rappel, sur un autre sujet, le plan de sobriété énergétique (PSE) qui vous avait été présenté au conseil d'administration de décembre, on se rappelle que c'est une enveloppe pluriannuelle de pas loin de 600 000 euros qui est un vrai choix de l'établissement et un vrai choix de votre part, qui est financé sur le fonds de roulement mobilisable de l'École et qui donc va dans le sens de cette sobriété-là, avec quelques projets techniques emblématiques. Certaines actions ont déjà amené des flux sur 2023, nous en aurons encore jusqu'en 2025. Le gros sera sur 2024 à hauteur d'environ 300 000 euros.

Pour le reste, sur les investissements courants, donc vraiment le maintien de l'outil de travail, hors forum et hors PSE, nous restons sur un objectif, a minima, de 1 million d'euros parce que nous avons déterminé que c'était le montant minimal, notamment sur le numérique. Nous avons trois gros postes si vous vous rappelez bien : le patrimoine, le numérique et nos outils pédagogiques. C'est à peu près 1 million d'euros qu'il nous faut chaque année, nous allons donc reconduire ce montant-là, là aussi affiné en fonction de la temporalité des actions, des capacités humaines à les mener, etc., mais nous devrions rester sur cet objectif-là.

Je poursuis et je vais traiter les deux sujets en même temps sur les dépenses de fonctionnement. Je les avais présentées ici avec deux éléments qui sont les fluides et les autres dépenses. Là aussi, l'École subit l'inflation, comme tous les opérateurs et comme toutes vos structures de rattachement. On se rappelle que sur les fluides, nous avons anticipé 1 million d'euros. Ce sera probablement un peu moins au vu des premières factures que nous avons eues. Le coût d'approvisionnement s'est quand même réduit, et en tout cas nous ne sommes pas sur les niveaux que nous attendions, ce qui est plutôt une bonne nouvelle.

Maintenant, nous ne sommes à l'abri de rien. C'est vrai pour aujourd'hui, c'est encore vrai pour demain et encore plus pour 2024. C'est vrai pour tous nos approvisionnements qui subissent de l'inflation, au-delà des problèmes d'approvisionnement, etc. Ce qui est sûr, c'est que même au mois de décembre quand nous vous présenterons un budget, ce budget sera arrêté en interne courant octobre et courant octobre, il est probable que nous serons obligés de prendre certaines hypothèses, le plus actualisées possible.

C'est pour cette raison qu'aujourd'hui nous n'affichons rien, parce que c'est beaucoup trop prématuré, mais il faudra sûrement figer les hypothèses les plus « fit » possible en 2024 sur ces coûts-là et à ce moment-là nous vous présenterons aussi ce qui nous semble être des surcoûts par rapport à l'année de référence qui est 2021, qui était une année normale, sans crise sanitaire ou géopolitique.

Le dernier point sur le poste « autres dépenses », c'est celui concernant les locaux parisiens avec ce qui a été échangé tout à l'heure. Quand nous avons écrit cela, nous n'avions pas d'élément particulier à intégrer. Je le reformule donc aujourd'hui en disant qu'en fonction de votre choix de fin de matinée et de la suite que cela va amener, cela aura un impact sur 2024, mais du coup pas uniquement, potentiellement aussi sur 2023. Là aussi, cela vous sera présenté dans un budget rectificatif. Ce sera donc à suivre en temps réel.

En synthèse de tous ces éléments-là, nous sommes sur les sujets habituels et les thématiques habituelles, avec les incertitudes habituelles que nous pouvons avoir, mais aussi tous les éléments de la colonne vertébrale de l'établissement. Habituellement, nous vous mettons les indicateurs cible, mais là nous avons fait le choix de ne pas vous les présenter, ne serait-ce qu'à cause d'inflation que nous ne maîtrisons absolument pas, rien que sur les fluides, où l'on peut aller de 0 euro à 2 millions d'euros. Cela change complètement la donne et l'ensemble des indicateurs. Ce n'est ni la peine de vous faire peur sur des hypothèses très pessimistes ni de vous donner de faux espoirs en faisant des hypothèses trop optimistes.

L'idée aujourd'hui est de vous proposer un principe plutôt que des indicateurs. On sait que le solde budgétaire, en plus, est tellement lié à des phénomènes d'encaissement et de décaissement avec des reports possibles d'un exercice sur l'autre que nous restons sur les objectifs assignés par la circulaire opérateur, c'est-à-dire d'avoir un solde budgétaire qui oscille d'une année sur l'autre autour de l'équilibre. C'est ainsi que c'est formulé, en d'autres mots, mais en substance c'est cela. L'idée est d'arriver le plus près possible d'un solde budgétaire. Ce sera confirmé peu ou prou quand le travail détaillé de construction de ce budget sera fait.

