

Comité social d'administration d'établissement (CSAE)

Procès-verbal de la séance du mardi 20 juin 2023

La séance du comité social d'administration d'établissement est ouverte à 9h43, sous la présidence de monsieur Vincent NIOT, Vice-Président du CA en charge des moyens (RH, finances et patrimoine).

Sont présents :

Représentants de l'établissement :

- Mme Valérie WADLOW – Directrice Générale des Services

Représentants des personnels avec voix délibérative (par ordre alphabétique) :

- Mme Laure BRISOUX-DEVENDEVILLE (FO-ESR)
- Mme Isabelle DE TOMI (SGEN-CFDT)
- M. Laurent JOSSE (SNPTES-UNSA)
- M. Jean-Paul KAUFMANT (FO-ESR)
- M. Paul LANGA (SGEN-CFDT)
- Mme Caroline MALLET (SNPTES-UNSA)
- Mme Pascale MONNIER (FSU)
- M. Jean-Philippe MORIN (FSU)
- Mme Luciane ZABIJAK (FSU)

Représentants des personnels suppléants (par ordre alphabétique) :

- M. Abbed BOUMEDIENE (SNPTES-UNSA)
- Mme Anne GODET (FSU)
- M. Jacques-Marie VASLIN (SGEN-CFDT)

Assistent également au CSAE :

- M. Emmanuel BERTHE – Directeur Général Adjoint des Services Pôle ReM
- M. Michel VERHAEGEN – Directeur des Ressources Humaines
- Mme Jocia DANIÈRE – Assistante RH

Monsieur Michel VERHAEGEN est désigné secrétaire de séance.

Le président de séance fait appel à candidature pour la désignation d'un secrétaire adjoint de séance. Sur proposition de l'intéressée, madame Luciane ZABIJAK est désignée secrétaire adjointe de séance.

Le président de séance sollicite des représentants du personnel des déclarations liminaires. A. GODET, pour la FSU, et L. BRISOUX-DEVENDEVILLE, pour FO-ESR, font lecture des déclarations jointes au présent PV.

Le président de séance aborde l'ordre du jour

1. Points soumis au vote :

- Adoption du PV de la réunion du CSAE du 28 février 2023.
- Evolution de l'organigramme des services.
- Cartographie des nouvelles bonifications indiciaires (NBI).
- Gestion des personnels enseignants contractuels / Charte de gestion.
- Gestion des personnels BIATSS contractuels / Charte de gestion.
- Lignes directrices de gestion (LDG) relatives au régime indemnitaire des enseignants et chercheurs de l'UPJV – Composante C2 (volet indemnités fonctionnelles).

2. Pour information :

- Désignation des représentants du personnel aux conseils médicaux pléniers.

3. Questions diverses.

■ ADOPTION DU PROCÈS VERBAL DE LA RÉUNION DU CSAE DU 28 FÉVRIER 2023 :

En l'absence d'observation ou de demande de correction, **le président de séance soumet au vote l'adoption du PV du CSAE du 28 février 2023 → 9 votants : 9 voix POUR.**

	Ne prend pas part au vote	Abstention	Pour	Contre
FSU			3	
SGEN-CFDT			2	
SNPTES-UNSA			2	
FO-ESR			2	
CGT-FERCSup				
Total			9	

■ EVOLUTION DE L'ORGANIGRAMME DES SERVICES :

La DGS présente les éléments composant le projet d'évolution d'organigramme des services à effet de la rentrée universitaire 2023 :

Pôle Patrimoine Immobilier et Infrastructures (P2I) :

- Création d'une Direction Exploitation et Logistique des Campus regroupant l'ensemble des coordinations
- Changement de dénomination des coordinations qui deviennent des Service Exploitation et Logistique
- Intégration du volet sûreté au sein du Service Hygiène, Sécurité et Environnement

Pôle Ressources et Moyens (ReM) :

- Transformation du Service Achats/Marchés en Direction de la Commande Publique

Pôle Recherche et Relations Internationales (2RI) :

- Evolution du périmètre du pôle avec l'intégration dans ce pôle de la Direction des Partenariats et Projets Stratégiques et de la Direction des PIA
- Changement d'appellation du pôle : devient le Pôle Recherche, Partenariats et Projets Transversaux
- Création d'un poste de directeur adjoint au sein de la Direction des Relations Internationales

Directions transversales :

- Rattachement de la Direction des Partenariats et Projets Stratégiques et de la Direction des PIA au Pôle 2RI
- Suppression des services au sein de la Direction de la Communication et création d'un poste de directeur adjoint

P. LANGA considère ne pas avoir assez d'éléments pour se prononcer. Il aurait souhaité un bilan pour appuyer la proposition de réorganisation afin d'étayer l'avis rendu par les représentants du personnel.

