



Université de Reims Champagne-Ardenne

Faculté des Sciences Economiques, Sociales et de Gestion

PROCES-VERBAL DU CONSEIL DE GESTION DU 27 AVRIL 2017

Membres élus présents : Mmes Combes-Joret, Gautherat, Guillemin, Poulain, Protain, Reimat, Simon, Doue, Arcos, Vezinat ; MM. Gaignette, Guillemet, Hedoin, Nieddu, Mauuarin, Sauvage, Piot, Pichart, Tumanyan, Chatain

Membres élus représentés : Mme Lavorata ; M. Hernandez, Mbengue, Odou, Vivien,

Membres élus excusés : -

Membres élus absents :, Mmes Faillette, Lakjaa ; MM. Matshkalyan, Traore, Riousset, Kwene.

Personnalités extérieures présentes : Mmes Panetier, Gérardin ; MM. Girardin, Godron, Cramet.

Personnalités extérieures représentées : MM. Blanckaert, Bohr.

Personnalités extérieures excusées : - **Personnalités extérieures absentes** : M. Houdelet.

Invités présents : Mmes Francart, Renez, Severs, Willeme ; MM. Estier, Mereaux.

Invités absents : M. Lagoguey.

Ordre du jour du Conseil de gestion du jeudi 27 avril 2017.

1. Élection du Doyen.

2. Adoption du procès verbal du Conseil de gestion du 16 mars 2017.

3. Points d'information.

- Election de Michèle Severs à la Présidence de la Chambre Régionale de l'Économie Sociale et Solidaire - Grand Est.
- Projet de manifestation pour les 50 ans de l'U.R.C.A.
- Notifications budgétaires.
- Charge d'enseignements pour la nouvelle accréditation.
- Tableau de recensement des besoins techniques et logistiques.
- Plan de mise en sécurité des sites.
- Convention cadre entre l'U.R.C.A. et l'E.S.C. Troyes.
- Bilan des recrutements étudiants 2016.

4. Calendrier des opérations de recrutement en master.

5. Ouverture d'un groupe D.A.G.E.E.S. en 2017-18.

6. Ouverture d'un groupe D.E.S.S.E.U.R. en 2017-18.

7. Questions diverses.

- Département d'économie et sociologie : motion sur les procédures de recrutement.

Début de la séance à 9h10.

Élection du Doyen

Deux candidats se sont présentés en vue de l'élection aux fonctions de Directeur (Doyen) de la Faculté : M. Antonin Gaignette et M. Jean-Paul Méreaux.

Les déclarations de candidatures ont été envoyées préalablement au Conseil de Gestion.

Les statuts de la Faculté prévoient que « Le Doyen est élu pour 5 ans, à la majorité absolue des membres présents ou représentés au premier tour de scrutin, à la majorité relative au second. Il est choisi parmi les enseignants-chercheurs, les enseignants ou les chercheurs qui participent à l'enseignement, en fonction dans l'U.F.R. Son mandat est renouvelable une fois. »

Déclaration de candidature de M. Antonin Gaignette

Après cinq années passées à exercer ces fonctions, vous me connaissez tous. Toutefois, le fait de poser quelques repères biographiques permettra de bien comprendre la manière dont j'entends poursuivre l'action engagée. De plus, il ne saurait être question de solliciter les voix des conseillers sans dresser un rapide bilan des actions réalisées. Je le ferai en même temps que j'évoquerai les propositions qui guideront mon action à venir. En effet, c'était une promesse à laquelle je m'étais engagé et qui a été tenue, je veux que les élus du Conseil disposent toujours de toutes les informations indispensables à des prises de décisions véritablement démocratiques.

L'exercice des fonctions de Doyen, toujours plus complexes, requiert de pouvoir croiser plusieurs compétences. La première est une connaissance fine de l'organisation universitaire, de ses rouages et de ses procédures de décision. Régulièrement élu au Conseil de gestion de la Faculté, au C.E.V.U. et à de nombreuses commissions de l'Université, j'ai également eu l'opportunité de contribuer à la vie de l'Université sur des missions spécifiques en tant que chargé de mission auprès de trois Présidents successifs.

La direction d'une Faculté impose également de disposer d'expérience en matière de pilotage des formations. J'ai participé à la création de plusieurs diplômes, notamment des trois diplômes qui forment l'ossature de notre offre de formation à destination des cadres de l'économie sociale : D.A.G.E.E.S., licence professionnelle A.G.E.E.S. et master spécialité M.E.E.S. J'ai également été impliqué dans la création de la licence professionnelle Management des P.M.E. et le pilotage des masters logistique-gestion des flux et direction financière, contrôle de gestion et audit. Pour finir, j'ai eu le plaisir de coordonner le projet de la licence A.E.S. pour la nouvelle accréditation.

Avant de passer à la présentation du bilan et du projet, il m'est nécessaire de rappeler que mon engagement est porté par trois exigences également importantes. Premièrement, le souhait de promouvoir et défendre le service public d'enseignement et de recherche : élu syndical dès mes années étudiantes, je suis membre du S.N.E.Sup. et défends à ce titre le projet de préserver le caractère tout à fait spécifique du fonctionnement de l'Université fondé sur la dimension collégiale et démocratique des décisions.

Deuxièmement, je suis convaincu qu'en dépit des politiques d'austérité dont résultent les projets successifs de restructuration de la carte nationale des formations, l'Université de Reims Champagne-Ardenne doit continuer à proposer aux jeunes de la région des formations de qualité dans tous les domaines aussi bien au niveau licence qu'au niveau master. C'est ce qui explique que j'ai promu un ambitieux projet d'accréditation qui, tout en s'inscrivant dans une trajectoire historique d'élargissement de l'offre de formation, impose la Faculté comme un établissement de formation incontournable au niveau de la région Grand-est, en master notamment.

Troisièmement, je considère que le rôle d'un Doyen est moins d'orienter le travail des équipes pédagogiques que de fournir à chacune les moyens de mener à leurs termes les projets et initiatives qui améliorent la formation des étudiants. C'est ce rôle de facilitateur qui donne sa légitimité à la fonction. Il n'est pas toujours aisé à assumer, en particulier lorsque les restrictions de moyens imposent de choisir entre des projets également intéressants, mais c'est à cette aune qu'il convient d'apprécier le travail de l'équipe que j'ai eu plaisir à diriger.

Il y a cinq ans, j'avais présenté un programme qui s'articulait autour de quelques points d'attention. Il est normal que, sur chacun d'eux, soit dressé un rapide bilan des actions engagées et des éventuels projets à conduire.

1 – renforcement de la Faculté à Troyes

Le renforcement de la Faculté à Troyes devait permettre aux étudiants du sud de la région d'accéder à un enseignement diversifié, à une culture et à un brassage d'idées que seuls peuvent offrir les grands campus. L'objectif est en passe d'être atteint. Après un long combat, nous avons ouvert à la rentrée 2014 une première année de master management en marketing et, à la rentrée 2015, une seconde année de master en marketing-distribution et service. A la rentrée 2016, nous avons déployé un parcours de préparation aux concours de l'enseignement en licence A.E.S. Dans le cadre de la nouvelle habilitation, nous proposons de créer un second parcours de master (marketing digital) et une licence professionnelle en management des activités commerciales. Ces ouvertures finaliseront le déploiement d'une filière marketing qui était sous-représentée au sein de nos formations en gestion.

