

***P.V. du Conseil de l'Institut de Psychologie
Du 9 juillet 2024***

Composition du Conseil :

Membres élus présents : R. Minjard - B. Clavel - M. Doumergue – L. Dutriaux - G. Talfournier - P. Rozet - S. Iacovelli – B. Gay - F-X. Pénicaut -

Membres de droit présents : T. Leroy

Membres élus absents ou excusés : F.D. Camps (procuration) - G. Michael – A.R. Galiano (procuration) - E. Vayre - P.J. Chantepie (procuration) - E. Laneyrie (procuration) – - B. Gay - S. Le Pontois (procuration) - T. Ez zajari - I. Ramet - C. Vidal - I. Douskas - E. Monteil - C. Campant

Membres invités présents : B. Mézière – E. Jacquet – J. Jung – G. Plancher

Ordre du jour :

1. Approbation du PV du conseil du 11 juin 2024 (vote)

Le PV du conseil du 14 mai 2024 est approuvé à l'unanimité des membres présents et représentés.

2. Projet de développement de l'Institut :

○ **Diagnostic de l'organisation du travail à l'Institut (présentation et discussion)**

Monsieur ARNAULT, prestataire du cabinet HYBIRD, présente l'état des lieux du diagnostic d'organisation du travail qu'il a réalisé sur la période de mai à juillet 2024.

Cette phase de restitution est principalement centrée sur la fonction administrative et scolaire.

La même présentation sera faite en Assemblée Générale des personnels, prévue l'après-midi.

Le premier constat perçoit un éloignement de la vocation première de l'université qui est de faire de l'enseignement et de la recherche et avec plusieurs objectifs communs :

- faire de l'enseignement de qualité

- travailler ensemble

- prendre en compte les rôles de chacun

Ces principes doivent guider la prise de décision sinon on s'éloigne de l'objectif commun

La particularité de l'Institut de Psychologie est qu'il est une des plus grosses composantes et il y a une volonté de faire du surmesure.

L'augmentation des volumes d'activité pèse sur l'Institut et la relation au travail a changé, comme le télétravail qui est une contrainte même s'il est vu comme une opportunité.

Par ailleurs, la mentalité étudiante a aussi beaucoup évolué.

Le constat est donc que chacun amène une part de complexité de part ses demandes individuelles mais les valeurs sont présentes pour tous les acteurs qui présentent un ADN commun.

C'est donc facteur essentiel pour construire mais le risque de perte de sens est exprimé par certains. La pression opérationnelle est croissante avec la volonté de bien faire mais il y a une usure ressentie liée à l'ancienneté de la crise et beaucoup d'acteurs sont découragés par l'antériorité. Il y a un sentiment d'appartenance à un collectif limité et le clivage entre personnels BIATSS et Enseignants.es Chercheurs.es alimente la difficulté.

Les personnels BIATSS ne se sentent pas considérés, ce qui entraîne des difficultés de collaboration et l'organisation ne facilite pas le bon fonctionnement. Tout cela participe à un faible esprit de cohésion au-delà du service.

La responsabilité pédagogique est essentielle et il y a un problème général d'intégration de cette fonction. Il n'y a pas de frontière entre les responsables pédagogiques et les scolarités pour les tâches administratives. Par exemple, concernant le tableau excel à remplir, le sujet est la donnée c'est-à-dire qu'il faut s'interroger sur qui est en capacité de faire la tâche. Dans cet exemple, l'administration doit faciliter la saisie sous excel.

Il faut donc identifier qui est le mieux placé dans l'administration pour assurer la tâche et s'assurer d'avoir les moyens de la faire. Il faut également anticiper pour tenir un délai soutenable et outiller pour faire gagner du temps. Il faut également s'interdire de solliciter sur un même sujet plusieurs fois.

L'administration centrale joue aussi un rôle essentiel et contribue aux difficultés car il y a une volonté forte de centralisation. Il faut donc aussi mobiliser les services centraux et exprimer les spécificités ainsi que l'autonomie de gestion à la gouvernance.

Le message essentiel est le suivant : il y a des activités prévisibles et d'autres qui sont imprévisibles. Elles doivent être limitées avec une approche basique des événements imprévus à prendre en compte. Il faut se demander comment on les traite et donc décortiquer le process pour identifier l'acteur qui doit intervenir pour résoudre ce problème. L'objectif est d'organiser cette gestion de l'imprévu.

