

Présents

CGT FERC SUP / SUD : (2 voix) Martine Salm, Frédérique Bey, Nicolas Dorkel, Marie-France Andrin
FSU : (1 voix) Benoit Klein
SGEN : (2 voix) Philippe Capdevielle – Danièle Grosheny, Jean-Luc Metzger
SNPTES : (3 voix) Xavier Roux - Sandra Querry - Emmanuel Maujean – Florence Bouchet – Barbara Schmidt
UNSA (2 voix) : James Greenwood, Corinne Nassoy, Jérôme Gleize, Samba Fall

Présents pour l'administration :

Jean-François Molter (DGS) - Christine Roizard (VP RH) – Sebastien Lajoux (DRH) - Frédérique Hinsberger (SG) – Isabelle Arnould (DRH)
Secrétaire : Maxime Pitasi

Ordre du jour :

Informations du Président

- 1 : Approbation des PV du CT du 12 avril 2018 (sous réserve) et du 31 mai 2018 (avis)
- 2 : Examen des statuts de l'EA 7488 CALBINOTOX (avis)
- 3 : Examen des statuts de l'EA 4632 LCP-A2MC (avis)
- 4 : Contingent CS et taux de Rémunération des Enseignants Invités à compter de 2019/2020 (avis)
- 5 : Campagne de publication des emplois des enseignants du second degré (avis)
- 6 : Tableau de publication des postes BIATSS-AENES au mouvement intra-académique (avis)
- 7 : Volume de promotions de corps et de grade pour les personnels ITRF contractuels (avis)
- 8 : Autoévaluation à mi-parcours du label européen « Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R) »
- 9 : Suivi des propositions et avis du CT du 24 janvier 2019 (information)
- 10 : Questions diverses

Désignation d'un secrétaire adjoint : Nicolas Dorkel (liste CGT-SUD)

Informations du Président

Le président, en Allemagne, est excusé.

- concernant les droits d'inscription pour les étudiants extra-communautaires la VP RH se félicite de l'annonce de la ministre de l'ESRI sur les doctorants, finalement pas concernés par cette augmentation considérant cela comme une bonne nouvelle.

Rappelons à l'équipe présidentielle qu'il ne suffit pas de se féliciter de cette annonce : il faut demander le retrait pur et simple du projet ! Ce recul n'est qu'un premier pas : le gouvernement doit annuler aussi la hausse pour les étudiants hors UE en Licence et en Master. Le gouvernement doit écouter l'ensemble de la communauté universitaire : au moins 17 établissements refusent sa mise en place, appuyés par plus de 28 CA, au moins 20 sections du CNU ont fait des motions contre cette hausse, toutes les organisations syndicales et les principales organisations étudiantes ont demandé le retrait de la mesure. Le président doit écouter les personnels et étudiants de l'université de Lorraine et ceux de la fac de sciences de Vandoeuvre, mobilisés depuis le début de l'année, en AG ou en manifestations toutes les semaines, contre ce projet qui attaque directement les valeurs humanistes et universalistes de l'Université et de la Recherche françaises. Nous redemandons qu'une étude soit menée à l'UL pour déterminer les conséquences que ce projet de loi, s'il est adopté, pourrait avoir sur les conditions de travail des personnels, enseignants-chercheurs et BIATSS de notre établissement.

- le DGS annonce que les commissaires aux comptes devraient valider le compte financier dans les prochains jours : pas de chiffre officiel encore mais tous les indicateurs sont positifs, le résultat sera positif comme les dernières années, sans pour autant qu'on ait des marges de manœuvre. Ce sera confirmé au CA du 12 mars.

- il rappelle aux organisations syndicales qu'elles doivent justifier leur subvention de fonctionnement 2018 très vite pour que le montant 2019 puisse être déterminé et demande aux élus CGT/SUD de lui transmettre la clé de répartition entre les deux organisations pour 2019.

Rappelons que la loi oblige l'université à verser une subvention de fonctionnement aux organisations syndicales présentes dans l'établissement car elle ne leur fournit pas les locaux, l'équipement et le matériel nécessaire à leur bon fonctionnement. On en est toujours là, à l'université de Lorraine, 7 ans après sa création.

- il annonce que la note de service, promise par la DGS suite aux questions qu'avait soulevées l'examen du texte sur le « statut de l'élu », sera transmise aux élu.es à la prochaine séance du CT.