Par ailleurs, nous avons avancé sur l'accueil à la Faculté des titulaires de D.U.T. de l'I.U.T. de Troyes, point sur lequel je reviendrai.

2 – relations internationales

Des progrès sensibles ont été réalisés en matière de relations internationales. Nous avons considérablement amélioré l'accueil des étudiants internationaux en travaillant désormais de manière coordonnée avec les services de la Présidence et en créant un service dédié au sein de la scolarité. Nous avons également remis à plat l'ensemble de nos modes de fonctionnement en nous attachant à ce qu'ils respectent désormais les cadres réglementaires.

Plusieurs partenariats internationaux sont finalisés ou en cours de finalisation : la licence économie-gestion propose depuis deux ans un parcours en co-accréditation avec l'Université du Québec à Chicoutimi (Bachelor of Business Administration) ; toujours avec l'U.Q.A.C., nous allons déployer, pour la première fois dans la région, un M.B.A. nord-américain en formation continue. D'ici quelques semaines, une convention de partenariat sera signée avec l'Institut supérieur de comptabilité et d'administration des entreprises (I.S.C.A.E.) de l'Université de la Manouba à Tunis. Enfin, en mai, une délégation institutionnelle se déplacera en Russie en vue d'examiner des projets de collaborations avec des Universités de Moscou et de Voronej.

En matière de formation de nos étudiants, nous avons apaisé nos relations avec la Maison des langues et travaillons désormais en étroite collaboration. Nous commençons à élargir notre offre de formation et escomptons offrir bientôt à nos étudiants la possibilité de suivre une seconde voire une troisième langue étrangère.

En termes de diplômes, nous avons créé à la rentrée 2015 une seconde année de master « management en Afrique » et proposerons pour la nouvelle accréditation un parcours de licence en « Relations et affaires internationales ».

3 – formation continue et apprentissage

Le développement de la formation continue ne présente pas qu'un intérêt du point financier. L'accueil d'étudiants en formation continue présente aussi un intérêt pédagogique en favorisant les transferts de savoirs entre participants et en assurant la découverte

progressive par les étudiants en formation initiale des secteurs d'emploi habituellement présentés de manière très cloisonnée dans les systèmes de formation traditionnels.

En la matière, la performance de la Faculté est reconnue et s'améliore constamment. Mais, les personnels impliqués souffrent de procédures administratives qui mériteraient d'être clarifiées et simplifiées. Après des années d'efforts, nous venons enfin d'obtenir que s'engage un audit général de la formation continue à l'U.R.C.A.

Pour l'avenir, le défi principal est de réorienter nos actions : nous sommes trop dépendants de financements publics qui vont probablement se raréfier. Nous devons également diversifier nos offres de sorte à répondre aux défis de la formation tout au long de la vie. Nous devons enfin améliorer l'évaluation budgétaire de nos actions puisqu'il est désormais prouvé que certains de nos dispositifs se révèlent finalement plus déficitaires qu'excédentaires.

4 – amélioration des parcours étudiants

Nous avons agi à trois niveaux en vue d'améliorer la réussite des étudiants. Des moyens importants ont été consacrés au déploiement de dispositifs divers sur les deux premières années de licence (tutorat, accompagnement, préparation à la seconde session). Ces dispositifs ont été abandonnés cette année suite à la suppression des financements accordés par la Présidence. Cependant, nous avons intégré un certain nombre d'entre eux dans les futures maquettes de licence afin de garantir leur pérennité (remise à niveau en français, en mathématiques, F.L.E., engagement étudiant).

Nous avons amélioré l'information des lycéens en enrichissant le bureau virtuel (accessible via le site A.P.B.) de multiples documents de présentation des enseignements de licence (polycopiés de cours, sujets d'examens, taux de réussite). Par ailleurs, nous avons engagé avec l'appui des départements, des échanges fructueux avec les collègues des lycées de la région. Nous escomptons de ces relations qu'elles améliorent la connaissance de la Faculté qu'ont les personnels des lycées en charge de l'orientation. Ce faisant, nous espérons éviter de nombreuses erreurs d'inscription en L.1 qui sont la première raison de l'échec.

Toujours en matière d'orientation des étudiants, comme nous nous étions engagés à le faire et comme le demande la Présidence, nous avons entamé avec les I.U.T. de Reims et Troyes un dialogue qui aboutira bientôt à l'intégration directe en L.3 des titulaires d'un D.U.T. ayant obtenu des résultats satisfaisants. En contrepartie, nous avons exigé qu'un dispositif similaire favorise l'accueil des titulaires de L.2. au sein des licences professionnelles des I.U.T.

5 – organisation structurelle de la Faculté

La question de la gouvernance de la Faculté était déjà au cœur du projet il y a cinq ans. L'idée force qui a guidé notre action était d'améliorer l'information des personnels et de transférer certains pouvoirs décisionnaires relevant jusqu'alors du Doyen et du Conseil de gestion vers des instances intermédiaires.

A cet effet, nous avons mis en œuvre une méthode de travail fondée sur la diffusion la plus large de l'information ; jamais les personnels de la Faculté et les conseillers de gestion n'ont été aussi bien informés de ce qui concerne la vie de la Faculté. Nous avons également élargi les compétences des deux instances réglementaires existantes, les conseils de diplômes d'une part, les départements d'autre part, en leur accordant par ailleurs les moyens financiers pour déployer leurs actions.

Le fonctionnement des départements est désormais à peu près stabilisé, comme l'est également leur périmètre d'intervention : campagne d'emplois des enseignants et établissement des services prévisionnels notamment. En revanche, l'augmentation du nombre de mentions de diplômes pose nécessairement la question de la réorganisation de la gestion opérationnelle des formations avec, par exemple, la mutualisation des moyens entre plusieurs mentions ou le regroupement des conseils de perfectionnement. Cette question devra être débattue d'ici la rentrée 2018.

A un autre niveau, l'augmentation des effectifs et la multiplication des parcours de formation a conduit, plus encore que pour les personnels, à distendre les liens entre le Conseil de

gestion et les usagers de la Faculté, étudiants de formation initiale et stagiaires de formation continue. Pour remédier à cela, j'ai déjà demandé aux élus étudiants du Conseil, sous l'autorité du Vice- doyen étudiant, de me soumettre un projet de Conseil étudiant. Ce Conseil garantira la représentation la plus large possible des usagers de la Faculté ; il lui serait délégué la mission d'appréhender et de traiter leurs attentes et propositions en matière de scolarité et de vie étudiante, avant que celles-ci soient examinées en Conseil de gestion. Incontestablement, sur tous ces sujets, le travail engagé depuis 5 ans a permis des avancées significatives qui méritent d'être consolidées. Mais tous ces projets ne pourront être mis en œuvre qu'à la condition que soit résolu le principal problème qui entrave le développement de la Faculté : l'insuffisance de ressources.