La DGS précise en particulier les points suivants :

- le regroupement des coordinations au sein du Pôle P2I fonctionne bien, ce regroupement ayant notamment permis la professionnalisation des activités, de créer un espace de communication et d'échanges, de mutualiser certaines procédures et/ou pratiques... ;
- la création de la Direction de l'Exploitation et de la Logistique des Campus répond à une idée déjà présente à l'origine de la réunion des coordinations. L'observation faite de l'organisation actuelle montre que trop de personnes sont directement rattachées au DGAS P2I, une structuration intermédiaire étant nécessaire. Cette évolution est d'autant plus utile pour le portage de dossiers transversaux de plus en plus nombreux ;
- pour le Pôle Recherche, Partenariats et Projets Transversaux, la DGS a pu profiter de son intérim pour poser le diagnostic d'un pôle trop petit pour permettre une articulation harmonieuse entre DGAS, Directions et VP. Aussi, il est proposé un regroupement sans modifier les périmètres des directions concernées. Il y a en outre une cohérence transversale entre les 4 directions. À l'issue de cette "fusion", un diagnostic sera fait ;
- concernant la Direction de la Commande Publique, la plupart des universités sont organisées avec une direction. Le bilan très satisfaisant des avancées sur les marchés (en termes de procédures, de réalisation et de suivi des marchés) et les chantiers importants à venir justifient cette montée en responsabilité ;
- concernant la Direction de la Communication : un service événementiel sans chef, un découpage éditorial et digital sans véritable sens justifient la suppression de ces services ; a contrario, la création d'une fonction d'adjoint devant notamment permettre d'améliorer le soutien aux équipes de recherche, de donner plus de visibilité auprès de l'ensemble de ses interlocuteurs publics (externes et internes) et d'augmenter le nombre de projets lauréats ;
- au global : l'organisation posée depuis 2017 fonctionne bien avec un collectif de direction efficient. Le séminaire de l'encadrement (sur un cycle annuel et un modèle allégé) contribue d'ailleurs à fabriquer une

culture collective et partagée.

L. BRISOUX-DEVENDEVILLE a l'impression que chaque année on vote un organigramme. Elle souhaite un peu de stabilité pour les agents.

La DGS précise que l'UPJV est une organisation vivante dans un environnement extrêmement mouvant. La structure est bonne et c'est normal de procéder à des ajustements réguliers pour maintenir son adaptation.

P. LANGA maintient que le SGEN-CFDT ne se prononcera pas sur cet organigramme car il aurait souhaité avoir les explications en amont de la réunion du CSAE pour avoir le temps de se rapprocher des agents concernés par les évolutions et avoir le temps d'apprécier la qualité du projet.

L. BRISOUX-DEVENDEVILLE demande si l'affichage effectué sur la sécurité-sûreté dans les UFR a un lien avec le projet présenté.

Le président de séance répond que les universités sont également concernées, notamment par les PPMS.

J-P KAUFMANT s'interroge sur la poursuite de la situation d'intérim de Séverine DOUAY au sein du Pôle P2I.

La DGS répond que le poste de DGAS du pôle étant un emploi fonctionnel, la procédure de recrutement et d'affectation passe par le Ministère.

👉 **Le président de séance soumet au vote le projet d'évolution de l'organigramme des services → 9 votants : 2 voix POUR.**

	Ne prend pas part au vote	Abstention	Pour	Contre
FSU		3		
SGEN-CFDT	2			
SNPTES-UNSA			2	
FO-ESR		2		
CGT-FERCSup				
Total	2	5	2	

■ CARTOGRAPHIE DES NOUVELLES BONIFICATIONS INDICIAIRES (NBI) :

E. BERTHE présente les évolutions de la cartographie des NBI responsabilités, évolutions essentiellement en lien avec les modifications apportées à l'organigramme des services.