Le SNPTES fait une déclaration liminaire sur la problématique du site messin, qui n'apparaît plus aujourd'hui que comme un site délocalisé de l'université de Lorraine : il ne s'y prend plus de décision, il n'y a plus de gestion. En exemple la fiche de poste pour le nouveau directeur de la DVUC publiée récemment et qui a été positionnée sur Nancy alors que la direction est historiquement messine. Il demande à la présidence de revenir à l'équilibre qui avait été décidé au moment de la fusion.

- ⇒ La VP RH ne souhaite pas répondre à la place du président mais rappelle que l'UL est vraiment « lorraine » et que Metz n'a jamais été et ne sera jamais un « site délocalisé »
- ⇒ Le DGS confirme que rien n'a été annoncé sur le transfert éventuel de la DVUC à Nancy, que toutes les directions (sauf la DAPEQ) sont sur deux sites.

Notre organisation soutient la demande du SNPTES et confirme le ressenti des personnels messins : il n'y a quasiment jamais de postes positionnés à Metz dans le mouvement interne et les personnels s'autocensurent sur les postes positionnés à Nancy.

1 : Approbation des PV du CT du 12 avril 2018 (sous réserve) et du 31 mai 2018 (avis)

Votes sur les deux PV : 7 POUR (dont CGT-SUD) – 3 ABSTENTIONS

2 : Examen des statuts de l'EA 7488 Composés Alimentaires : Blofonctionnalités et risques Neurotoxiques

Ce sont les premiers statuts de cette équipe nouvellement créée, ils ne diffèrent pas du modèle proposé par l'établissement à l'exception de l'ajout de quelques commissions (dont une commission doctorale) qui sont de nature à faciliter le travail du conseil.

Nous indiquons, comme d'habitude sur ces questions de statuts, qu'il serait préférable, pour la démocratie, que les membres du conseil ne puissent porter qu'une procuration au lieu de deux.

- ⇒ Ce sera proposé à l'équipe

A une question de l'UNSA, il est précisé qu'il n'existe pas d'obligation légale relativement aux statuts des équipes d'accueil, que la direction générale des services ne peut donc pas être contraignante, mais a souhaité mettre en place un modèle. Dans la plupart des cas, les équipes ne dérogent pas ou peu.

Vote : UNANIMITE POUR

3 : Examen des statuts de l'EA 4632 Laboratoire de Chimie et Physique- Approche Multi-échelle des Milieux Complexes- LCP-A2MC (avis)

Ce laboratoire était déjà doté de statuts, mais ayant subi des modifications de périmètre (physique théorique partie), en a profité pour revoir le contenu. Le texte ne pose pas de problèmes de régularité mais présente des spécificités qu'on n'avait pas vues jusqu'à maintenant dans d'autres statuts :

- Cette nouvelle rédaction prévoit qu'un personnel BIATSS possédant une HDR puisse être directeur-adjoint. Le laboratoire aurait voulu que la possibilité soit également donnée sur la fonction de directeur mais l'université n'a pas souhaité maintenir le texte, jugeant que l'HCERES n'apprécierait pas.
- Une nouvelle fonction apparaît également dans ce texte : celle de « porteur du projet » pour l'avenir du labo (UMéRisation), possiblement le futur directeur.
- Deux assemblées générales sont créées, dont une « des membres permanents », chargée d'élire le directeur
- Le texte prévoit qu'un EC puisse participer à deux équipes internes.

Un débat s'engage entre le SNPTES, qui soutient la possibilité qu'un BIATSS puisse devenir directeur, et l'administration.

Nous signalons :

- comme d'autres élus, que le fait que ce soit l'AG des personnels permanents qui élise le directeur exclut de fait du vote les doctorants qui n'en sont pas membres.

- ⇒ La VP RH propose de faire remonter la remarque au laboratoire.

- Qu'il est étonnant de prévoir, pour une petite équipe comme celle-ci, la nomination de deux directeurs-adjoints
- ⇒ On nous indique qu'il faut que les deux disciplines soient représentées (physique, chimie)
- Que, à nouveau, le texte prévoit la possibilité de détenir deux procurations.

Une question est posée sur le responsable administratif, le terme « s'il existe » qui apparaît dans les statuts étant surprenant.