Depuis sa création il y a 30 ans, la Faculté n'a jamais reçu les moyens de fonctionner correctement. Mal dotée à l'origine, elle n'a jamais vu ses ressources augmenter au rythme de ses besoins. Pour autant, la situation était en voie d'amélioration. Le travail engagé par les directions successives, en collaboration avec le laboratoire REGARDS, avait conduit la Présidence à prendre conscience non seulement des difficultés rencontrées mais également de l'intérêt de renforcer une composante forte de nombreux masters, dynamique en terme de recherche et génératrice d'importantes ressources propres.

En trois ans, sur les campagnes 2013 à 2016, nous avons réussi à obtenir plusieurs recrutements de personnels B.I.A.T.S.S. que nous avons complété par des recrutements financés sur ressources propres. Au final, même si nous restons moins bien dotés que les autres composantes, les effectifs sont suffisants pour garantir un fonctionnement normal des services administratifs (sauf peut-être au S.R.H.). Reste en revanche à obtenir que soient ouverts les concours qui permettront aux nombreux personnels contractuels de stabiliser leurs situations administratives. De même, nous ne disposons toujours d'aucun personnel d'appui à la pédagogie, ingénieur ou technicien, susceptible de contribuer à la modernisation de nos dispositifs d'enseignement.

Nous avons conduit une politique volontariste d'amélioration des conditions de travail des personnels: créations d'espaces, équipements en matériels (informatique, vidéo, visio, téléphonie), rénovation et agencement des locaux aussi bien au niveau des locaux historiques, que sur les nouveaux bâtiments ou au laboratoire REGARDS. Nous ne pouvons que nous féliciter d'avoir quasiment achevé ces actions car, même si elles sont financées sur ressources propres, la mise en œuvre du P.R.E.F. conduit à une brutale dégradation de notre situation budgétaire.

Concernant les personnels enseignants, nous étions sur une dynamique de rattrapage (8 créations de postes entre 2012 et 2016) qui a été brutalement stoppée l'an passé. Au motif de la nécessité de contribuer au rétablissement des équilibres financiers de l'établissement, nous voyons désormais notre potentiel enseignant se réduire. C'est inacceptable.

Nul au sein de cette Faculté ne doute de la nécessité de faire des efforts. Par ailleurs, la communauté universitaire a élu le Président sur un programme qu'il applique. Reste que le traitement infligé à la Faculté est inacceptable parce que non soutenable. En matière financière, le fait que la Faculté dégage des ressources propres a conduit à ce que la dotation accordée par l'établissement soit réduite de manière telle qu'il n'est plus possible de faire face aux engagements.

La situation est pire en matière de potentiel enseignant. En dépit de multiples promesses de redéploiement, aucun traitement particulier n'est envisagé pour la Faculté, même pas la stabilisation de son potentiel. Et ce, alors même que les faits sont patents et rappelés par le H.C.E.R.E.S. : le sous-encadrement en S.E.S.G. est notable avec un enseignant pour 51 étudiants alors qu'il est en moyenne de un pour 23 au niveau de l'établissement.

Les dialogues de gestion qui ont réuni la Direction de la Faculté et la Présidence de l'Université à l'occasion de l'élaboration du P.R.E.F. (automne 2016) ont permis d'aboutir au constat partagé que la situation difficile de la Faculté avait deux origines : le manque de ressources humaines enseignantes d'une part ; l'augmentation continue de la charge d'enseignement d'autre part.

Les deux parties se sont également accordées sur le fait que l'importance de la charge d'enseignement ne trouvait pas son origine dans des maquettes dispendieuses en options et différenciations. Bien au contraire, la Faculté S.E.S.G. présente un ratio «charge d'enseignement par étudiant » parmi les plus faibles de l'établissement. Pour autant, les représentants de la Présidence ont indiqué qu'il était inenvisageable pour l'établissement d'engager un programme de recrutement se donnant comme objectif la couverture de la charge d'enseignement actuelle.

A l'époque, nous avons interprété cette position de l'équipe présidentielle comme le souhait que les deux parties s'engagent sur un effort partagé qui permettrait d'améliorer les conditions d'encadrement à la Faculté : la Présidence pourrait s'engager sur des propositions de créations d'emploi ; en contrepartie, la Faculté s'engagerait à réduire sa charge d'enseignement.

Ce faisant, le Conseil de gestion de la Faculté a adopté un projet d'accréditation (pour la rentrée 2018) particulièrement rigoureux. D'ailleurs, alors qu'il a été demandé à chacun de faire preuve d'une telle rigueur, il semble bien que la Faculté S.E.S.G. sera l'une des rares composantes à respecter strictement les cadrages édictés par la Présidence.

Ce respect des cadrages a été présenté comme la condition d'une amélioration de la situation financière de l'établissement, en clair comme le moyen de garantir les créations d'emplois dont nous avons instamment besoin ; il semble donc logique que nos efforts soient récompensés.

C'est pourquoi, dans les semaines qui viennent, je proposerai au Conseil de gestion d'élaborer un plan pluriannuel de résorption du sous encadrement qui sera soumis pour contractualisation à la Présidence de l'Université. Concernant les personnels B.I.A.T.S.S., ce plan prévoira pour les trois ans à venir :

- des recrutements sur tous les supports vacants ;
- la prise en charge par le budget général de l'établissement des salaires de tous les personnels, hors ceux des personnels du service de la formation continue ;
- l'ouverture de concours sur tous les supports occupés depuis au moins deux ans par le même personnel contractuel ;
- deux créations de postes en personnels d'appui à la pédagogie. Concernant les personnels enseignants :
- le remplacement à la rentrée 2018 de tous les enseignants et enseignants-chercheurs qui ont quitté la Faculté depuis la rentrée 2016 jusqu'à cette date ;
- le remplacement aux rentrées 2019 et 2020 de tous les personnels qui quitteront la Faculté à ces dates et la création de 2 supports par année. Imposer ces recrutements ne sera pas chose aisée et nécessitera la mobilisation de tous. Ce sera le principal objectif de ce mandat. Pour finir, quelques mots sur l'équipe de direction. Celle-ci sera composée d'une demi-douzaine de personnes. Concernant leur statut, deux sont envisageables : directeur-adjoint ou chargé de mission. Le statut d'adjoint est indispensable si l'on souhaite que la personne puisse bénéficier d'une délégation de signature. Il est aussi plus conforme à l'idée que j'ai d'un mode de fonctionnement largement fondé sur la confiance et la délégation de compétences. Ces délégations seront examinées lors d'un prochain conseil mais porteront sur le pilotage des formations, les relations internationales, la formation continue, les relations avec les lycées et la recherche. Je garderai la responsabilité des affaires financières et celles relatives à la scolarité des étudiants. Sur ce dernier aspect, je serai secondé par un adjoint à Troyes.

Déclaration de candidature de M. Jean-Paul Méreaux

Je vous fais part de ma candidature à la fonction de directeur de l'UFR de sciences économiques, sociales et de gestion pour un mandat de 5 années.

C'est après une longue période de réflexion que j'ai pris la décision de candidater afin de contribuer au développement de notre faculté en apportant les compétences et les

connaissances acquises au cours d'un parcours professionnel, universitaire et personnel riche d'expériences dans des univers très différents.