Ce que nous envisageons comme déficit — puisque nous savons que nous partons sur un déficit sur 2023 très probablement et très certainement sur 2024 —, c'est un déficit qui serait limité à 1,5 million d'euros en considérant que dans ces 1,5 million d'euros, on a déjà 1 million de fluides et 500 000 euros de mesures RH. On parle de celles qui ont déjà été actées et mises en œuvre, non financées par l'État.

C'est pour mettre en perspective le fait qu'en dehors des phénomènes exceptionnels que nous avons pu mettre en exergue au mois de décembre, nous sommes là aussi sur ce que l'École maîtrise, à savoir son train de vie, ses activités et l'équilibre de ses ressources propres versus ses activités, en restant autour de l'équilibre aussi en termes de résultat patrimonial. Pour la trésorerie, nous sommes deux fois et demi voire trois fois au-dessus du ratio prudentiel donc il n'y a pas de doute que nous y arriverons.

Ce n'est peut-être pas ce que vous attendiez, mais l'idée, c'est que nous considérons qu'il y avait vraiment trop d'éléments d'incertitude et que même aujourd'hui, nous ne sommes pas en situation de pouvoir vous présenter une hypothèse haute et une hypothèse basse qui soient sérieusement étayées ou qui présentent un chemin qui soit suffisamment sérieux pour les présenter aujourd'hui.

Nous sommes donc restés sur ces éléments-là, mais c'est évidemment à partager avec vous et à discuter entre vous.

J'en ai terminé avec cette présentation.

Mme JOLLIET : Merci beaucoup pour la présentation. Nous avons bien compris que même sous la torture, vous ne pourriez pas nous en dire beaucoup plus et beaucoup plus précisément sur 2024, donc partageons. Avez-vous des questions ? Monsieur LAMBERT ?

M. LAMBERT : Merci de votre honnêteté, de dire qu'il y a beaucoup d'incertitudes et que le Conseil n'est pas en mesure de valider une hypothèse haute et une hypothèse basse. Vous nous demandez donc de voter sur un calendrier et sur une procédure. C'est cela ? La délibération consiste à être d'accord pour le calendrier ?

M. SABIRON : Sur le fond, chaque année, le DOB est constitué comme cela. Nous amenions plus de matière avec des indicateurs cibles, mais ce n'est pas une exigence de la circulaire opérateur. Le principe du DOB est vraiment de présenter de grands éléments stratégiques, des sujets macro, et de donner un calendrier. Ce sont les deux éléments que nous devons vous soumettre, selon les textes de l'enseignement supérieur, le reste étant un peu en plus.

M. LAMBERT : Si nous votons contre, vous faites le travail quand même. Je suppose que vous allez travailler sur le budget 2024. Non ?

M. SABIRON : Bien sûr, mais aujourd'hui nous n'avons pas entamé ce travail, nous sommes plutôt encore sur 2023, mais effectivement, ce sera le chantier d'après.

M. LAMBERT : Il n'y a donc pas de délibération aujourd'hui, sauf celle sur le calendrier ?

M. COAT : On vote la procédure d'élaboration du budget.

M. LAMBERT : Oui, mais cela va de soi.

M. SABIRON : C'est un passage obligé.

M. LAMBERT : Bon. En tout cas, vous nous avez fait part d'incertitudes, que je traduis par « inquiétudes ».

Mme JOLLIET : Ce n'est pas ce qui a été dit. Nous sommes sur la procédure classique, Monsieur LAMBERT. Il n'y a pas de particularité sur le fait de voter en milieu d'année la construction du projet de budget. C'est le principe et surtout le terrain sur lequel nous commençons les travaux. Alors oui, il y a un calendrier, mais ce n'est pas seulement sur le calendrier que nous vous faisons voter.

Mme RICHARD : En appui de ce que vient de dire William, il est arrivé, notamment l'année dernière, que nous vous fassions des propositions plus précises de borne haute et de borne basse. Là, vous voyez bien que le petit caillou que vous avez mis dans mon sac à dos tout à l'heure comporte une incertitude de 400 000 euros environ, que nous ne savons pas encore à cette date comment va se dérouler le Forum et comment nous décaisserons ces éléments-là qui se comptent aussi en centaines de milliers d'euros. Par ailleurs, nous avons des incertitudes qui sont très importantes, comme tout le monde, sur notre facture d'électricité.

La somme de ces incertitudes-là est telle que cela n'a pas de sens de vous donner une borne haute et une borne basse et que, nous en avons discuté avec William, notre position est que quand nous vous donnons une borne haute et une borne basse, c'est que nous sommes confiants d'être entre les deux. Si les incertitudes sont telles que nous ne pouvons pas faire cela, nous faisons le choix de ne pas vous donner une borne haute et une borne basse.

Mme JOLLIET : Monsieur LUGBULL ?