Le binôme responsable pédagogique et gestionnaire scolarité est très important. C'est un copilotage avec mêmes objectifs. Chacun a ses missions avec un contrôle croisé qui prend en compte le fait qu'on se situe dans une collaboration humaine. Il faut donc planifier les activités prévisibles et partager les attentes et contraintes. Il y a un équilibre à trouver tout comme créer un environnement stable et sécurisé qui contribuera à fidéliser les intervenants

Une solution est d'établir une charte de collaboration.

Le responsable de scolarité joue également un rôle essentiel car il fait le lien avec l'administration centrale, cadre les activités, définit le calendrier prévisionnel et facilite le binôme gestionnaire de scolarité – responsable pédagogique. Il faut inverser la tendance et définir un triptyque responsable pédagogique, responsable de scolarité et gestionnaire de scolarité.

Il faut aussi travailler sur les thèmes des activités, les décliner en tâches et définir qui est en charge de cette tâche.

Sur les points Irritants, 8 sujets sont identifiés :

- Emploi du temps : trouver le moyen de synchroniser avec les recrutements
- Trouver des outils communs
- la gestion des examens
- Dispenses d'assiduité
- Organisation des soutenances
- Demandes d'inscription
- Contrôle des heures d'enseignement
- CR des réunions de département

L'organisation administrative est aussi à retravailler.

Pour la formation continue, l'Institut est une grosse composante avec des dispositifs de formation continue qui demandent plus de cohésion et de transversalité. Il y a une redéfinition des rôles à voir avec le SCFC.

L'idée d'un bureau des examens est à réfléchir et plus largement une réflexion sur la gestion de la scolarité est à mener. Il faut rechercher la transversalité et créer des unités pour institutionnaliser des fonctions qui assureraient la continuité de service. Les moyens prévus et réels sont décalés et il y a un besoin de rééquilibrage.

Une analyse approfondie des temps d'activité de chacun permettrait d'équilibrer les portefeuilles et dégagerait du temps pour repositionner des tâches.

Il faudra aussi prévoir des moyens administratifs supplémentaires sur la période de transformation car il y a une tension forte sur les équilibres qui ne permet pas de conserver des moyens constants. En conclusion, le diagnostic fait apparaître des sujets techniques (rôles, outils, harmonisation) mais le sujet principal de prise de conscience dépend des objectifs communs. Il faut revoir les modalités de collaboration pour gagner en efficacité. C'est une démarche participative à organiser dans le temps.

Sur la question des moyens, il faut réfléchir à comment les optimiser.

Enfin, il apparaît utile d'interroger les personnalités extérieures du conseil sur l'axe 3 du projet car leur participation aurait du sens.

- **Propositions d'organisation du travail en 24-25 par le CODEP (présentation, discussion et vote)**
Faute de temps, ce point est reporté à la séance du conseil du 10 septembre 2024
- **Fiches de fonctions des directeur.rices et RAF adjoint.es au développement de l'Institut (discussion et vote)**

Le conseil a pris connaissance des fiches de fonction des directions adjointes et Responsabilité administrative et financière adjointe.

Le périmètre des fonctions de directions adjointes correspond aux axes du projet, comme le CODEP l'a recommandé.

Les fiches de fonctions renvoient au projet et sont déclinées en activités. L'enjeu est de constituer une équipe de direction de l'Institut de Psychologie, qui aura pour mission de coordonner la mise en place et le travail des groupes de travail, et, de rendre compte au conseil d'Institut.

La fonction de Responsable administratif.ve et financier.e adjoint aura vocation à apporter son expertise métier dans le cadre du déploiement des groupes de travail. Il/elle accompagnera l'ensemble de l'équipe de direction.

Un appel à candidature va être lancé pour une nomination des directions adjointes début septembre 2024.

En ce qui concerne la responsabilité administrative adjointe, la demande sera remontée à la DRH pour validation. La nomination devrait se faire à moyens constant puisqu'il n'est pas prévu de demande de poste.

Le conseil approuve à l'unanimité des membres présents et représentés les fiches de fonctions de Directeur.trice adjoint.e et RAF adjoint.e.

3. Informations pédagogiques :

- **Désignation des responsables pédagogiques d'année en licence de psychologie (présentation et vote)**

François OSIURAK candidate pour assurer la responsabilité de la Licence 1 et de la Licence 2 de Psychologie, en complément de la licence 2 Sciences Cognitives qu'il assure déjà.