Mon parcours est atypique dans la mesure où il commence par l'obtention d'un BTS Comptabilité et gestion des entreprises en 1983 avant mon entrée dans la vie professionnelle en 1984. Dès la fin des années 1980, j'éprouve le besoin de compléter ma formation en préparant un D.E.S.E (Diplôme d'Etudes Supérieures Economiques) au CNAM. Ce diplôme Bac + 4 obtenu en 1990 m'ouvre la voie vers la préparation du diplôme d'Economiste CNAM (Bac + 5) que j'obtiens en 1996 en étant le premier diplômé en région Champagne-Ardenne. Parallèlement à ces formations suivies hors temps ouvrable, j'occupe plusieurs postes au sein du groupe Tonna Electronique coté au second marché à la bourse de Nancy : trésorier puis responsable administration des ventes.

Fin 1996, je décide de quitter le groupe afin de réorienter ma carrière vers l'enseignement. Je prépare le concours de professeur de lycée professionnel et le CAPET en économie et gestion. Je suis admis en 1997 au concours de professeur de lycée professionnel et j'intègre l'I.U.F.M. à Antony (92) en tant que professeur stagiaire.

Je décide de poursuivre la préparation des concours du CAPET et de l'agrégation par l'intermédiaire du CNED tout en m'inscrivant en DESS Conception et Gestion des Systèmes d'Information Comptable à l'Université de Reims. Je suis admissible aux deux concours en 1998 et titulaire du DESS en 1998.

Je persévère dans la préparation de l'agrégation réussie en 1999. Je décide d'orienter mon parcours vers la recherche par la préparation d'un D.E.A Analyse des Marchés et Stratégies Industrielles à l'Université de Reims obtenu en 2000. Tout en intégrant l'IUT de Reims Châlons Charleville en 2001 en tant que PRAG en économie et gestion comptable, je commence la préparation de ma thèse de doctorat, mais ma charge **d'enseignement ainsi** que mes multiples responsabilités administratives et pédagogiques m'ont obligé à mettre en suspens mes travaux de recherche. J'ai ainsi assuré pendant 5 ans les fonctions de directeur pédagogique du DUT Techniques de Commercialisation préparé en alternance à l'IUT de Reims Châlons Charleville (8 groupes dont 4 groupes d'apprentis Crédit Agricole Nord Est), pendant 3 ans de responsable qualité du Service Formation Continue et Alternance de l'IUT de Reims (certification ISO 9001 obtenue pour les actions de formation et renouvellement de la certification pour les actions longues) et j'ai créé des actions courtes de formation (formations aux normes IAS-IFRS, séminaires de révision intensive DESCF, réforme accès expertise comptable).

J'ai repris la préparation de la thèse à partir de septembre 2007 en renonçant à mes responsabilités administratives et pédagogiques. J'ai soutenu le 12/12/2011 ma thèse de doctorat en sciences de gestion du Conservatoire National des Arts et Métiers. En septembre 2012, j'ai intégré la Faculté de Sciences Economiques Sociales et de Gestion de Reims en tant que maître de conférences en sciences de gestion. Dès mon arrivée, compte tenu de ma spécialité et de mon expérience, le master 2 Directions Financières Contrôle de Gestion Audit (D.F.C.G.A.) qui ouvrait m'a été confié et j'ai plus particulièrement animé le parcours Finance d'Entreprise ; mon collègue, Jean-Luc Petitjean prenant en charge le parcours Contrôle de Gestion et Pilotage. En janvier 2016, les collègues, membres du département de gestion, m'ont confié la responsabilité de ce département. Parallèlement à ces responsabilités, j'ai poursuivi mes activités de recherche qui me permettront de soutenir le 27 juin 2017 mon habilitation à diriger des recherches.

Ce sont toutes ces expériences qui me permettent à mon sens d'être en mesure de devenir le directeur de notre faculté. En particulier, mon expérience en termes de management des hommes et des femmes est un atout indéniable. Le souci du bien-être au travail des hommes et des femmes est pour moi une priorité absolue. Toute structure dépend de l'engagement au quotidien des hommes et des femmes qui la composent.

Mon approche en termes de management repose sur des valeurs fortes : de respect, d'écoute, de transparence, de collaboration et d'éthique. Ces valeurs, en tant que bénévole engagé depuis plus de 37 ans dans le secteur associatif, je les ai mis en œuvre à travers les responsabilités exercées en tant que trésorier-adjoint d'une maison des jeunes, que fondateur et trésorier d'une association de quartier, que trésorier d'une association agréée pour l'adoption internationale, que fondateur et président d'une association humanitaire depuis juillet 2010. Ces deux dernières responsabilités ont été exercées tout en préparant ma thèse de doctorat alors que j'étais en poste à plein temps à l'IUT de Reims Châlons Charleville.

Ces valeurs sont celles de l'économie sociale et solidaire dans lesquelles je me reconnais en étant l'un des acteurs. Je suis par ailleurs chercheur associé à la Chaire de l'Economie Sociale et Solidaire de l'Université de Reims Champagne Ardenne.

Mes projets pour notre faculté sont ambitieux et reposent sur plusieurs axes majeurs :

- L'ouverture internationale : elle doit à la fois permettre un accueil des étudiants internationaux, l'incitation à la mobilité internationale pour nos étudiants dans leur cursus universitaire et proposer une offre de formation adaptée répondant aux besoins de nos étudiants dans un contexte international.
- Le développement de la formation continue et de l'apprentissage : c'est à la fois un outil de captation des ressources financières dans un environnement budgétaire très contraint mais surtout un formidable vecteur pour nouer des relations fortes avec toutes les structures de notre région qui seront les employeurs de demain de nos étudiants. Nous avons des compétences multiples au sein de notre faculté pour mettre en place des formations de qualité. A nous de le faire savoir.
- Les liens entre l'enseignement et la recherche : ils sont évidents et doivent être renforcés afin d'éviter que nous ne devenions à terme un collège universitaire. Nous formons dans notre faculté les futurs chercheurs. Je souhaite que le fonctionnement de la faculté soit en adéquation avec ses statuts et je mettrai en place un conseil scientifique (art 17 des statuts).
- Le développement des relations avec les organisations de notre région : je souhaite développer des relations institutionnelles avec les différentes parties prenantes (entreprises, collectivités territoriales, associations, ...) afin qu'elles identifient clairement notre offre de formation. Des conventions de partenariat pourront être mises en place.
- Le développement des relations avec les autres universités du Grand Est : le partenariat doit être développé afin de proposer des formations communes dans des domaines où nos ressources sont très contingentées. Des premiers contacts ont d'ores et déjà été noués, grâce à un réseau de recherche, avec nos collègues de l'Université de Strasbourg.
- L'amélioration de la transparence dans le fonctionnement interne : des règles de fonctionnement claires et connues de tous doivent être définies d'une façon collégiale. Cela doit être le cas pour toutes les responsabilités au sein de notre faculté pour les sites rémois et troyen. Une réflexion sur la rédaction de fiches de postes doit être engagée. Un système de délégations doit être mis en place afin de rendre possible le fonctionnement en continu de la faculté. Des projets, avec quels moyens ? Il est indispensable d'obtenir des moyens supplémentaires pour les postes d'enseignants et de biatss. Cela passe par un dialogue constant et équilibré avec la présidence de l'université. La faculté de Sciences Economiques, Sociales et de

Gestion ne doit plus être le « parent pauvre » de l'université. Nos formations sont porteuses d'emplois pour nos étudiants et si notre offre de formations s'élargit, c'est bien parce que nous répondons à des besoins en termes d'emplois. Dès lors, il doit y avoir adéquation entre le développement de cette offre de formation adaptée et les moyens alloués. Mon indépendance et mon expérience constitueront un atout dans ces négociations. Pour les mener à bien, je solliciterai toutes les bonnes volontés (enseignants, biatss, étudiants) en mettant en place des groupes de travail pour chacun de ces axes ; la délégation étant la base de mon approche managériale. Les décisions prises en groupes de travail seront ensuite proposées en conseil de gestion. Les responsables de ces groupes de travail constitueront l'équipe de direction. Ma vision du management est celle d'un animateur et non celle d'un directeur, ce qui n'exclut nullement la capacité à prendre des décisions. Ma longue expérience professionnelle m'a appris qu'il était essentiel de convaincre afin de susciter l'adhésion à des projets. Vous pouvez compter sur mon engagement et une volonté de tous les instants.

