

# Conférence sociale 2024-2025

## Document de synthèse

(Soumis à la discussion et à la validation du CSAE du 8 juillet 2025)



## Table des matières

<b>Conférence sociale 2024-2025</b> .....	1
Document de synthèse.....	1
Table des matières.....	2
Contexte .....	3
La Conférence sociale de l'Université Bordeaux Montaigne, une initiative partagée pour façonner l'avenir social de l'université.....	3
Une méthode de travail collaborative .....	4
Mise en œuvre .....	4
Bilan des ateliers et pistes d'amélioration.....	5
Retours d'expérience et pistes d'amélioration .....	6
Exploitation des travaux et prochaines étapes .....	6
Les quatre axes stratégiques .....	6
Axe 1. Développement de la communication interne sur les dispositifs RH existants et à venir .....	7
Constats .....	7
Objectifs .....	7
Leviers/actions.....	7
Axe 2 : Accompagnement des personnels par le développement de l'offre de services individuels et collectifs.....	8
Constats .....	8
Objectifs .....	8
Leviers/actions.....	8
Axe 3 : Politique indemnitaire relative aux personnels titulaires.....	9
Constats .....	9
Objectifs .....	9
Leviers/actions.....	9
Axe 4 : Politique de recrutement et de rémunération relative aux personnels contractuels....	10
Constats .....	10
Objectifs .....	10
Leviers/actions.....	10
Tableau récapitulatif .....	11

## Contexte

### La Conférence sociale de l'Université Bordeaux Montaigne, une initiative partagée pour façonner l'avenir social de l'université

Fruit d'une initiative des organisations syndicales, la mise en place de cette conférence sociale représente une étape majeure pour notre université. Son objectif fondamental est de **définir collectivement les grandes orientations** de notre politique en matière de relations et de ressources humaines. Il ne s'agit pas d'une démarche unilatérale, mais bien d'un projet **co-organisé** par l'équipe de direction de l'université et les représentants des personnels. Cette collaboration étroite garantit une approche partagée, essentielle pour construire un avenir social harmonieux et performant pour tous.

L'objectif principal de cette conférence était **de renforcer et d'élargir le dialogue social** au sein de notre université et de donner ainsi une véritable impulsion aux débats au sein de nos instances. Pour ce faire, nous avons misé sur une approche collaborative : des **ateliers thématiques** ont été organisés afin de créer des espaces d'échange susceptibles de favoriser des interactions constructives entre toutes les parties prenantes.

En encourageant ces échanges ouverts et directs, notre ambition est de construire un dialogue social plus inclusif, transparent et dynamique, essentiel à l'épanouissement de notre communauté universitaire, dont le but principal consiste à **établir un diagnostic** et d'élaborer des **propositions concrètes** pour faire avancer la politique sociale de l'université.

Compte tenu de l'**ampleur et de la complexité des sujets** à aborder, la Conférence Sociale a été conçue comme un processus étalé sur deux ans, témoignant de notre engagement à traiter ces questions en profondeur.

Les travaux menés durant l'année universitaire **2024-2025** se sont concentrés sur deux **axes thématiques majeurs et interdépendants**, choisis sur la base de l'agenda établie par le CSAE en 2024

- D'une part, la **politique de rémunération et de recrutement** de l'établissement, des piliers essentiels pour la réalisation de ses missions de service public.
- D'autre part, l'**accompagnement de l'évolution des carrières**, un enjeu crucial pour le développement professionnel de chacun au sein de notre université.

La deuxième édition de notre Conférence Sociale sera entièrement dédiée à l'amélioration de la **Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT)**.

Pour préparer au mieux cette nouvelle phase, nous avons lancé une enquête QVCT en ligne qui a recueilli **584 réponses** de la part des membres de notre communauté, soit un taux de participation de **48,6% des personnels titulaires et contractuels de l'université**.

L'analyse approfondie de ces résultats est en cours, avec l'aide inestimable de l'**ARACT (Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail)**. Cette démarche nous permettra d'identifier les thématiques prioritaires qui seront abordées lors des ateliers prévus pour l'année universitaire 2025-2026.