- ⇒ Le DGS concède avoir un problème avec ce labo qui souhaite nommer deux responsables administratifs, ce qu'il ne peut accepter. De fait, à ce jour, il n'y a aucun responsable administratif officiellement nommé dans l'équipe.

Vote : 6 POUR (SNPTES, SGEN) - 2 CONTRE (UNSA) – 2 ABSTENTIONS (CGT-SUD)

4 : Contingent CS et taux de Rémunération des Enseignants Invités à compter de 2019/2020 (avis)

L'UL ne prévoit pas de rémunération spécifique pour LUE, on reconduit ici les 24 mois invités, on garde trois niveaux de rémunération, avec un réajustement lié aux modifications des grilles de titulaires.

Vote : UNANIMITE POUR

5 : Campagne de publication des emplois des enseignants du second degré (avis)

C'est la campagne de printemps. Les postes vacants à l'automne annoncés en 2^{de} vague sont bien présents. Il s'agit d'une campagne particulière pour l'UL car le recteur a un droit de veto sur la personne recrutée quand certaines disciplines sont en tension dans l'académie : il peut refuser que des enseignants rejoignent l'université.

A notre demande sur les motifs qui expliquent la non publication de 5 de ces postes, il est répondu que soit ils sont occupés par des contractuels, soit ils seront reportés sur la prochaine vague. Des détails seront transmis aux élu.es à la prochaine séance du CT.

Vote : UNANIMITE POUR

6 : Tableau de publication des postes BIATSS-AENES au mouvement intra-académique (avis)

Ce tableau présente 34 postes dont seulement deux sont proposés au mouvement académique. On nous indique plusieurs raisons pour les 32 « non publications » :

- L'ESPE est la composante la plus pourvoyeuse et n'a pas souhaité mettre les postes au mouvement en raison de la réforme qui est en attente.
- La pratique RH de publication au fil de l'eau qui se développe, via la BIEP en particulier.
- C'est la suite logique de la campagne d'emplois : ces postes n'ont pas été ouverts au concours pour 2019, donc on ne les ouvre pas non plus au mouvement intra académique.
- Beaucoup de ces postes sont occupés par des contractuels et notamment des CDI.
- Le manque d'attractivité des postes AENES à l'université pour les personnels du rectorat (primes moins importantes).

Un syndicat rappelle que la dernière fois que l'UL avait procédé ainsi (pas de poste AENES au mouvement), le rectorat avait, en rétorsion, empêché toute sortie de personnels AENES de l'UL vers le rectorat. Par ailleurs, les élus rappellent que publier ces postes (pour les deux concernés) avec un profil défini revient à dévoyer le système, en particulier en catégorie C.

- ⇒ On lui répond que le rectorat est au courant et n'a pas protesté, d'autant qu'aucun agent de l'UL ne s'est inscrit au mouvement sortant pour cette année. Par ailleurs, les postes qui pourraient arriver du rectorat à l'UL ne seraient que de la BAP A ou B, ce qui ne correspond pas à ce qu'attend l'université.

Le DRH rappelle que l'établissement a réellement la volonté de travailler sur la problématique AENES et de garder ses AENES.

Nous remarquons que les dates de vacance de ces postes précisées sur le tableau sont récentes, nous ne comprenons donc pas comment des contractuels peuvent être sur ces supports « depuis longtemps ».

⇒ On nous répond que le critère de la date n'est pas pertinent : ces postes devenus vacants, on utilise leur support pour financer des contractuels.

Cela signifie donc qu'il s'agit ici d'un choix délibéré de l'établissement d'utiliser ces supports pour payer des contractuels, donc économiser sur d'autres enveloppes, plutôt que de les mettre au mouvement ou au concours. La direction ne peut donc pas nous dire qu'elle soutient l'AENES, alors que le choix est fait d'utiliser les supports à autre chose et y compris en directions centrales.

Vote : UNANIMITE CONTRE

Lorsqu'un projet de texte recueille un vote défavorable unanime lors d'un comité technique, le projet fait l'objet d'un réexamen et une nouvelle délibération est organisée dans un délai qui ne peut être inférieur à huit jours et excéder trente jours (article 48 du décret no 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat).

⇒ Le CT est reconvoqué le 11 mars à 9h pour délibérer à nouveau sur ce point.