M. LUGBULL : En tant que représentant FO, je souscris totalement à ce qu'a dit Patrick LAMBERT. Nous pouvons voter sur le calendrier, bien sûr, nous avons vu le projet de délibération et nous ne pouvons qu'être d'accord. Vous avez une méthodologie, mais nous ne votons pas, finalement, sur le budget lui-même.

Par contre, j'ai un pouvoir d'Anne MEUNIER. Même si elle n'est plus là, elle écrit encore et elle m'a dit de vous lire cela. « En lien avec le débat introduit par Monsieur TASSO ce matin sur la non-compensation des dotations des mesures salariales et de fonctionnement, à savoir l'inflation, l'énergie, etc., ce DOB augure mal de la première année d'un COP non défini dans ses moyens.

Le rebasage budgétaire de 2,2 millions d'euros de début du COP en cours est largement grignoté sous nos yeux. Nous souhaitons donc interpeller la tutelle sur le sujet et si la réponse de la tutelle est « non », comme semble le préciser la note de la DAF de l'École, alors, la CFDT votera contre ».

Je ne fais que lire ce qu'a dit ma collègue.

Mme SANTARELLI : Je suis désolée, je connais mal le process du débat d'orientation budgétaire parce que vous êtes le seul opérateur qui procède ainsi, en réalité. Je pense que c'est réellement une spécificité ici. Ce n'est pas le vote du budget.

Mme RICHARD : C'est une spécificité de l'enseignement supérieur.

Mme SANTARELLI : D'accord, excusez-moi. Nous essayions de comprendre entre nous. En réalité, le vote de ce DOB porte vraiment sur des hypothèses. Aujourd'hui, Monsieur SABIRON ne peut pas faire d'hypothèse sur la dotation puisqu'elle n'a pas été arbitrée. Moi, je ne peux pas vous en parler parce que je ne sais pas. Les arbitrages sont faits par les cabinets et par le ministre pendant l'été dans le cadre de la préparation du projet de loi de financement de la sécurité sociale.

En réalité, on ne sait pas encore ce qui va être fait. Moi, je sais que l'École va bien financièrement. Nous le savons et nous partageons à chaque fois que le fonds de roulement est très positif, que le changement de mode de financement a apporté énormément de choses et que les efforts que l'École a faits ont apporté d'autres choses et que cela a permis effectivement de dégager des ressources. Il y a plusieurs facteurs qui ont dégagé ces ressources.

Pour l'instant, vous pouvez investir et vous pouvez, pour l'instant, financer ces choses sans apport supplémentaire, mais les apports supplémentaires seront forcément faits à un moment donné. On n'abandonne pas un opérateur. On ne le met pas volontairement en déficit pendant plusieurs années sans, au bout d'un moment, prendre en compte les évolutions qu'il y a eu. Notre souci, si vous voulez, c'est que chaque année, nous sommes obligés de faire le bilan entre ce que nous avons en recettes et en dépenses pour la sécurité sociale. C'est très simple.

Ensuite, il faut donc faire une allocation budgétaire qui est en regard de toutes les priorités qu'il y a et de tous les soucis qu'il y a à gérer. Pour l'instant, l'École n'est effectivement pas dans les priorités parce qu'elle va bien.

M. LUGBULL : Mon expérience de chef d'établissement me montre que lorsqu'un établissement va bien, et comme vous le dites c'est le cas de l'École, c'est justement qu'on n'est pas prioritaire pour un rebasage, parce qu'on vous dit « vous gérez très bien donc nous ne vous aidons pas ».

Mme SANTARELLI : « Nous ne vous aidons pas » ne veut pas dire « vous ne faites pas partie de nos points d'attention et de nos priorités en général ». Aujourd'hui, vous avez thésaurisé une partie, une thésaurisation qui s'est faite via des efforts, mais aussi via un changement de mode de financement qui a très bien fonctionné pour vous. Vous avez eu un rebasage à la hausse et plein de choses qui ont marché pour vous. Je pense qu'il n'y a pas de souci de financement aujourd'hui.

Le problème du fonds de roulement mobilisable, c'est que c'est un indicateur qui est compliqué et c'est une mise en perspective qui est un peu faussée. Nous ne regardons que le fonds de roulement parce que c'est la réalité. Le fonds de roulement mobilisable, avec tout ce qui est CET, etc., derrière, ce ne sont pas des choses qui se déroulent dans la réalité et dans la vraie vie. En tout cas, il n'y a pas un véritable horizon de décaissement ou un vrai horizon sans apport complémentaire. Vous voyez ce que je veux dire ? Cela ne roule pas réellement.

Aujourd'hui, nous sommes confiants dans la bonne gestion de l'École, dans l'atteinte de ses objectifs, et nous soutenons l'École. Dans le cadre des projets d'investissements, le partage et les décisions qui sont prises sont suivis par le ministère. L'appui du ministère est acquis. Après, il est sûr que nous continuons à discuter sur vos projets comme nous le faisons tous les ans.