	Créations	Suppressions
Directions transversales	Direction de la Communication Directeur adjoint (25 pts)	Direction de la Communication Postes de responsable : - service éditorial (15 pts) - service digital et graphisme (15 pts) - service événementiel (15 pts)
		Direction des Partenariats et Projets stratégiques Directeur (35 points) Direction des PIA Directeur (35 pts)
Pôle 2RI	Direction de la Recherche Directeur adjoint (25 pts)	
	Direction des Partenariats et Projets Stratégiques Directeur (35 pts)	
	Direction des PIA Directeur (35 pts)	
Pôle P2I	Direction de l'Exploitation et de la Logistique des Campus Directeur (35 pts)	
Pôle OFRE		Cellule administrative et financière Responsable CAF (15 pts)
Pôle ReM	Direction de la Commande Publique Directeur (35 pts)	Transformation du service marchés en direction
Composantes	Ecole d'ingénieurs Directeur administratif (25 pts)	Cf. CSAE du 28 février 2023

L. ZABIJAK demande le motif de la suppression de la cellule administrative et financière au sein du Pôle OFRE.

La DGS répond que la cellule n'est pas supprimée, mais qu'elle ne sera plus encadrée par un responsable hiérarchique dédié.

L. BRISOUX-DEVENDEVILLE informe que FO-ESR votera contre pour rester cohérent avec la demande d'une discussion globale sur toute la cartographie NBI (responsabilités et technicité).

L. ZABIJAK annonce que la FSU se joint à FO-ESR sur ce vote, pour les mêmes raisons.

👉 **Le président de séance soumet au vote la cartographie des NBI → 9 votants : 2 voix POUR / 5 voix CONTRE.**

	Ne prend pas part au vote	Abstention	Pour	Contre
FSU				3
SGEN-CFDT	2			
SNPTES-UNSA			2	
FO-ESR				2
CGT-FERCSup				
Total	2		2	5

■ GESTION DES PERSONNELS ENSEIGNANTS CONTRACTUELS / CHARTE DE GESTION :

Le président de séance présente les évolutions de la charte de gestion des personnels d'enseignement contractuel, à savoir :

- la création d'une prime pour les contrats LRU et les enseignants en CDI du même montant que celui des ATER (PRES) ;
- la possibilité de recruter les PAST LRU entre 1 à 3 ans.

L. BRISOUX-DEVENDEVILLE demande si les modifications présentées s'appliquent aux LRU. Le président de séance précise que seuls les PAST LRU seront concernés.

L. BRISOUX-DEVENDEVILLE s'interroge sur leur situation après 6 ans de PAST LRU. Le président de séance indique la disposition statutaire d'un passage en CDI à mi-temps.

L. BRISOUX-DEVENDEVILLE s'interroge sur le choix d'un alignement sur les ATER et non pas sur les enseignants-chercheurs. Le président de séance précise que ce sont des contractuels qui ont des fonctions similaires à des ATER, ce qui justifie ce choix.

L. BRISOUX-DEVENDEVILLE pose la question de la CDIisation. Le président de séance répond que les postes seront publiés pour recruter des titulaires ce qui empêche la pérennité des enseignants contractuels LRU.

L. BRISOUX-DEVENDEVILLE suggère d'exiger l'habilitation à diriger les recherches (HDR). Le président de séance répond qu'il n'est pas possible d'exiger un diplôme non obligatoire.

👉 **Le président de séance soumet au vote les modifications apportées à la charte de gestion des personnels d'enseignement contractuels → 9 votants : 7 voix POUR.**

	Ne prend pas part au vote	Abstention	Pour	Contre
FSU			3	
SGEN-CFDT			2	
SNPTES-UNSA			2	
FO-ESR		2		
CGT-FERCSup				
Total		2	7	

■ GESTION DES PERSONNELS BIATSS CONTRACTUELS / CHARTE DE GESTION :

La DGS présente les évolutions de la charte de gestion des personnels BIATSS contractuels. Ces évolutions s'appuient sur un diagnostic poussé présenté en groupe de travail (4 séances) et sur une enveloppe budgétaire de 420 K€ / an.