## Une méthode de travail collaborative

Fidèle au principe de co-construction qui guide ce projet, l'organisation de la conférence sociale est assurée par un groupe pilote. Ce groupe est composé de représentants du personnel (organisations syndicales et liste non syndicale), de la Vice-Présidente aux Relations et Ressources Humaines (VP RRH) et de la Directrice des Ressources Humaines (DRH). Grâce à un partenariat spécifique, le groupe pilote a bénéficié de l'accompagnement de l'ARACT pour l'organisation des ateliers, la formation et le suivi des animateurs, ainsi que pour l'élaboration du questionnaire QVCT en ligne.

Afin d'assurer la plus large diffusion possible des activités, un espace dédié "Conférence sociale" a été créé sur l'ENTP. Cet espace héberge les enregistrements des réunions plénières et tous les documents liés aux thèmes traités lors des différentes rencontres. Un visuel spécifique et une charte de bon déroulement des ateliers, présentée sous forme d'affiche, ont également été élaborés.

La méthode de travail adoptée consistait à recueillir et à consigner dans un tableau, pendant les ateliers, un diagnostic, des questions éventuelles et une série de propositions, éventuellement hiérarchisées. La grille comportait également une appréciation de l'expérience d'animation, qui a été particulièrement utile pour proposer des ajustements à mi-parcours.

Chaque atelier a été coordonné par trois personnes aux rôles prédéfinis : gestion des échanges, référent ressource, secrétaire. En fin de séance, les participants ont procédé à la validation collective des informations et propositions recueillies. La méthode de travail adoptée visait à recueillir, à l'aide d'une grille, un **diagnostic**, d'éventuelles **questions** et une série de **propositions**. Une grille d'appréciation de l'expérience d'animation était également incluse, s'avérant particulièrement utile pour ajuster le processus à mi-parcours.

Chaque atelier était coordonné par au moins **trois personnes aux rôles prédéfinis** : gestion des échanges, référent ressource et secrétaire. En fin de séance, les participants validaient collectivement les informations et les propositions recueillies.

## Mise en œuvre

Les travaux de la première année de la CS se sont structurés en deux étapes :

- Une réunion plénière de lancement le 5 novembre 2025 qui a réuni près de 400 membres de notre communauté ;

L'organisation de 13 ateliers (10 sur le site de Pessac et 3 sur le site Renaudel) entre janvier et avril 2025. Ces ateliers ont été précédés d'une séance plénière afin de partager des éléments réglementaires concernant les thèmes des ateliers à travers de fiches thématiques, disponibles sur l'ENTP.

<b>Thème 1 : Quelle rémunération pour les personnels de l'UBM ?</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Atelier 1 : Rémunération « principale »</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 14 janvier : 15 inscrits, 12 présents</li> <li>○ 16 janvier : 16 inscrits, 8 présents</li> </ul> </li> <li>• <b>Atelier 2 : Indemnitaires</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 28 janvier : 18 participants</li> <li>○ 30 janvier : 14 inscrits, 13 présents</li> <li>○ 30 janvier (Renaudel) : 11 inscrits, 11 présents</li> </ul> </li> <li>• <b>Atelier 3 : Contractualisation</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 11 février : 12 présents</li> <li>○ 13 février : 14 inscrits, 12 présents</li> </ul> </li> </ul>
<b>Thème 2 : Accompagner l'évolution des carrières</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Atelier 1 : Politique de formation</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 25 février : 14 inscrits, 12 participants (Renaudel)</li> <li>○ 27 février : 9 inscrits, 6 participants</li> </ul> </li> <li>• <b>Atelier 2 : La préparation aux concours</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 11 mars (atelier annulé – journée de mobilisation intersyndicale)</li> <li>○ 13 mars : 12 inscrits, 8 présents (Renaudel)</li> </ul> </li> <li>• <b>Atelier 3 : Modalités de recrutement et de renouvellement de contrats</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 18 mars : 4 participants</li> <li>○ 20 mars : 6 inscrits, 3 participants</li> </ul> </li> <li>• <b>Atelier 4 : La mobilité interne et externe</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 15 avril : 16 inscrits, 11 participants</li> </ul> </li> </ul>

## Bilan des ateliers et pistes d'amélioration

Au total, les ateliers ont réuni un total de **128 participants**, dont **81 % de personnels BIATSS** et **19 % d'enseignants**. L'équipe d'animateurs était composée de **dix collègues BIATSS** (majoritairement membres d'organisations syndicales et représentants du personnel) et de **sept enseignants** (dont quatre membres d'organisations syndicales). La **Direction des Ressources Humaines (DRH)** a joué un rôle clé en gérant les inscriptions et en apportant son expertise : les chefs de pôle de la DRH ont assisté à certains ateliers en tant que personnes ressources sur des thématiques spécifiques.