M. MESURÉ : Je ne pensais pas prendre la parole, mais j'avais mis un point d'interrogation sur votre texte concernant la trésorerie. Compte tenu de ce que je viens d'entendre, je vais dire ce que je pense.

Quand vous écrivez « il est précisé que chaque nouveau projet pluriannuel veillera à ne pas générer de besoin de fonds de roulement », on pourrait croire que la tutelle vous a donné son engagement de transformer son débasage habituel en un rebasage, parce que vous n'avez aucun contrôle. Cela vient de vous être dit. On reste donc dans l'incertitude et dès qu'on a un peu reconstruit un fonds de roulement et une trésorerie, on se serre et on appelle cela des économies à la sécurité sociale.

C'est un vieux sujet que je débats à chaque fois que je suis obligé, avec pas mal d'autres administrateurs, de retoquer un budget. Nous verrons comment sera le budget que vous nous présenterez en décembre, mais il est très optimiste de dire qu'on veillera à ne pas générer de besoin de fonds de roulement. Il y en a d'autres qui s'en chargeront à notre place. Merci.

Mme JOLLIET : Je vous propose de passer au vote. Nous avons à voter sur le deuxième sujet sur le DOB.

Qui s'abstient ? J'ai une abstention.

Qui vote contre ? Il y a une personne.

M. LAMBERT : C'est peut-être lié à l'âge, mais je n'ai pas compris sur quoi nous votions. Est-ce sur la délibération que nous avons sous les yeux ?

M. COAT : Sur la délibération 21.

M. LAMBERT : Celle qui décline le calendrier de travail pour préparer le budget 2024 ? Je ne comprends pas bien pourquoi nous votons cela. La DRH ne nous demande pas de voter sur la date à laquelle ils vont faire le bilan social.

M. SABIRON : C'est le Code de l'éducation qui nous impose cette étape formelle. C'est pour cela que nous sommes obligés de vous le présenter.

M. LAMBERT : Vous le ferez quand même si nous ne sommes pas d'accord. C'est dans le calendrier.

Mme JOLLIET : Je ne reprends pas le vote, je crois que tout a été dit. Il y a donc une abstention et un vote contre. Le reste des membres présents ou représentés est pour.

📖 Dans le cadre du débat d'orientation budgétaire, le CA approuve la procédure interne d'élaboration du budget initial 2024

8. OFFRE DE FORMATION

8.1 Formation continue : politique tarifaire 2024

Un document est diffusé.

Mme JOLLIET : Dans le temps qu'il nous reste, nous passons à l'offre de formation.

M. BATAILLON : Bonjour à tous et à toutes. Je vous présente, comme chaque année à la même période, les ajustements que nous faisons sur notre politique tarifaire.

Pour mémoire, c'est une politique tarifaire qui est applicable à partir du 1^{er} janvier 2024 sauf certains points qui le sont dès maintenant, notamment pour la rentrée 2023. Ces points-là ont déjà été validés par le Conseil d'administration. Je pense notamment aux tarifs de l'apprentissage. D'autres vont l'être, si vous en êtes d'accord, aujourd'hui, notamment les tarifs du diplôme d'établissement handicap et du MPH.

Là aussi, pour mémoire, cette politique tarifaire concerne essentiellement les publics en formation continue, mais aussi les publics en reprise d'étude, les publics en formation initiale et les auditeurs libres.

Le premier sujet que nous avons été amenés à clarifier concerne la définition des publics en reprise d'études, restée, dans la version précédente, la notion de deux ans après la fin de la formation initiale. Ces deux ans n'ont pas de justification réglementaire et étaient assez difficiles par ailleurs à appliquer. Nous avons donc simplifié la définition de ces publics en reprise d'études en précisant ce qui était déjà contenu dans la version précédente, à savoir que si les personnes en reprise d'études ont un financement pour toute ou partie, ou demandent des aménagements ou des suivis administratifs particuliers, ils relèvent du tarif de la formation continue, et si leur formation n'est pas financée et s'ils ne demandent pas d'aménagement spécifique ou de suivi administratif particulier, ils relèvent du tarif de la formation initiale.

Le deuxième point qui a été précisé dans la version qui vous est soumise aujourd'hui, c'est le tarif des parcours de formation qui reposent sur des unités d'enseignement au sein d'un master. Nous avons de plus en plus, et cela se développe même si ce n'est pas encore quantitativement très important, des publics à qui nous proposons un parcours de formation individualisé qui s'appuie sur des enseignements existants. Là, la proposition assez simple. C'est que le tarif de ce parcours individualisé est calculé au prorata du nombre d'heures.