Questions du Conseil de Gestion

Christophe Girardin demande à M. Méreaux la différence entre son projet et celui de M. Gaignette car il n'a pas le sentiment qu'il y en ait et se pose donc la question de la plus-value de sa candidature. De plus, il se demande si son programme ne se préoccupe pas plus des étudiants qui réussissent et non pas de l'ensemble des étudiants.

Jean-Paul Méreaux répond qu'il peut apporter son expérience ; la différence avec Antonin Gaignette est son parcours : il vient d'un grand groupe, est arrivé ensuite dans le monde universitaire et a également de l'expérience dans le monde associatif, cette triple vision lui permet d'avoir une approche plus globale et d'aller plus loin et plus vite dans le développement de certains projets. Il a ainsi débloqué des dossiers sur lesquels l'IUT de Reims travaillaient depuis des années avec certains partenaires car il a l'expérience du monde du privé. Il ajoute que, de par son parcours, il s'intéresse aux étudiants en difficulté. Il vient d'un milieu modeste et connaît parfaitement la promotion par le travail. Il compte collaborer avec les étudiants pour trouver des axes de travail sur ce sujet. **Jean-Paul Méreaux** conclut en affirmant qu'il peut apporter son réseau et une façon différente de travailler. Son expérience en terme de management et de gestion de projets peut donner un nouvel élan. **Christophe Girardin** est interloqué par la réponse de **Jean-Paul Méreaux** au sujet de son réseau et du fait qu'il pourra résoudre tous les problèmes grâce à celui-ci. Il ajoute que sa déclaration de candidature l'a surpris car, selon lui, en mettant en avant la transparence, l'indépendance, le respect et l'éthique, cela sous-entend que le Doyen actuel n'a pas ces qualités. **Jean-Paul Méreaux** répond que, de par son parcours, il est toujours resté indépendant vis à vis des listes « présidentielles » ou autres afin de ne pas être en porte-à-faux si les majorités changent. Il pense que le rôle du Doyen est de tenir cette distance afin de rester indépendant. **Christophe Girardin** ne comprend pas ce point de vue car il pense que l'on peut travailler avec tout le monde peu importe les différences politiques. Selon lui, l'engagement n'est pas un signe de dépendance.

Philippe Estier s'adresse à **Jean-Paul Méreaux** et souhaiterait revenir sur les Relations Internationales. Il fait remarquer que les étudiants étrangers sont reçus, en début d'année universitaire, par la Présidence et la D.R.E.D.I. Il évoque également les manifestations pour les étudiants internationaux plusieurs fois dans l'année, ainsi, une journée d'intégration est organisée avec une découverte du vignoble, du champagne, avec même une participation aux vendanges. Il affirme qu'ils sont sans cesse sollicités et que la communication envers ces étudiants est très efficace. Il ne comprend donc pas cette volonté de développer l'encadrement de ces étudiants compte tenu qu'un travail conséquent est déjà engagé depuis très longtemps dans ce sens avec notamment Stéphanie Marchand et lui-même.

Monique Combes se félicite de la candidature de plusieurs candidats et de la diversité des programmes. Il est important qu'il y ait suffisamment de personnes qui se sentent impliquées et motivées et prêtes à assumer une charge de travail conséquente.

Lucas Piot demande aux deux candidats dans quelle proportion souhaitent-ils travailler avec les associations étudiantes durant ce prochain mandat. **Le Doyen** répond que les associations étudiantes sont parties prenantes de la vie universitaire, il est donc évident de travailler avec elles. Selon lui, les étudiants ne sont pas suffisamment représentés au conseil de Gestion avec autant de formations proposées et deux sites universitaires. Un conseil consultatif aura donc pour projet d'élargir cette représentation. Une proposition a donc été faite aux élus étudiants, il y a quelques mois, de décider de la composition de celui-ci. Un projet lui a été rendu il y a quelques semaines, celui-ci prévoit qu'il y ait trois modes de représentation à ce conseil consultatif: des représentants pour les élus étudiants, pour les associations et pour les formations de diplômés. Ce conseil consultatif sera sollicité pour la vie étudiante.

Jean-Paul Méreaux répond que les associations étudiantes sont primordiales également et qu'il sollicitera évidemment les élus étudiants dans des groupes de travail pour le développement de la vie étudiante.

Martino Nieddu rappelle qu'il y a eu un changement d'équipe présidentielle et qu'il a fallu refonder, avec cette nouvelle équipe, le diagnostic sur la situation de la Faculté. Le diagnostic sur les difficultés de la Faculté a été pleinement intégré par la Présidence, il est donc important qu'il y ait une continuité afin que le Doyen et son équipe puissent demander à la Présidence que ce diagnostic soit traduit par des actes. Ce travail n'est pas forcément visible par tous les élus mais il a été réalisé en synergie entre le Laboratoire R.E.G.A.R.D.S et la Faculté ; la question de la collégialité avec la Présidence ne se pose pas. Il confirme que des projets stratégiques pour l'Université sont engagés : par exemple, le projet de l'École Universitaire de Recherche doit être déposé le mois prochain et la Présidence de l'Université est parfaitement engagée sur ce point. **Martino Nieddu** ajoute qu'il y a une collégialité avec les autres Universités de la région Grand Est, il insiste sur la volonté de fonder un vrai réseau collectif. Il rappelle qu'il s'est tenu ici la première réunion de coordination des universités de la région afin de mettre à plat l'ensemble des formations. **Le Doyen** précise que cette réunion était une première du genre toutes universités, toutes composantes, toutes disciplines confondues.

Martino Nieddu rappelle ensuite la collégialité avec les entreprises. Il y a une vocation à s'adresser à l'ensemble du monde économique et sociale, cette construction doit se faire de façon collective et de nombreux projets ont été réalisés avec les entreprises dans ce sens. Il évoque enfin un sujet qui lui tient à cœur, celui du soutien à la recherche. Il tient à souligner que durant le mandat d'Antonin Gaignette, il y a eu un soutien massif à la recherche (soutien matériel et financier) ; il y a eu une vraie volonté de collégialité pour faire exister le Laboratoire R.E.G.A.R.D.S. Il conclut en souhaitant que ce travail de collégialité perdure.

Cassandra Simon demande si les deux candidats défendront toutes les filières sans distinction, notamment les filières S.S.S et A.E.S.