Rappelons que le décret n'oblige pas l'établissement à revoir le projet mis au vote. Ainsi, le même tableau, sans changement, nous est reproposé pour le 11 mars.

Nous appelons pourtant le président et la DRH à revoir leur copie afin de répondre aux demandes de l'ensemble des élu.es au CT et tenter de rendre à l'AENES et aux personnels de ce corps la place qui devrait être la leur dans notre établissement.

7 : Volume de promotions de corps et de grade pour les personnels ITRF contractuels (avis)

Le DGS rappelle que ce mécanisme est un mécanisme original, qui ne connaît pas d'équivalent dans d'autres universités en France. Il dit qu'il n'ose même pas en parler à ces collègues DGS.

Rappelons de notre côté que ce mécanisme a été porté par nos syndicats en 2012 et que nous en sommes fiers et en parlons très souvent à nos camarades des syndicats des autres établissements. Il permet de donner aux contractuels, qui représentent près de 40% de la population BIATSS à l'UL et qui font le même travail que les titulaires, la possibilité de bénéficier des mêmes procédures de promotion par liste d'aptitude ou tableau d'avancement.

Le nombre de promotions est calculé par référence aux ITRF (au prorata du nombre de promotions obtenues par les titulaires dans chaque corps à l'année N-1). Les mêmes procédures sont utilisées (dossiers, examen, commission paritaire – ici la CCPANT).

- En 2019, 3 campagnes doivent être organisées pour les contractuels car la dernière date de 2017 sur la base 2015, donc ici 2016, 2017 et 2018.
- Si aucun dossier n'est jugé acceptable et si les promotions ne sont pas utilisées lors d'une campagne, elles sont perdues.

Un syndicat fait remonter deux erreurs de calcul dans les tableaux et s'interroge sur les promotions des personnels contractuels médicaux qui n'apparaissent toujours pas dans les tableaux.

⇒ Le DRH indique que les calculs seront faits mais le corps est en réforme, c'est donc mouvant.

Nous considérons (comme le SNPTES) que la façon dont l'UL a traité les possibilités de promotion au moment de la fusion des grades n'est pas correcte. Ainsi, dans le tableau présenté, en raison des changements de grilles avec le PPCR, les promotions vers ATRF 1eC et IGE 1eC au titre des années 2016 et 2017 sont totalement perdues pour les contractuels puisque ces grades n'existent plus en 2018. Nous appuyons la demande de faire réintégrer ces 9 possibilités de promotions (6 pour les ADJT et 3 pour les IGE) dans la campagne 2019.

L'administration accepte les propositions.

Nous demandons s'il y aura rétroactivité : en effet, l'administration n'ayant pas organisé la procédure de promotion des contractuels en 2018, les possibilités se reportent sur 2019. Les agents qui auraient pu bénéficier d'une promotion en 2018 ne l'auront finalement qu'en 2019, ils auront donc perdu une année. Il nous semblait que lors du CT du 25 octobre 2018, le DGS avait bien précisé qu'une rétroactivité serait mise en œuvre.

⇒ Le DGS indique qu'il ne sera pas possible de prévoir ça.

Au final, les possibilités seront les suivantes :

Tableau d'avancement :

ATRF P2C	ATRF P1C	TECH CS	TECH CE	IGE HC	IGR 1C	IGR HC
14	10	9	2	13	8	0

Liste d'aptitude :

TECH CN	ASI	IGE 2C	IGR 2C
3	3	4	1

Moyennant ces modifications :

Vote : UNANIMITE POUR

[8 : Autoévaluation à mi-parcours du label européen « Human Resources Strategy for Researchers \(HRS4R\) »](#)

Petite explication : la Commission européenne a initié la démarche « Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R) » visant à rendre plus lisible le métier de chercheur et à faciliter leur employabilité. Il s'agirait ainsi d'accroître l'attractivité de la carrière des chercheurs, de leur garantir un égal accès à l'emploi et de faciliter leur mobilité géographique et intersectorielle.

La VP RH présente le point :

L'université s'est inscrite dans cette démarche et s'est engagée à afficher en toute transparence ses priorités d'actions RH, notamment dans l'ouverture de sa politique de recrutement et de développement de carrières, de politique sociale et d'environnement de la recherche.