Le troisième point, là aussi pour une plus grande lisibilité de notre politique tarifaire, concerne le tarif des diplômes d'établissement pour lesquels nous avons supprimé la notion d'ECTS comme marqueur des différents tarifs pour afficher en clair la liste des diplômes d'établissements et les tarifs associés. Cela nous obligera, si nous créons de nouveaux diplômes d'établissement, à valider le tarif, ce qui est souvent fait, en même temps que vous validez le diplôme correspondant. De la même façon, pour les certificats, nous avons précisé les tarifs pour être plus lisibles et plus simples.

Je reviens sur le développement de ces parcours individualisés qui nous ont amenés là aussi à rendre plus flexible et plus simple la tarification de ces parcours individualisés, dès lors, notamment pour des auditeurs libres, qu'ils reposaient sur des enseignements, notamment au sein des filières. Nous avons le cas de certains participants et certains apprenants. J'ai en tête un médecin qui a suivi en auditeur libre la formation MISP, mais qui n'a pas tout suivi. Il relèverait donc de cette catégorie donc la proposition, qui correspond peu ou prou au tarif qui était fixé jusqu'alors, mais sous une forme regroupée de modules de quatre jours, est que le tarif soit fixé à 210 euros par jour.

Nous avons introduit là aussi « auditeur libre, médecin de l'Éducation nationale » à un tarif qui est au prorata de la durée de cette formation et en cohérence avec les autres tarifs qui avaient été validés par le passé. Nous avons supprimé un tarif pour les formations en e-learning parce que finalement, nous ne l'utilisons pas depuis quelques années. Lorsque nous développons avec les pouvoirs publics, le ministère et les ARS des dispositifs de formations qui reposent sur de l'e-learning, il s'agit de dispositifs sur-mesure pour lesquels nous préparons un budget qui est lié à notre analyse des coûts et nous n'avons donc pas besoin finalement de nous référer à un tarif fixe. Surtout, ce n'est surtout pas très pratique.

Pour finir, nous avons levé une petite ambiguïté que nous avons introduite lors de la précédente version de la politique tarifaire sur la prolongation des parcours. Nous souhaitons, pour les parcours hors diplômes nationaux, limiter à une fois la possibilité de se réinscrire. La formulation n'était pas claire et nous nous sommes posé la question de savoir si cette mesure s'appliquait aussi aux masters et mastères spécialisés. Or, réglementairement, nous ne pouvons pas limiter les redoublements pour les masters ou mastères spécialisés.

Voilà donc ces petits points d'ajustements et de simplification et de meilleure communication autour de notre politique tarifaire.

Mme JOLLIET : Merci beaucoup. Avez-vous des questions ?

Mme RICHARD : Il n'y a aucune modification fondamentale, il n'y a aucun changement de l'esprit.

Mme JOLLIET : Je vous propose de voter sur ce qui vient d'être présenté par Remy BATAILLON. Qui s'abstient ? Qui vote contre ? Personne. Je vous remercie.

Le CA approuve à l'unanimité la politique tarifaire de formation de l'EHESP mise en application à compter du 1er janvier 2024.

8.2 Formations diplômantes : modalités de contrôle de connaissances (MCC) des masters et mastères spécialisés (année universitaire 2023-2024)

Un document est diffusé.

Mme JOLLIET : Le second sujet concerne les formations diplômantes et leurs MCC.

M. LEGUÉRINEL : Bonjour à tous. Nous parlons de la validation des modalités de contrôle de connaissances pour l'ensemble de nos parcours de master et mastère spécialisé pour l'année universitaire prochaine. Dans la diapositive, je rappelle ce que sont ces modalités de contrôle de connaissances.

Ce qu'il est important de noter, c'est qu'elles doivent être validées avant l'entrée en formation de nos étudiants et qu'elles peuvent être modifiées à la marge jusqu'à un mois après l'entrée en formation. Une fois ce mois passé, elles ne peuvent plus être modifiées. Ce sont vraiment les règles du jeu de l'évaluation qui évidemment ne doivent plus changer au cours de l'année universitaire.

Dans les documents qui vous ont été transmis, les nouveautés ce sont les modalités de contrôle de connaissances pour le nouveau parcours de master 2 qui va s'ouvrir à la rentrée dans la mention administration de la santé. C'est le master 2 « management et pilotage des situations sanitaires exceptionnelles » (MP2SE).

Je précise également que dans les documents que nous vous avons transmis il n'y a pas les MCC du mastère spécialisé ingénierie et management des technologies de santé pour la raison simple qu'il commence en janvier et que nous sommes dans une année de transmission, donc nous avons préféré vous proposer les MCC lors du prochain Conseil d'administration. Cela n'a pas d'incidence puisque les étudiants ne rentreront qu'en janvier 2024.