Principaux constats :

- une augmentation importante de contractuels ces 4 dernières années (+39%), à l'UPJV, et une baisse du nombre de titulaires (-4%), la part des BIATSS contractuels étant passée de 26% en 2018 à 34% en 2022. Cette augmentation du nombre de contractuels (+68) est beaucoup liée à des financements de projets (46). Ne s'agissant pas d'emplois permanents, les postes concernés ne peuvent pas être occupés par des titulaires ;
- une augmentation inégale selon les catégories : +79% pour les A, +22% pour les B et +21% pour les C ;
- des contractuels majoritairement rémunérés au Smic : 66% des contractuels, soit 100% chez les contractuels de catégorie C (50% des agents de catégorie C tous statuts confondus) et 57% des contractuels de catégorie B.

Des objectifs ont été identifiés :

- Garder le principe de l'emploi titulaire prioritaire
- Améliorer la rémunération des contractuels
- Améliorer l'équité de traitement au sein de l'UPJV
- Améliorer l'attractivité des emplois de l'UPJV
- Diminuer la précarité des collègues contractuels

Des mesures sont proposées :

- Proposer des contrats plus longs, avec des CDD d'une durée initiale de 3 ans pour les primo-accédants sur emplois permanents
- Prévoir un passage en CDI accéléré à 3 ans après une procédure ad hoc qui intégrera la demande de l'agent via un dossier, l'avis du N+1 et un entretien devant une commission
- Une évolution similaire aux titulaires (suppression des majorations d'ancienneté par échelon)
- Mise en place d'une indemnité spécifique équivalent à 15% de l'IFSE d'un titulaire sur emploi équivalent pour les CDD, et à 30% pour les CDI

L. ZABIJAK s'étonne de la proposition d'une commission de CDIsation et de l'évolution importante du nombre de contractuels.

Le président de séance rappelle que la logique des concours et les moyens budgétaires ne permettent pas de répondre à tous les besoins de l'UPJV. Le projet vise à permettre une diminution de la précarité des collègues contractuels et avec une sorte de « petit concours » interne qui permet de rester sur des fonctions pérennes à l'UPJV.

La DGS précise qu'il n'est pas financièrement possible d'ouvrir uniquement des emplois de titulaires, sinon il faudra baisser d'1/3 les effectifs pour pouvoir les financer.

P. LANGA souhaite saluer les avancées réelles du projet mais ne peut cautionner ces écarts de salaire à travail égal. Il note l'existence d'un problème de fond.

Le président de séance assume la recherche en interne de solutions pour valoriser les collègues les moins bien traités, sans financement de l'Etat. Ce n'est pas parfait, mais c'est déjà un effort conséquent et significatif de l'établissement.

L. BRISOUX-DEVENDEVILLE rejoint les collègues des autres syndicats sur la défense du statut et la priorité de recruter des statutaires mais souhaite toutefois une amélioration de la situation des collègues contractuels. À cet effet, elle souhaite savoir si les 420 K€ sont pérennes.

La DGS confirme la pérennité de l'enveloppe budgétaire dédiée.

L. BRISOUX-DEVENDEVILLE souhaiterait que soit poursuivi un parcours sur plusieurs grades. La DGS précise que les travaux menés dans le cadre du groupe de travail doivent être poursuivis car cela peut poser des problèmes d'équité avec les titulaires.

L. BRISOUX-DEVENDEVILLE demande si un système identique ne pourrait pas être trouvé pour les contractuels enseignants. Le président de séance propose de faire un groupe de travail sur le sujet.

L. BRISOUX-DEVENDEVILLE souhaite connaître la motivation des 3 ans avant CDI et du choix d'un passage devant une commission. La DGS répond que c'est ce que l'établissement est capable de faire et de financer aujourd'hui, précisant que ce sont les hypothèses financières les plus hautes qui ont été retenues. Concernant la question sur la commission de CDIsation, elle indique que le passage en CDI doit aussi permettre de faire valoir la capacité et l'envie de servir l'UPJV dans la durée – notamment l'adhésion au statut d'agent public – et la capacité à y évoluer durablement. C'est un « rite de passage » et de formalisation qui semble nécessaire, un engagement mutuel entre l'UPJV et le contractuel qui a du sens.

L. BRISOUX-DEVENDEVILLE mentionne que FO-ESR est totalement opposée à la clause de non mobilité pendant 2 ans après le passage en CDI et souhaite une précision de la « structure d'affectation ».

La DGS répond que c'est une période courte et nécessaire pour assurer l'engagement mutuel de l'agent et de sa hiérarchie. La notion de structure tient compte de la diversité de l'organisation de l'UPJV. Le but n'est pas de bloquer mais de consolider les engagements.