Sur la base des tableaux validés en séance, l'équipe d'animateurs a rédigé **sept fiches de synthèse thématiques**. Elles ont donné lieu à la définition des objectifs et des actions qui seront proposés – après analyse de leur faisabilité réglementaire et budgétaire et

après présentation en CSAE – dans la feuille de route qui sera soumise à la validation du CSAE et du CA.

## Retours d'expérience et pistes d'amélioration

Les animateurs ont unanimement souligné la **richesse des échanges** et la **pertinence des propositions** formulées lors des ateliers. La **bienveillance générale** des participants a également été un point fort, favorisant des discussions constructives.

Cependant, le **faible taux de participation des enseignants** (Enseignants-Chercheurs, PRAG/PRCE et enseignants contractuels) a été noté. Ce constat invite le groupe pilote à réfléchir activement à des stratégies pour encourager une présence accrue de ces catégories de personnel lors des ateliers de l'année prochaine. Il est à noter qu'une **participation enseignante plus importante** a été observée dans les ateliers organisés sur le site Renaudel, ce qui pourrait inspirer de futures actions. Malgré ce déséquilibre, la **qualité des échanges entre personnels enseignants et BIATSS a été unanimement saluée** par les animateurs, témoignant de l'efficacité de ces rencontres intercatégorielles.

## Exploitation des travaux et prochaines étapes

Sur la base des tableaux validés en séance, l'équipe d'animateurs a rédigé **sept fiches de synthèse thématiques** (disponibles en annexes). Ces fiches ont constitué la base de la définition des objectifs et des actions proposées. Il est à noter que les thèmes abordés en atelier ont souvent concerné des questions soulevées par nos collègues BIATSS, du fait de la sous-représentation des enseignants et enseignants-chercheurs dans les ateliers.

Suite à des discussions approfondies au sein du CSAE (10/6 et 8/7) et en dialogue social, et après une analyse rigoureuse de leur faisabilité réglementaire et budgétaire, ces propositions seront intégrées au document qui sera soumis à la validation du CSAE et du CA à la rentrée 2025.

## Les quatre axes stratégiques

Ces quatre axes stratégiques ont été établis à partir de l'analyse des fiches de synthèse des ateliers organisés en 2024-2025. Ils partent des **constats réalisés** et fixent des **objectifs à atteindre**. Ils identifient également des **leviers d'actions à mettre en place** au cours des années **2026, 2027 et 2028**.

## Axe 1. Développement de la communication interne sur les dispositifs RH existants et à venir

### Constats

Les personnels expriment un besoin fort d'accès à une information claire et actualisée pour l'ensemble de la communauté. Une meilleure lisibilité des droits, procédures et outils RH est indispensable pour renforcer la transparence et la culture professionnelle commune.

Une vision d'ensemble concernant les moyens et les profils de l'emploi à l'Université Bordeaux Montaigne est également souhaitée, pour améliorer la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC).

### Objectifs

- Améliorer la visibilité des dispositifs RH via l'ENTP et développer des supports RH dédiés.
- Déployer des outils de communication adaptés et diffuser des modèles de documents RH afin d'harmoniser et de sécuriser les pratiques RH des personnels quelles que soient leurs fonctions.
- Diffuser, communiquer et améliorer l'information sur les régimes indemnitaires, les procédures de recrutement et d'évolution de carrière
- Disposer d'une cartographie des emplois et des compétences fiables permettant une maîtrise des évolutions des postes et des missions associées, des compétences requises, des recrutements à prévoir.
- Anticiper et accompagner les restructurations organisationnelles collectives et les parcours individuels.