Florence CROS et Anne-Claire DOBRZYNSKI, jeunes Maitresses de Conférences, proposent de constituer un binôme pour la responsabilité de la Licence 3 de Psychologie. Elles pourront s'appuyer sur le gestionnaire de scolarité et le responsable de la Licence, qui sera assuré par Tanguy Leroy, faute de candidats pour le remplacer.

Tanguy LEROY salue l'effort des nouvelles collègues et l'engagement de François OSIURAK.

Le conseil approuve à l'unanimité des membres présents et représentés les 3 candidatures.

- **Fiche de fonctions "directeur.rice de département" (discussion et vote)**

La proposition de fiche de département a été élaborée avec l'aide de Béatrice CLAVEL et en concertation avec les directeur.trices de département. Les missions concernent l'animation d'équipe et doivent permettre de faire le lien entre les licences et masters ainsi qu'avec la direction. La gestion du budget est supprimée de cette responsabilité puisque celui-ci est réparti par mention de masters.

Le point de difficulté porte sur les collègues EC qui ne sont pas dans les départements, car une mention de master n'est pas rattachée à un département.

François-Xavier Penicaud propose d'ajouter au point 1 activités de la fiche de poste : « *représenter les membres....dans le respect des textes et règlements en vigueur* ».

Le conseil approuve à l'unanimité des membres présents et représentés la fiche de fonction de directeur.trice de département.

4. Informations administratives :

- **Campagne d'emploi 2025 : enseignants-chercheurs (discussion et vote) cf tableau et formulaires de justification**

Un tableau récapitulatif des demandes d'emploi Enseignant.e.s Chercheur.e.s et personnels BIATSS pour la rentrée 2025 a été communiqué aux membres du conseil.

Les besoins sont remontés en fonction des préconisations du bureau de l'institut réuni le 25 juin 2024.

Les deux demandes de création de poste de Professeur.e sont perçues comme prioritaires puis le renouvellement des ATER pérenne. Ensuite plusieurs autres demandes correspondent à :

- La création d'un poste de PAST en Sciences Cognitives (demande récurrente depuis plusieurs années)

- création d'un second PAST en raison des absences d'EC pour accompagner les étudiants de la mention de Master PEF.

- création d'un poste de MCF pour le DIF, pour faire valoir le sous encadrement

Par ailleurs, le bureau estime nécessaire de demander un poste d'ATER pérenne pour chacun des départements disciplinaires de formation initiale.

Pour le laboratoire EMC, le besoin est plus criant.

En ce qui concerne le DIF, suite aux recommandations du bureau, Tanguy LEROY a contacté le VP Ressources Humaines pour savoir si des postes d'ATER supplémentaires seraient disponible. Tous les supports 2024 sont occupés mais il est possible de revoir la situation si des postes deviennent vacants. L'Institut disposant d'un support vacant pour disponibilité, l'Université va attribuer un poste d'ATER pérenne, qui sera pourvu en fonction du classement des candidatures ATER.

Un recrutement de PAST est en cours pour la mention de Master Santé, suite à la disponibilité d'Agnès Bonnet Suard.

En conclusion, il est proposé aux membres du conseil de classer :

- la seconde demande de PAST pour la mention de Master PEF pour pallier au remplacement de Marjorie POUSSIN

- les 2 demandes de création de postes de Professeur. Il faut noter l'argumentaire pour le poste du GRePs sur l'enseignement sur la transition écologique qui concerne toute l'université et qui sera intégré à la prochaine maquette.

Pour EMC, il s'agit de renouveler la demande un poste de Professeur suite au départ d'Olivier Koenig puisque le support a été dégradé en MCF et attribué à un autre laboratoire. La probabilité d'obtenir les 2 postes en création est faible mais la proportion de Professeurs dans ces 2 laboratoires est plus basse que dans les autres laboratoires. Il est donc nécessaire de faire remonter la proportion pour proposer des évolutions de carrière aux collègues MCF.

Pour le bureau, le classement des postes de professeur était prioritaire.