A. GODET rejoint FO-ESR sur l'insuffisance du régime indemnitaire et sur l'opposition à la commission de CDIisation. Elle mentionne que le rectorat propose un régime indemnitaire d'1/3 pour les contractuels. Elle se déclare opposée à l'attribution d'un pourcentage différent entre CDI et CDD. Enfin, elle souhaite connaître le motif du choix de rédaction pour la prime de fin d'année

E. BERTHE précise que cette formulation n'a pas bougé. Ce n'est pas une nouveauté.

L. BRISOUX-DEVENDEVILLE souhaite connaître la composition de la commission de CDIisation, son fonctionnement, les recours possibles... La DGS indique que les modalités d'organisation et de fonctionnement de cette commission ne sont pas encore finalisées.

A. GODET pose la question de l'entretien professionnel des contractuels.

E. BERTHE précise que cette question est bien présente dans la charte.

👉 **Le président de séance soumet au vote les modifications apportées à la charte de gestion des personnels BIATSS contractuels → 9 votants : 3 voix POUR.**

	Ne prend pas part au vote	Abstention	Pour	Contre
FSU		3		
SGEN-CFDT	1		1	
SNPTES-UNSA			2	
FO-ESR		2		
CGT-FERCSup				
Total	1	5	3	

■ LIGNES DIRECTRICES DE GESTION (LDG) RELATIVES AU RÉGIME INDEMNITAIRE DES ENSEIGNANTS ET CHERCHEURS DE L'UPJV – COMPOSANTE C2 (VOLET INDEMNITÉS FONCTIONNELLES) :

Le président de séance présente les points suivants :

- **Adaptions des LDG pour la composante C2 du RIPEC :**

- les enseignants-chercheurs bénéficiaires de la composante fonctionnelle peuvent être autorisés à convertir, pour tout ou partie, cette indemnité fonctionnelle en décharge de service ;
- cette décharge de service ne peut excéder les deux tiers des obligations statutaires de services d'enseignement ;
- les décharges pouvant donc se cumuler jusqu'à ce maximum ;
- la décharge est par ailleurs incompatible avec la mise en paiement d'heures complémentaires incluant le REH).

- **PCA pour les autres enseignants :**

- maintien des PCA pour les collègues (ESAS¹, HU...) avec le même montant que les primes fonctionnelles des enseignants-chercheurs ;
- possibilité de conversion de cette prime en décharge.

- **Missions du REH modifiées :**

- les activités et fonctions énumérées dans le cadre du REH applicables aux enseignants-chercheurs sont étendues aux enseignants titulaires des 1^{er} et 2nd degrés, aux hospitalo-universitaires (hors missions d'encadrement d'étudiants), ainsi qu'aux enseignants contractuels de l'UPJV, avec même montant que les primes fonctionnelles des enseignants-chercheurs ;

¹ : Enseignants du primaire et secondaire affectés dans le supérieur.

- les vacataires peuvent également émarger à ce REH, en priorité sur ressources propres ;
- modifications proposées :

Création de ressources scénarisées	Financement de contenus scénarisés pour formation à distance	- 1 à 2 fois le financement équivalent TD par rapport au cours présentiel, selon scénarisation et durée d'usage; - maximum de 30 UC par enseignant.
---	--	--

Suivi d'acquisition de compétences	Suivi du portefeuille de compétence, accompagnement et évaluation, usage MEEF	1 UC
---	---	------

- missions liées aux actions de FC :

VAE : accompagnement pédagogique des candidats	Selon l'avancement VAE	Par candidat 1/ Etude de faisabilité 1 UC 2/ Accompagnement pédagogique pré-jury : 5 UC 3/ Jury 10 UC (4 UC Pdt jury et 2 UC/ membre du jury) 4/ Suivi post jury 5 UC : enseignant référent
---	------------------------	---

Responsabilité d'un DAEU	Cette fonction valorise le coordinateur de l'ensemble des DAEU ainsi que les responsables des DAEU mis en œuvre localement	20 UC pour le coordinateur; 10 UC par responsable local
---------------------------------	--	---

- missions liées à l'école d'ingénieurs :

Direction des études en école d'ingénieurs	Cette fonction consiste à aider à la construction du parcours de l'étudiant, à faciliter les réorientations, à veiller au bon déploiement des dispositifs pédagogiques spécifiques. En école d'ingénieurs, il y a un directeur par spécialité et par site.	Fourchette de 10 à 30 UC en fonction du nombre d'étudiants et de l'étendue des dispositifs d'aide à la réussite mis en place
---	--	--