Ce rapport d'auto-évaluation permet à l'université de Lorraine d'obtenir une reconnaissance européenne de la qualité de la politique de ressources humaines pour les chercheurs dans le cadre des 40 principes et du code européen : aspects éthiques et professionnels, le recrutement, les conditions de travail et la sécurité sociale, et la formation. Le label est étendu à 5 ans ce qui porte l'échéance à 2022.

Un logo HR (excellence in research) permet de reconnaître la labellisation qui démontre l'attractivité, la lisibilité, la facilité dans l'obtention de reconnaissance et de financement européens de l'université de Lorraine.

Pour les chercheurs, ce label montre que la mobilité (par l'incitation et la reconnaissance au niveau de leur carrière), l'ouverture du marché du travail, les principes de non-discrimination, notamment l'égalité Homme/Femme, et la reconnaissance d'un environnement de travail propice à la conduite de l'activité de recherche sont des données essentielles pour l'UL.

Dans le cadre du plan d'action et en matière de politique RH, l'UL a retenu 6 axes qui portent sur le statut du doctorant et du post-doctorant, à savoir : le recrutement et la carrière du chercheur, la qualité de vie au travail, la mobilité notamment par la vision d'une dimension internationale, l'éthique, l'intégrité et les valeurs professionnelles ainsi que l'accès et la diffusion des connaissances.

L'université, par l'intermédiaire de la moitié de l'équipe politique, est sensibilisée à cette thématique et travaille sur cette démarche afin d'améliorer l'attractivité.

Dans ce cadre nous pourrions, peut-être, suggérer à l'université d'offrir des places en crèches pour les enfants des agents, ce qui augmenterait considérablement l'attractivité de l'établissement et la qualité de vie pour les jeunes chercheurs.

[9 : Suivi des propositions et avis du CT du 24 janvier 2019 \(information\)](#)

Aucun commentaire

[10 : Questions diverses](#)

CGT SUD :

1 – En dehors des jours de fermeture de l'établissement existe-t-il des obligations de jours de congé ?

Le DGS précise que Non. Les périodes de fermetures de l'université sont définies et passent dans les instances - ça peut être modulé mais la DRH et la DGS doivent être informées.

Nous précisons que notre question fait suite à la mise en congés, pour une journée, mais plusieurs fois, de personnels de l'agence comptable au moment des mises à jour informatiques sur le logiciel SCIFAC.

Le DGS confirme alors que Oui, lorsqu'un service ne peut plus fonctionner car l'outil central est en maintenance, il est laissé à l'appréciation du chef de service la possibilité de mettre les agents en congés.

Cette situation est pour nous totalement injuste ! De nombreuses autres solutions peuvent être mises en place pour éviter aux agents de prendre des jours de congés imposés, par exemple organiser des réunions de services, du travail sur les archives, des sessions de formations ... ou encore mettre les agents en absences créditrices.

2 – les collegium peuvent-ils décider d'établir leur bureau sur n'importe quel site universitaire ? Quelles sont les procédures afin de définir la localisation géographique d'un collegium ?

Aucune procédure particulière n'est établie. Nous précisons que nous avons cherché dans le RI et qu'effectivement aucune localisation des cellules d'appui n'est définie.

Le DGS nous indique que des locaux peuvent être recherchés en fonction de la localisation de l'agent en appui, ou du directeur sur le poste. La localisation a pu être décidée lors d'un premier mandat mais l'élection d'un nouveau responsable et la nomination d'un nouvel agent peuvent modifier les critères. Néanmoins, il précise que cette localisation devrait faire l'objet d'une discussion et qu'il ne doit pas y avoir de récupération « sauvage » de locaux. Normalement les locaux sont affectés à une structure.

Nous notons cependant que dans le cas qui nous occupe c'est à nouveau, un déplacement de Metz vers Nancy.

Il est indiqué que les pôles et les collegium sont souvent bi-sites et que les cellules d'appui sont situées sur une localisation ce qui, au grè des nominations ou élections, et en l'absence de règlement, peut provoquer, effectivement, des installations non normées.

Il ne nous paraît pas judicieux qu'en l'absence de règlement sur ce point, et suivant les élections ou affectations, les localisations puissent être modifiées. Nous regrettons ces pratiques.