Je vous ai également indiqué que nous tentons un travail d'harmonisation sur la présentation de ces modalités de contrôle des connaissances qui sont encore aujourd'hui un peu hétérogènes sur la forme, mais nous travaillons sur la bonne élaboration des maquettes pédagogiques qui sont rentrées dans notre système d'information et qui nous permettent d'en extraire ensuite les modalités de contrôle des connaissances.

J'ai également précisé la partie valorisation de l'engagement étudiant qui fait partie des préconisations du ministère de l'Enseignement supérieur et qui consiste à reconnaître les engagements que les étudiants ont pu mener pendant l'année universitaire et qui peut aboutir, à l'EHESP, à la majoration de leur moyenne générale de 0,25 point à l'issue de l'année universitaire. Pour information, nous venons de valider, lors d'une commission de l'engagement étudiant, quatre parcours d'étudiants qui ont présenté leurs projets et qui ont été validés.

Mme JOLLIET : Merci beaucoup. Voulez-vous commenter ou poser une question à Monsieur LEGUÉRINEL ?

M. LE RAT : Juste pour donner l'information aux administrateurs concernant la valorisation de l'engagement étudiant, sur quoi ont-ils travaillé ?

M. LEGUÉRINEL : Nous avons eu plusieurs demandes. Cela peut vraiment être de l'engagement, du service civique, de l'engagement volontaire dans des associations à côté de leur formation, mais qui ont un lien avec la formation en santé publique.

On peut également avoir les représentants des étudiants et des élèves aux instances de l'École qui peuvent être valorisés. Là, nous avons eu notamment cette année pour la première fois la valorisation de l'engagement d'étudiants internationaux qui sont issus du parcours MPH et qui étaient sur un des gros projets qu'ils mènent dans l'année depuis plusieurs années, qui est un projet qui s'appelle WHO et qui est la reproduction d'un forum de l'OMS à l'échelle locale. C'est un gros projet impliquant plusieurs pays et plusieurs étudiants de plusieurs établissements qui a fait l'objet d'un gros travail à distance et sur site et qui a été valorisé par deux étudiants.

Mme JOLLIET : C'est plus clair, merci. S'il n'y a pas d'autre question, nous allons voter sur cette présentation des formations diplômantes et de leurs modalités de contrôle des connaissances. Qui veut s'abstenir ? Qui veut voter contre ? Personne. Merci beaucoup.

Le CA approuve à l'unanimité les modalités de contrôle de connaissances (MCC) des masters et mastères spécialisés pour l'année universitaire 2023-2024.

8.3 Calendrier de l'année universitaire 2023-2024

Un document est diffusé.

Mme JOLLIET : Le troisième point concernant la formation, c'est le calendrier de l'année universitaire.

M. LEGUÉRINEL : Ce calendrier de l'année universitaire, vous l'avez déjà voté lors du précédent Conseil d'administration, mais j'avais fait une erreur puisque j'avais indiqué que la fin de l'année universitaire serait un dimanche 29 septembre. Je vous propose donc de passer plutôt sur une fin d'année au 30 septembre 2024, qui est un lundi.

Mme RICHARD : Cela nous évitera d'avoir un recours si nous avons des soutenances de mémoire le lundi, mais pour le reste, ce n'est pas la décision qui vous engage le plus fort de toutes celles que vous avez prises aujourd'hui.

Mme JOLLIET : Il faut malgré tout voter. Qui veut s'abstenir ? Qui veut voter contre ce calendrier ? Personne. Merci beaucoup.

Le CA approuve à l'unanimité le calendrier universitaire 2023-2024 des formations diplômantes, à savoir du 21 août 2023 au 30 septembre 2024.

9. INFORMATION SUR LES PROJETS IMMOBILIERS SUR LE CAMPUS RENNAIS : TRANCHE 2 DE L'IRSET, FORUM, PROJET DE RESIDENCES

Un document est diffusé.

Mme AGENEAU : Bonjour à tous. Avec Gaël, nous allons faire un point rapide, puisqu'il nous reste un petit quart d'heure, sur les projets immobiliers sur le campus rennais.

M. LOSHOUARN : Bonjour à toutes et à tous, je suis Gaël LOSHOUARN, Directeur du patrimoine et de la logistique. Le premier projet présenté concerne l'extension du bâtiment IRSET. C'est un projet qui est mené avec une maîtrise d'ouvrage de l'université. Les travaux ont démarré au mois de mai dernier. À ce jour, les fondations ont été réalisées et les élévations du rez-de-chaussée également.

C'est un bâtiment de 3 000 mètres carrés de surface de plancher qui viendra s'accoler à l'autre bâtiment qui fait 5 700 mètres carrés de surface de plancher, avec un bâtiment sur pilotis, un premier étage, un deuxième étage de bureaux et laboratoire et un comble technique. Il est prévu que les travaux soient achevés fin juillet de l'année prochaine.

Mme AGENEAU : En mangeant tout à l'heure, vous avez commencé à voir les travaux en face de vous.