Le Doyen répond qu'il y a 37 diplômés et il a enseigné dans pratiquement toutes les formations, il a donc la volonté de développer chaque filière de manière équilibrée sans distinction en ayant conscience que les besoins et les problèmes des filières sont différents des unes des autres. Cette connaissance fine de l'offre de formation de la faculté lui permet de susciter le développement de cette offre auprès des enseignants. Sa volonté première est de déployer des projets en sollicitant les enseignants. Il rappelle que les Masters IDS ou Management en Afrique ont été créés sous son impulsion, et qu'il s'est également engagé auprès des enseignants pour le développement du centre universitaire de Troyes.

De plus, il rappelle qu'au début des années 2000, il avait fait le constat que la Faculté proposait très peu de masters, très peu de débouchés Bac +5. Pendant 15 ans, il a œuvré

pour que les moyens soient déployés afin de développer cette offre de manière exponentielle. Aujourd'hui, il souhaiterait que les moyens soient développés en licence notamment avec des enseignants titulaires.

Jean-Paul Méreaux répond à son tour que toutes les formations doivent être valorisées. Selon lui, la formation pluridisciplinaire est intéressante, en effet, suivre des cours dans différents domaines, cela permet non seulement de s'ouvrir sur d'autres horizons, mais permet également une meilleure adaptation dans la suite du parcours professionnel. Sa vocation première est l'insertion professionnelle des étudiants. Au delà des bagages techniques et des connaissances apportés aux étudiants, il faut ne pas perdre de vue que l'objectif primordial est cette insertion. L'offre de formation doit être développée pour les étudiants mais également grâce à eux.

Jérémy Mauuarin indique que le personnel BIATSS s'est réuni à la demande des élus.

Jean-Mathieu Sauvage évoque les remarques du personnel concernant le bilan d'Antonin Gaignette, à savoir : le manque de transmission d'informations écrites concernant les décisions du Doyen au sujet du travail du personnel de scolarité, celui-ci déplore un manque de consignes, de procédures claires.

Il fait remarquer également que si les effectifs de la Faculté permettent d'assurer le fonctionnement de certains services, d'autres auraient besoin d'un grand renfort de personnel en particulier au service financier mutualisé ou à la formation continue.

Il soumet ensuite les questions du personnel administratif aux deux candidats : le personnel souhaiterait savoir ce que compte faire le futur Doyen pour améliorer les conditions de travail matériel, à ce sujet, il évoque les fréquentes pannes de chauffage, d'électricité dû essentiellement à la vétusté des équipements. Il évoque par exemple la situation du bâtiment Recherche et ses problèmes récurrents de chauffage.

Il ajoute également le manque d'espaces ainsi que les locaux qui ne sont pas adaptés aux nouvelles missions du personnel.

Il mentionne aussi le cas de certaines personnes qui ne se sentent pas en sécurité sur le campus. En effet, quelques semaines auparavant, un bagage avait été abandonné et le personnel administratif s'était senti démuni face à ce problème car personne ne leur est venu réellement en aide.

Le Doyen répond que la rédaction des procédures envers le personnel ne dépend pas de son autorité, il rappelle que le Doyen n'est pas le responsable hiérarchique du personnel, il a une responsabilité dans l'organisation des services avec la Chef des Services Administratifs. Le Doyen prend des décisions sur les affectations, la répartition des tâches en collaboration avec la Chef des Services Administratifs. Il ajoute qu'il est prêt à formaliser de manière plus claire les décisions, une réunion avec les chefs de service à ce sujet peut être engagée. Il rappelle tout de même que les décisions prises par la direction ou par le Conseil de gestion sont mentionnées dans les comptes rendus de ces conseils, c'est ensuite de la responsabilité de la Chef des Services Administratifs de se saisir de ces décisions et afin de les rendre opérationnelles auprès du personnel.

En ce qui concerne les recrutements, il y a effectivement des services dont le potentiel est insuffisant ; c'est le cas du service financier mutualisé mais celui-ci fait l'objet d'un recrutement sur concours pour une prise de poste au 1^{er} septembre. La formation continue doit faire face à un autre problème : il y a officiellement une personne à Troyes engagée pour la formation continue mais qui ne travaille pas pour celle-ci dans les faits, la Faculté a « sacrifié » un titulaire BIATSS qui ne fait pas des tâches pour celle-ci ; ce n'est donc pas un problème de potentiel mais plutôt d'échanges avec le Centre Universitaire afin que cette personne revienne aux tâches qui lui ont été données officiellement.

Le Doyen assume en revanche sa responsabilité concernant le service des ressources humaines pour lequel il manque une personne. Il y avait auparavant 3 personnes pour ce service, la direction a pensé que deux suffisaient pour le fonctionnement et a redéployé cette personne à la scolarité, il a conscience que c'était une grave erreur. Un recrutement a donc été demandé pour la prochaine campagne d'emplois.

Pour les conditions de travail, l'investissement a été massif. Un effort a été fait pour le matériel (outils informatiques, bureaux...) mais aussi pour les ressources humaines. Il rappelle que la Faculté a perdu un poste d'enseignant chercheur pour créer un poste d'ingénieur informatique afin de faire face efficacement aux problèmes informatiques rencontrés par le personnel. En ce qui concerne les problèmes liés au bâtiment, le Doyen insiste sur la grande vétusté de celui-ci et qu'il ne peut pas intervenir concrètement sur ce point, il ajoute que la nouvelle partie administrative de la Faculté ne sera pas opérationnelle avant 2020-2022 et qu'en attendant, des travaux pourront être réalisés sur le bâtiment actuel sans jamais réellement solutionner les problèmes.

Pour la sécurité du personnel, il a été demandé que le couloir de la scolarité soit mieux sécurisé afin de réguler le flux de personnes. Il regrette ensuite que le personnel ne signale pas plus les incivilités afin qu'elles soient sanctionnées systématiquement. Le protocole est simple : dès qu'un étudiant fait preuve d'incivilité, il veut en être informé, l'étudiant sera ainsi convoqué et sera éventuellement demandé à son encontre une exclusion temporaire ou bien il sera renvoyé en section disciplinaire. Selon lui, il est très important de le faire, non seulement parce que c'est inacceptable, mais aussi dans un but de pédagogie envers l'étudiant ; il pense en effet que ce n'est que par l'exemple qu'on arrivera à faire changer les mentalités. Il rappelle que les incivilités prennent toutes les formes (insultes envers un enseignant ou un personnel administratif, fraude à l'examen, propos diffamatoires en particulier sur les réseaux sociaux).

Jean-Paul Méreaux a bien conscience que le personnel est en demande de clarté par rapport aux procédures. Il a une vision différente d'Antonin Gaignette sur ce sujet ; il pense que dans la mesure où la direction prend des mesures dans le fonctionnement pédagogique qui auront un impact sur les services administratifs, il est logique que le personnel soit le mieux informé. Il indique que sa première mesure, s'il est élu, est de réunir, en liaison avec la Chef des Services Administratifs, l'ensemble du personnel, afin de lister les différentes problématiques et de définir les priorités pour les solutionner, il y a des points sensibles sur lesquels il faudra se battre. Selon lui, la vétusté du bâtiment ne peut pas être un argument car les problèmes de confort matériel existaient déjà il y a 18 ans. Il ajoute que chacun doit prendre ses responsabilités et que la Présidence de l'université se doit de proposer des conditions de travail décentes pour tout le monde. Les problèmes financiers ne sont pas non plus un argument car il pense qu'il y a un budget pour le fonctionnement quotidien. Il indique que l'on peut compter sur lui pour aller se battre afin que ces changements soient effectifs.