Le conseil s'entend pour proposer le classement suivant :

1	Création	Professeur des Universités	16	Psychologie cognitive - Mémoire, Émotion, Attention	EMC
1	Création	Professeur des Universités	16	Psychologie sociale - Transition écologique	GRePS
2	Création	Maitre de conférences	16	Psychologie du développement	DIPHE
2	Création	Associé niveau MCF	16	Psychologie de l'éducation et de la formation	
2	Création	Associé niveau MCF	16	Sciences cognitives	
3	Renouvellement	ATER	16	Psychologie cognitive, neuropsychologie, sciences cognitives	EMC
3	Renouvellement	ATER	16	Psychologie sociale et du travail	GRePS
3	Renouvellement	ATER	16	Psychologie sociale et de la santé	Radiations
3	Renouvellement	ATER	16	Psychologie du développement	DIPHE

3	Renouvellement	ATER	16	Psychologie clinique et psychopathologie	CRPPC
4	Création	ATER	16	Psychologie cognitive, neuropsychologie, sciences cognitives	EMC
4	Création	ATER	16	Psychologie sociale et du travail	GRéPS
4	Création	ATER	16	Psychologie clinique et psychopathologie	CRPPC

Le conseil suggère de tracer les demandes d'emploi pour les années suivantes.

Les membres du conseil demandent de tracer les classements pour les années suivantes et de prendre en compte les quotas pour définir les besoins lors des prochaines campagnes d'emploi.

Le conseil approuve à l'unanimité des membres présents et représentés la proposition de classement de la campagne d'emploi 2025 pour les enseignants chercheurs

- **Campagne d'emploi 2025 : BIATSS (discussion et vote)** cf tableau et formulaires de justification

3 postes de BIATSS sont demandés :

- 1 poste d'adjoint administratif en catégorie C en renouvellement pour départ en retraite.
- 1 demande de changement de catégorie d'emploi de C en B pour faire monter en compétences nos personnels
- 1 demande d'ouverture de postes au concours d'adjoint en gestion administrative catégorie C pour stabiliser nos gestionnaires de scolarité contractuels.

Le conseil classe en priorité 1 toutes les demandes de postes.

Le conseil approuve à l'unanimité des membres présents et représentés la proposition de classement de la campagne d'emploi BIATSS 2025

La demande de masse salariale regroupe les demandes d'heures de vacances administratives ainsi que des heures d'enseignements pour la formation continue.

1000 heures sont demandées pour les formations courtes mais celui-ci doit être vérifié.

Le nombre d'heures référentiel pour les DU est de 90h.

Par ailleurs, l'Institut de Psychologie a une convention avec le CCAS de la ville de Bron pour les ateliers ALPHA, programme de réussite éducative. Ce dispositif est en lien avec le CIMEF et doit être rediscuté avec le département PsyDEV.

Le conseil approuve à l'unanimité des membres présents et représentés le budget masse salariale 2025 de l'Institut de Psychologie, sous réserve d'ajuster les chiffres de la formation continue.

- **Budget de l'Institut 2025 (discussion et vote)** – cf tableaux et note d'explication
Adeline BONNET, gestionnaire financière présente le projet de budget 2025.

On distingue un budget « projets de l'Institut » et le budget de fonctionnement général récurrent. Les demandes de financement des projets seront discutées lors du dialogue de gestion et ne doivent pas impacter le budget récurrent de l'Institut.

La dotation de fonctionnement est répartie entre les dépenses de formation initiale et les dépenses de formation continue qui a un fort impact sur l'enveloppe globale et sur le fonctionnement général et financier de l'Institut.

Par ailleurs, il serait utile de prévoir une enveloppe pour le remboursement des frais de déplacement des personnalités extérieures et le conseil suggère de porter la question au niveau de l'établissement. Le conseil approuve à l'unanimité des membres présents et représentés le projet de budget initial 2025.

5. Questions diverses

- **Le planning des réunions de l'Institut 2024/2025 est amendé** et présenté au conseil pour tenir compte des préconisations du CODEP. Il est prévu de la réunion pédagogique et la réunion

des départements en 3 temps pour travailler sur les GT et intégrer des séminaires pédagogiques après les réunions pédagogiques.

- **Retour sur échange du conseil restreint relatif à la répartition du référentiel :**

Le Conseil a voté l'enveloppe référentiel 2025 à coûts constant en intégrant les directions adjointes. 48h sont attribuées pour les 3 directions adjointes et pour financer cela, les heures PASS sont supprimées puisqu'il y a du référentiel central, une réduction de 8h est effectuée pour les directions de département et les responsabilités pédagogiques en Licence sont ramenées à 4h au lieu de 5h. En licence et master, une modulation est effectuée en fonction des effectifs, ce qui diminue les heures référentiel de sciences cognitives et augmentent clinique. La répartition est faite dans un contexte de gestion de la pénurie. Le tableau sera transmis à la gouvernance, en mentionnant les besoins réels et il sera demandé un complément d'heures à la gouvernance.