3 - Un enseignant titulaire de l'UL qui habite au Luxembourg ou à Paris et qui a un accident entre son domicile et son travail peut-il déclarer un accident de trajet ?

Le DRH rappelle que le principe est l'obligation de résidence. Le préalable obligatoire est donc la demande de dérogation. Celle-ci est à renouveler obligatoirement chaque année. La VP RH précise que les enseignants doivent avoir une résidence sur le périmètre de l'université.

QUESTIONS SGEN :

1 - Concernant le télétravail : l'expérimentation est lancée depuis ce début d'année. Mais il semble que toutes les composantes n'y participent pas. Quels sont les raisons invoquées pour lesquelles leurs participations n'ont pas été effective (pas de candidats, problème de moyens, problème d'organisation de la mise en œuvre) ? Y a-t-il déjà des premiers retours sur cette expérimentation ?

Les règles qui définissent le télétravail ont été définies. Chaque composante en a été informée et toutes en connaissent la teneur. Il semble que la phase d'expérimentation se déroule correctement. Un bilan va être fait sous peu par la commission temps de travail qui travaille sur ce dossier. Elle va se réunir courant du mois de mars. L'établissement souhaite maintenir le travail en commun via ce groupe.

La faculté de médecine a refusé que ses agents pratiquent le télétravail en refusant de prendre en charge l'achat de matériel. Le DRH va rencontrer le responsable administratif afin de faire le point sur ce dossier. En effet, les problèmes matériels ne doivent pas être un obstacle à la demande des agents.

2 - Un processus d'évolution du service aux usagers de la direction du numérique est en cours. Est-il possible d'en connaître l'avancement et les étapes à venir ? En effet, deux réunions plénières, avec la participation de la DAPEQ et des RH, ont eu lieu avec restitution des travaux des personnels, mais aucun retour venant de la

direction. Pourtant, des éléments ont été fournis lors de la COSNUM. Les personnels sont désireux de connaître les constats tirés des travaux préliminaires et aimeraient connaître l'orientation envisagée des évolutions du service.

La sous-direction informatique aux usagers compte + de 100 personnes sur l'ensemble du territoire. Le DGS nous indique s'être personnellement impliqué dans ce dossier qui a été vu en comité stratégique. Il a été constaté la nécessité de créer un nouveau schéma d'organisation afin de faire évoluer cette sous-direction. C'est attendu par les agents. La DRH et la DAPEQ ont été associées au travail sur la restructuration. En effet, après plusieurs années il s'avère nécessaire de revoir l'organisation et de réfléchir à de nouvelles pistes. Un nouveau schéma d'organisation sera proposé.

Parmi les pistes : la création d'équipe de campus, la création de comités de sites, une évolution des conventions entre la DN et les composantes, la mise en place de contrats de services.

Des séminaires et des réunions ont été organisés depuis l'automne. Un travail collaboratif en atelier a été mis en place. La réflexion est menée avec les responsables qui sont chargés de redonner l'information et tenir les équipes au courant des réflexions menées. Par ailleurs la chaîne hiérarchique va être repensée. Il a également été noté des problèmes d'information, de communication, et des problèmes de positionnement notamment sur des projets transversaux.

Des solutions en termes de formation et de mobilité seront proposées.

Le DGS nous précise qu'il souhaite que ce dossier soit présenté en CHSCT et en CT avant la fin de l'année universitaire pour une mise en place à la rentrée de septembre 2019.

Nous avons à deux reprises formulé des questions, lors de CT, sur ce point et nous le rappelons. Il nous est indiqué que le travail n'était pas assez avancé pour évoquer ce dossier plus précisément.

Nous signalons néanmoins que des interrogations subsistent pour les agents. Nous demandons si ceux-ci ont été sollicités et ont pu faire part de leurs constats, de leurs propositions, de leurs attentes. Il nous est répondu que c'est la mission des responsables qui sont chargés de faire le point avec leurs équipes et d'être des courroies de transmission. Le travail n'étant pas possible avec l'ensemble des agents.

Nous espérons donc que cette concertation a bien été effectuée et dans de bonnes conditions. Une telle réorganisation ne pourra s'avérer efficace qu'avec le consentement des agents qui y travaillent et en tenant compte de leur expérience et de leur analyse du terrain. Sans cela, gageons que d'ici quelques années nous retrouverons une situation identique.