M. LOSHOUARN : Le projet Forum, pour lequel le concours de maîtrise d'œuvre a été mené durant l'année 2022, est à ce stade d'étude en avant-projet sommaire. C'est la phase qui suit l'esquisse, étant donné que nous avons eu l'année dernière un concours sur esquisse. L'image qui vous est présentée ici découle de l'esquisse et reprend, dans ses fonctionnalités, l'esquisse qui avait été retenue au concours. Les études, à ce jour, ont demandé un peu plus de temps pour stabiliser l'image du projet avec l'équipe de maîtrise d'œuvre.

On a un bâtiment assez longiligne. En fait, l'architecte a envisagé de l'implanter sur l'infrastructure de l'ancien laboratoire. Cela restera à vérifier par le calcul dans la poursuite des études. C'est une proposition qui est vertueuse, parce qu'on vient moins abîmer le sol, on vient poser le bâtiment sur des structures existantes et cela s'inscrit mieux dans la démarche environnementale qu'une déconstruction totale et une construction neuve. Cette hypothèse reste à vérifier.

C'est un bâtiment avec une rue centrale qui articule l'ensemble des locaux de part et d'autre. En façade est, on a plutôt les locaux supports et les locaux associatifs. Au milieu, on a la rue, un espace de vie qui dessert les deux zones, et côté est, nous avons les locaux partagés, avec des locaux partagés de petite dimension et au centre un espace de travail partagé plus important.

C'est donc un bâtiment très inscrit dans la démarche environnementale, conçu de façon bioclimatique sans apport de beaucoup de technique. L'architecte, à ce stade, envisage des enduits à base de terre, de l'isolation en paille. C'est aussi un bâtiment qui a une ossature en bois donc qui respecte bien les critères environnementaux.

C'est un bâtiment qui est cœur de campus et la rue qui articule les différents locaux est aussi, tel que c'est envisagé, un axe traversant quand on va du bâtiment Robert Debré vers le restaurant Brillat-Savarin. On voit bien là qu'il y a une articulation des différents flux et il permet aussi d'ouvrir les espaces. En pignon, on a une terrasse. Il y a également une terrasse en façade nord et sud. Ce qui avait été envisagé au stade de programme, c'était d'apporter ces notions du dedans-dehors en ouvrant largement les espaces sur l'extérieur, permettant aussi un travail sur les terrasses.

Mme AGENEAU : Vous avez là une autre très belle photo, un bâtiment sobre.

M. LOSHOUARN : On voit bien la rue intérieure avec les parois qui sont dégagées de part et d'autre. Cet espace de vie articule le bâtiment sur les deux zones, les espaces partagés que l'on voit sur la gauche, vitrés, et les espaces supports et associatifs sur la droite avec des façades un peu moins percées, tout cela pour assurer un comportement d'été satisfaisant.

Mme AGENEAU : Je souhaitais, avant mon départ, vous faire un point sur le dossier résidences. On ne dirait pas comme ça, mais en quatre ans j'y ai mis beaucoup d'énergie.

Comme vous le savez, sur notre campus nous avons une résidence désaffectée, Le Gorgeu, qui prend le vert en ce moment comme nous avons pu le constater, et une résidence vieillissante qui est Villermé dont le bailleur actuel est Néotoa.

Il y a eu un projet de résidence hôtelière à vocation sociale qui avait été proposé par Néotoa, mais écarté par le Conseil d'administration en février 2021. Le Conseil nous demandait alors d'approfondir un projet de résidence hôtelière couplé avec les locaux tertiaires. Nous avons dans un premier temps, c'est vrai, envisagé que l'EHESP puisse mener les opérations par délégation de l'État et sélectionne lui-même l'opérateur qui aurait été amené à construire le projet.

Très rapidement, l'État nous a signifié que ce n'était pas juridiquement envisageable et qu'il était le seul habilité à pouvoir monter ce type d'opérations. Afin d'avancer sur le projet, ils nous ont demandé d'exprimer les besoins, non seulement ceux de l'EHESP, mais ceux du territoire, l'EHESP ne devant pas apparaître comme influence déterminante dans le projet, sous peine de le rendre irrégulier.

Je détaille bien avant mon départ, comme cela, vous serez au clair. Nous avons donc organisé pendant près de 18 mois plusieurs réunions, notamment avec Rennes Métropole, mais aussi tous les partenaires du site, que ce soit le CHU, l'université de Rennes, l'université de Rennes 2, Agrocampus, en présence du responsable du patrimoine de l'État en région.

Il a été convenu ceci. Premièrement, il a été convenu que la collectivité territoriale Rennes Métropole n'exercerait pas son droit de priorité. C'était un élément important des discussions qu'il fallait absolument purger, car la Métropole s'était montrée très intéressée par nos résidences pour monter ses propres projets immobiliers, qui n'étaient pas forcément destinés aux apprenants.