Jérémy Mauuarin revient sur les ouvertures des concours pour les contractuels. Il pense qu'il n'est pas normal qu'il y ait des personnes qui soient sous contrat durant des années avant d'être titularisé. Il indique aussi que le personnel administratif regrette qu'il n'y ait pas d'accompagnement pour l'évolution de carrière, en effet certaines personnes de catégorie C, au regard de leur travail, pourraient largement être en catégorie B et également des catégories B qui pourraient prétendre à la catégorie A. Quelle évolution de carrière pour les titulaires ?

Emmanuelle Gautherat ajoute que c'est une question qui concerne également les enseignants et enseignants-chercheurs.

Jean-Mathieu Sauvage demande aux candidats ce qu'ils comptent faire sur ce point et prend l'exemple de Maxence Francart qui est actuellement en catégorie B+ alors que la précédente responsable de la scolarité était catégorie A.

Le Doyen répond par rapport à son bilan. Il pense que le personnel, s'il le souhaite et s'il a les compétences, a pour vocation de progresser dans sa carrière. Il ajoute qu'il est favorable aux promotions internes dans la mesure du possible. Le recrutement du personnel est toujours très compliqué et se séparer de quelqu'un est toujours difficile ; il est facile de se séparer de quelqu'un qui n'a pas les compétences pour un poste et qui ne s'engage pas assez, la contrepartie est que si les personnes ont les compétences, s'engagent et s'investissent, il fera tout pour porter cette personne le plus haut possible. Il cite l'exemple de Maxence Francart qui occupe donc les fonctions d'un personnel de catégorie A. En effet, alors que ce poste allait être pourvu par un personnel de catégorie A, le Doyen s'y est

opposé en affirmant qu'il avait dans son équipe un personnel de catégorie B qui pouvait amplement remplir ses fonctions, il a donc demandé une promotion interne. Sa stratégie est de faciliter le personnel qui le veut à prétendre à évoluer dans sa carrière. Sa politique est de faire des ouvertures de concours en catégorie A non pas pour faire un recrutement externe, mais pour permettre aux personnes qui occupent déjà les fonctions d'évoluer.

Jean-Paul Méreaux pense que l'on n'accompagne pas suffisamment le personnel et que l'on travaille suffisamment sur ce point. Selon lui, il faudrait indiquer au personnel leurs possibilités d'évolution.

Le Doyen répond que la Faculté est la seule à avoir fait une demande de G.P.E.E.C. (Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences) pour le personnel.

Jean-Paul Méreaux demande à quand remonte le dernier rapport.

Le Doyen répond le rapport date d'il y a 18 mois et qu'à la suite de celui-ci, une réorganisation des services a été opérée.

Jean-Mathieu Sauvage s'adresse à Jean-Paul Méreaux et lui demande s'il connaît déjà sa future équipe de direction.

Jean-Paul Méreaux répond qu'un groupe de travail sera constitué, les personnes qui y participeront feront logiquement parties de cette équipe de direction. Il y a déjà des personnes qui se sont proposées spontanément de travailler avec lui et il est nécessaire pour lui de collaborer avec des personnes qui ont envie de s'investir naturellement. Il préfère constituer un groupe de travail plutôt que d'avoir des vices-doyens. Il émet l'idée qu'il pourrait y avoir un responsable BIATSS ou étudiant dans ce groupe.

Fin des questions du conseil de Gestion, le vote a lieu à bulletin secret. 32 membres sont présents ou représentés.

Monsieur Antonin Gaignette est élu au premier tour de scrutin par 19 voix contre 13 à M. Jean-Paul Méreaux.

Adoption du procès verbal du Conseil de gestion du 16 mars 2017.
--

L'examen du procès-verbal du Conseil de gestion du 16 mars 2017 est reporté à une prochaine réunion du Conseil.

Points d'information

- Election de Michèle Severs à la Présidence de la Chambre Régionale de l'Économie Sociale et Solidaire Grand Est.

La Chambre Régionale de l'Économie Sociale et Solidaire Grand Est a été officiellement créée le 27 mars 2017. Issue de la fusion des C.R.E.S.S. Alsace, Champagne-Ardenne et Lorraine, elle représentera auprès des pouvoirs publics et de la société civile les entreprises de l'Économie Sociale et Solidaire du Grand Est. Michèle Severs, ancienne Présidente de la C.R.E.S.S. Champagne-Ardenne en a été élue Présidente.

Les autres points d'information seront débattus au prochain Conseil de Gestion.

- Projet de manifestation pour les 50 ans de l'U.R.C.A.
À l'occasion des 50 ans de l'U.R.C.A., un appel à manifestation a été lancé par la Présidence. Un projet déposé par Isabelle Boys et Jérémy Mauuarin du service de la formation continue et Henri Jorda, enseignant à la Faculté a été retenu. Ce projet

(document numéro 3) consiste en un déploiement, au mois de mai, d'une bâche imprimée de 50 m² (2,50 m x 20 m) depuis le sommet de la « coquille » qui fait face à la rue Pierre Taittinger. Lestée au sol, elle sera composée de portraits photographiques en situation, de dessins et de textes.

- **Notifications budgétaires.**

Les notifications budgétaires pour l'exercice 2017 concernant les budgets d'investissement, de fonctionnement et de masse salariale se trouvent en pièces jointes de cet envoi (documents numéros 4 et 5). Une information sera réalisée lors de la prochaine réunion du Conseil.

- **Charge d'enseignements pour la nouvelle accréditation.**

Le récapitulatif de la charge d'enseignements prévisionnelle de la nouvelle accréditation vous ont été envoyés (document numéro 6).

-

- **Tableau de recensement des besoins techniques et logistiques.**

Le récapitulatif des demandes de travaux formulées par la Faculté pour l'année 2017 vous a été envoyé (document numéro 7).

- **Plan de mise en sécurité des sites.**

Le plan de mise en sécurité des sites de l'U.R.C.A. adopté par le Conseil d'administration vous a été envoyé (document numéro 8).

- **Convention cadre entre l'U.R.C.A. et l'E.S.C. Troyes.**

Le 20 mars dernier, l'E.S.C. Troyes et l'U.R.C.A. ont signé un accord de partenariat au travers duquel les deux établissements s'engagent à collaborer activement autour de trois axes stratégiques : la formation, le développement de la recherche et la vie étudiante.

D'après ce document, en ce qui concerne la formation, les deux établissements auront pour objectif d'élaborer et de réaliser des actions de formation coordonnées, voire communes. Pour ce qui est du développement de la recherche, il s'agira d'instaurer une politique concertée assurant le développement du nombre de doctorants ainsi que la collaboration entre chercheurs. Au sujet de la vie étudiante, les deux partenaires mettront tout en place pour faciliter les parcours des étudiants et développer des liens et passerelles entre les étudiants de leurs établissements respectifs.