Responsabilité au sein d'une spécialité d'école d'ingénieurs	Cette fonction permet de valoriser l'ensemble des tâches pédagogiques associées à la spécialité, en prenant en compte le nombre d'étudiants dans la spécialité, le nombre de dossiers à étudier et l'organisation du concours.	Fourchette de 10 à 30 UC par année
---	--	------------------------------------

- missions liées à l'UET :

Référent-référente UET	Un.e référent.e par composante qui assure le lien entre la composante et le réseau UET; lien avec le SIP, la DVE et la MdL. Référent.e des étudiants en engagement.	5 à 30 UC selon la part UET. 10 UC pour le/la référent.e « engagement » .
-------------------------------	---	---

L. BRISOUX-DEVENDEVILLE s'interroge sur le fait que les primes ne seront pas revalorisées alors que les UC le sont ; dès lors, elle souhaiterait que les missions payées à temps plein puissent être allégées pour permettre d'être assumées par un agent à temps partiel.

Le président de séance précise que cela ne s'est jamais présenté.

J-P KAUFMANT mentionne que si pour lui le dispositif ne pose pas de difficulté pour un temps partiel subi, il considère que pour un temps partiel choisi cela pourrait poser un souci de compatibilité de l'engagement.

J-P MORIN précise, au nom de la FSU, son opposition à tous les régimes indemnitaires.

👉 **Le président de séance soumet au vote les lignes directrices de gestion relatives au régime indemnitaire des enseignants et chercheurs de l'Université de Picardie Jules Verne – Composante C2.**

À la demande de L. BRISOUX-DEVENDEVILLE, pour FO-ESR, et après accord du président de séance, 2 votes séparés sont organisés :

1. Evolution de la composante fonctionnelle → 9 votants : 4 voix POUR.

	Ne prend pas part au vote	Abstention	Pour	Contre
FSU		3		
SGEN-CFDT			2	
SNPTES-UNSA			2	
FO-ESR		2		
CGT-FERCSup				
Total		5	4	

2. Ajustement du référentiel d'équivalences horaires → 9 votants : 4 voix POUR / 2 voix CONTRE.

	Ne prend pas part au vote	Abstention	Pour	Contre
FSU		3		
SGEN-CFDT			2	
SNPTES-UNSA			2	
FO-ESR				2
CGT-FERCSup				
Total		3	4	2

■ DÉSIGNATION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL AUX CONSEILS MÉDICAUX PLÉNIERS :

Point d'information sur les élections des prochains membres de l'UPJV aux conseils médicaux départementaux pléniers :

M. VERHAEGEN rappelle l'évolution du dispositif des conseils médicaux qui a succédé au dispositif comprenant les commissions de réforme et les commissions médicales départementales à la suite de l'ordonnance n°2020-1447 du 25 novembre 2020. À cet effet, il fait le point sur les modalités de désignation des représentants du personnel de l'UPJV aux conseils médicaux, représentants qui doivent être élus par les membres du CSAE, en précisant qu'il y aura une double élection compte tenu du statut particulier des enseignants-chercheurs pour lesquels le décret n°84-431 du 6 juin 1984 prévoit une composition et un fonctionnement spécifiques des conseils médicaux.

E. BERTHE indique que les candidatures reçues jusqu'à présent pour ces élections sont en nombre très insuffisants pour pourvoir les 30 représentants nécessaires (15 au titre des personnels BIATSS et 15 au titre des enseignants-chercheurs).

Compte tenu de ces éléments, il est proposé de différer l'élection des représentants de l'UPJV aux conseils médicaux, le CSAE spécial prévu initialement à cet effet le 27 juin 2023 étant dès lors reporté au 11 juillet 2023.

■ QUESTIONS DIVERSES :

Les questions formulées par la FSU (courriel du 19 juin 2023) seront traitées lors du prochain CSAE.

L'ordre du jour étant épuisé et en l'absence d'autres questions, la séance est levée à 12h12.

Fait à Amiens, le **23 OCT. 2023**

Le président de séance,

Le secrétaire de séance,

La secrétaire adjointe de séance,

Vincent NIOT

Michel VERHAEGEN

Luciane ZABIJAK