D'autre part, il a été convenu que le besoin exprimé par tous les partenaires du site était unanimement — nous le savions déjà, mais il fallait se le dire — des besoins d'hébergement pour des apprenants, que ce soit du logement à l'année — ce qui a été exprimé par les universités — ou du logement hôtelier, ce que nous avons pu exprimer.

Le dimensionnement est à approfondir, mais c'est a minima le remplacement de la résidence Le Gorgeu, Villermé voire un troisième bâtiment. En revanche, les besoins de locaux tertiaires qui avaient été envisagés complexifiaient le projet, car cela limiterait le nombre d'opérateurs qui pourraient se positionner sur ce cahier des charges avec un modèle économique compliqué à mettre en œuvre. Il a donc été décidé de ne pas aller vers des locaux tertiaires, mais uniquement vers de l'hébergement.

Avec ces éléments, l'État a décidé en novembre 2022, lors d'une ultime réunion — je leur ai dit « on ne sort pas si nous n'avons pas pris une décision » — de monter un appel d'offres, idéalement fin 2023-2024 afin de sélectionner un opérateur qui viendra construire ou rénover un ensemble immobilier consacré à l'hébergement étudiant et hôtelier. Vous allez comprendre que les choses ne sont pas si évidentes que cela.

Nous étions déjà extrêmement satisfaits. Autant vous dire qu'en novembre 2022, j'ai crié une petite victoire que l'État s'engage enfin dans ce projet immobilier. La première étape de ce projet était d'engager les discussions avec le bailleur, Néotoa, pour résilier les baux de façon anticipée. Rappelez-vous que c'était 2036-2040, donc on peut attendre.

Les discussions sont engagées avec l'État, qui est dorénavant le seul maître de l'opération, et avec Néotoa, depuis plusieurs mois. Voilà ce que je pouvais vous dire des éléments d'avancement de ces résidences.

Mme RICHARD : Merci beaucoup, Marion, de l'énergie dépensée. Je suis témoin que le jour où elle s'est enfermée avec Rennes Métropole et l'État, j'étais chargée de les ravitailler au fur et à mesure de la nuit, et elle n'envisageait pas de les laisser sortir. Plus sérieusement, j'ai eu l'occasion de dire à qui j'ai croisé, y compris au rectorat, que mon cœur de fonctionnaire saigne chaque fois que je passe devant la résidence Le Gorgeu. C'est incroyable que dans une métropole et dans un pays qui a le problème de logement et de logement de la jeunesse qu'elle a, on ne soit, entre acteurs qui sommes tous des acteurs publics, pas foutu de se mettre d'accord pour décortiquer le sujet. C'est vraiment inacceptable.

Une fois qu'on a dit ça, cela ne résout pas le problème. Le fond de la question, c'est qu'il y a un acteur, qui est un acteur privé et qui n'a aucun intérêt à ce que la situation bouge et qui, aujourd'hui, est le bailleur. Aujourd'hui, Néotoa est globalement, à ma connaissance, aux abonnés absents des discussions avec l'État qui, peut-être, pourrait relancer un peu plus fréquemment qu'il ne relance. Néanmoins, il le fait. Nous avons un interlocuteur qui a le droit pour lui et qui n'a aucun intérêt à ce que la situation bouge.

Mme AGENEAU : C'était un des risques. Vous n'étiez pas tous là à l'époque, mais je regarde Monsieur MESURE qui était là aussi. Nous le savions, le fait d'écarter le projet Néotoa nous embarquait nécessairement dans un rapport de force avec ce bailleur.

En tout cas, là où je suis contente, c'est que l'État s'est enfin engagé. Ils ont donc maintenant un rapport de force avec Néotoa, c'est évident. J'ai encore écrit hier, en mettant Isabelle en copie, en leur disant « nous sommes prêtes avec Isabelle à tout faire pour mettre un peu de pression sur Néotoa », mais je ne sais pas comment. Nous n'avons plus beaucoup de leviers.

Ce qu'ils veulent, derrière, une fois que nous aurons la résiliation des baux, c'est aussi négocier les indemnités. Normalement, c'est en fonction de la valeur vénale des biens. Or, si vous regardez Le Gorgeu, sa valeur vénale est de zéro, donc zéro d'indemnité. Pour Villermé, ils vont dire qu'on paie encore des loyers, donc cela peut encore se négocier.

Mme JOLLIET : Merci beaucoup, Marion, pour cette présentation. Nous sommes parfaitement à l'heure. C'était une dernière présentation donc nous sommes tous tristes.

Mme AGENEAU : Je voulais clôturer sur ce point-là parce que c'est un sujet.

Mme JOLLIET : C'est un beau travail. Merci à tous pour votre participation, bonne fin de journée à vous et bonnes vacances.

La séance est levée à 15 heures 00.