Même si l'E.S.C. Troyes est un établissement dont le champ de formation recouvre celui de la Faculté, la Présidence ne nous a jamais sollicitée pour participer aux discussions préalables à la signature de cet accord. Par ailleurs, la convention précise que certaines actions sont d'ores et déjà prévues (en particulier des échanges d'enseignants ou l'accueil d'étudiants). Interrogé sur ces points par la Direction de la Faculté et des organisations syndicales de personnels, la Présidence a indiqué qu'aucune action concernant la Faculté ne serait mise en œuvre sans un accord préalable des instances.

- **Bilan des recrutements 2016.**

Le bilan statistique des candidatures extérieures (V.A. 13 et message) de la campagne 2016 vous a été envoyé (documents numéros 9 et 10). Ce document réalisé par Emmanuelle Gautherat sera présenté lors de la prochaine réunion du Conseil.

Calendrier des opérations de recrutement en master.

Pour la première fois, la Faculté mettra cette année en œuvre la sélection en première année de master. Il s'agira de réaliser, en même temps, la sélection en seconde année de master pour les étudiants inscrits en M.1 et les opérations habituelles de sélection en

licence. Afin de permettre que ces opérations se réalisent de manière coordonnée et de respecter les délais réglementaires impartis, il est proposé que soit planifié l'ensemble des actions à conduire dans un calendrier unique (document numéro 11).

Remarques du Conseil de Gestion :

Pour la procédure « Message », **Nadège Vezinat** demande s'il est possible de banaliser les périodes de test pour les étudiants, en effet, des tests vont se dérouler en même temps que ses cours aujourd'hui et il faudrait éviter de sanctionner les étudiants en les déclarant en absence non justifiée. **Maxence Francart** répond qu'il y a plusieurs sessions pour ces tests, ils se déroulent chaque semaine dans plusieurs villes et que les dates sont déterminées en externe ; c'est d'ailleurs la première année que cela se passe en semaine. **Le Doyen** indique qu'auparavant cela se déroulait le samedi et qu'il faudrait peut-être revenir à ce dispositif.

Un échange s'engage entre **Monique Combes, Emmanuelle Gautherat et Le Doyen** pour clarifier la situation en ce qui concerne la sélection en master sur dossier et éventuellement sur entretien. **Le Doyen** indique que l'Université imposera des règles mais il souhaiterait que le Conseil de gestion accepte l'idée que, suivant le Master, il y ait des procédures différentes, en effet, une équipe pédagogique peut préférer l'entretien parce qu'elle a certaines contraintes ; il ne souhaite pas imposer le même dispositif pour tout le monde.

Monique Combes aimerait avoir également des précisions sur le Jury d'admission

Le Doyen précise qu'il y aura trois personnes qui composeront ce Jury, avec un minimum de deux titulaires de l'URCA ; il insiste sur le fait que ce Jury sera toujours le même, cela ne pourra pas changer. Ces personnes devront avoir une implication dans la formation, le responsable de formation en fera parti. **Le Doyen** reconnaît que certains points sur le Jury d'Admission sont encore à clarifier.

Christine Protain demande si les étudiants ne seront pas en examen lors de cette sélection.

Le Doyen souhaite que le Conseil de Gestion indique aux étudiants de la Faculté qu'ils ne seront pas convoqués pendant la période des examens.

Le Doyen précise que tous les étudiants recevront une information très détaillée où tous les cas de figure seront expliqués. Il souhaite organiser des réunions d'information auprès des licences afin d'apporter la meilleure information possible, un forum aux questions sera proposé. Il invite les étudiants élus du Conseil de Gestion à ne rien dire car il y a un risque d'erreur, il insiste pour qu'ils attendent le document d'information. En revanche, ils les incitent à indiquer aux étudiants d'éviter d'aller sur les sites, les réseaux sociaux pour trouver les informations.

Michèle Severs indique qu'on ne pourra plus réorienter des étudiants d'un master vers un autre dès lors qu'ils n'ont pas candidaté. Il faudra donc indiquer, en particulier pour le Master MESS et le Master AES qu'il faudra candidater pour les deux ; en effet, lors des entretiens, on constate que certains candidats sont plus orientés vers le Master MESS que le Master AES. **Le Doyen** répond qu'on ne pourra pas donner l'information formellement mais il ajoute que le Doyen a toujours l'autorisation de changer l'inscription d'un étudiant. Il insiste sur l'importance des réunions d'information pour les licences pour toutes ces questions.

Martine Guillemain remarque l'inégalité de traitement pour les VA13 qui n'ont pas d'entretiens. **Le Doyen** répond que cette année, au vu de la charge de travail avec les M1 et les M2, les VA13 seront traitées sans entretien mais, dès l'année prochaine, il émet la possibilité de faire des entretiens.

La proposition de calendrier est approuvée à l'unanimité (16 voix).

Ouverture d'un groupe D.A.G.E.E.S. en 2017-18

Conformément à une décision du Conseil, toute ouverture de groupe de formation uniquement en F.C. doit être validée par le Conseil après présentation d'un budget prévisionnel. Le budget prévisionnel pour un groupe D.A.G.E.E.S. à Vitry-le-François à la rentrée 2017 vous a été envoyé (document numéro 12).

Le Doyen présente le diplôme D.A.G.E.E.S.

La proposition d'ouverture d'un groupe D.A.G.E.E.S. à la rentrée 2017 est approuvée à l'unanimité (16 voix).

Ouverture d'un groupe D.E.S.S.E.U.R. en 2017-18

Le budget prévisionnel pour un groupe D.E.S.S.E.U.R. à la rentrée 2017 se trouve en pièce jointe de cet envoi (document numéro 13).

Jérémy Mauuarin présente le diplôme D.E.S.S.E.U.R.

Remarques :

Le Doyen indique que ce diplôme rapportait de l'argent à la Faculté. Aujourd'hui on propose au Conseil de Gestion l'ouverture de ce diplôme qui coûtera 17 550€ en sachant que celui-ci sera déficitaire la première année. Il indique qu'il faudra l'autorisation de l'Université pour ouvrir ce diplôme car un D.U. ne peut pas être déficitaire. Il précise que cela n'aura aucun impact sur les finances de la Faculté car tous les ans, le budget de la Formation Continue dégage un excédent.

Christophe Girardin indique que le CESER est très favorable à l'ouverture de ce diplôme et qu'ils sont prêts à intervenir auprès du Conseil Régional pour qu'ils reviennent sur leurs décisions. Il précise que c'est un diplôme qu'ils ont toujours soutenu.

La proposition d'ouverture d'un groupe D.E.S.S.E.U.R. à la rentrée 2017 est approuvée à l'unanimité (16 voix).

Questions diverses

De Nadège Vézinat, responsable du Département d'économie et sociologie : motion sur les procédures de recrutement.

Une motion adoptée à l'unanimité par le département d'économie et de sociologie le 06 février dernier portant sur les procédures de recrutement à l'U.R.C.A. se trouve en pièce jointe de cet envoi (document numéro 14). En raison de l'heure tardive, il est décidé que l'examen de cette motion soit reporté à la prochaine réunion du Conseil.

La séance est levée à 12h55
Prochain conseil de gestion le 18 mai 2017

Reims, le 15 mai 2017
Le Doyen de la Faculté, Antonin GAINETTE