### Leviers/actions

- Créer et diffuser des outils d'information : fiches de synthèse, webinaires, capsules vidéo, livrets (accueil, formations), FAQ, sur les statuts et l'environnement professionnel des personnels.<sup>1</sup>
- Améliorer la diffusion d'informations RH à travers l'ENTP.
- Intégrer dans le cadre du Plan de développement de compétences des formations concernant la culture professionnelle dans l'enseignement supérieur et la fonction publique pour tous les agents.
- Organiser des ateliers et cafés RH sur les procédures de renouvellement de contrats, points carrière BIATSS et enseignante.
- Elaborer une nouvelle cartographie des emplois avec fiches postes mises à jour afin d'évaluer l'attractivité et mise en adéquation des postes et des responsabilités.

---

<sup>1</sup> Cet item est à reprendre pour chacun des axes stratégiques : accompagnement des personnels dans leur évolution de carrière, politique indemnitaire des personnels titulaires, politique de recrutement et de rétribution des personnels contractuels.

- Mettre en œuvre une approfondie des situations de vacances de postes récurrentes
- Diffuser le calendrier annuel des grandes campagnes RH (renouvellement des temps partiel, renouvellement des contrats, etc.) sur le ENTP.

## Axe 2 : Accompagnement des personnels par le développement de l'offre de services individuels et collectifs

### Constats

L'accompagnement des parcours professionnels doit se traduire par une offre de formation enrichie, un soutien individualisé et une valorisation des compétences internes. La mobilité, la préparation aux concours, la reconversion et la formation continue sont à soutenir activement.

### Objectifs

- Développer le conseil carrière, le mentorat et les bilans de compétences
- Enrichir l'offre de formation continue (en particulier pour les nouveaux entrants) et en faciliter l'accès et la lisibilité
- Valoriser les compétences internes par la formation de pairs-formateurs
- Construire un parcours de formation dédié pour des personnels exerçant des responsabilités pédagogiques ou administratives (en plus du parcours des nouveaux encadrants), afin d'accompagner et d'outiller les responsables dans leur fonction.
- Développer les immersions inter services UBM mais aussi en externe (Convention de partenariat)

### Leviers/actions

- 1 Mettre en place des formations pour favoriser la montée en compétences et évolution des carrière des personnels (DRH)
  - Prévoir des formations en culture professionnelle.
  - Organiser des points carrière.
2. Se servir des ressources et compétences et expertises internes
  - Demander un retour d'expérience aux personnels membres de jury de concours.
  - Réaliser un bilan annuel sur les formations des préparations aux concours et proposer aux candidats des années précédentes d'effectuer un retour d'expérience à l'intention des nouveaux candidats.
  - Identifier des référents au sein de l'établissement, susceptibles d'assumer des formations métier à destination des personnels. Valoriser cette activité sur leur fiche poste.

### 3. Adapter les formations aux besoins des personnels

- Faire remonter des demandes de formation dans le cadre des EPI.
- Mettre en place des formations pour changement de métier en vue d'une future mobilité (interne et externe)

### 4. Améliorer la préparation aux concours et à la promotion au choix

- Mettre en place des préparations individualisées en plus des préparations collectives existantes.
- Prévoir un accroissement de moyens humains donnés à l'accompagnement RH.
- Traduire en compétences professionnelles la carrière et expérience professionnelle des agents en vue de les valoriser lors du concours.
- Développer des dispositifs « conseiller carrière » et/ou mentorat.
- Proposer des oraux blancs (minimum 2) pour chaque concours auquel l'agent s'est inscrit.
- Améliorer l'information sur les concours : formation sur l'entrée dans la fonction publique et l'enseignement supérieur en début d'année, afin d'étaler le parcours de formation sur plusieurs mois.

### 5. Valoriser la mobilité

- Organiser une journée d'information sur les mobilités dans la fonction publique
- Développer un accompagnement individualisé des projets de mobilité (mentorat/ conseiller carrière mobilité/ ateliers dédiés) à destination des personnels BIATSS et enseignants
- Actualiser et revoir les LDG (Lignes Directrices de Gestion) mobilité BIATSS
- Créer les LDG mobilité enseignants

## Axe 3 : Politique indemnitaire relative aux personnels titulaires

### Constats

Les écarts d'indemnisation et le manque de lisibilité des régimes de primes génèrent un sentiment d'injustice. Une politique plus équitable et transparente est attendue, notamment sur l'IFSE, la RIPEC C2, C3 ou encore la RIPESAS.

### Objectifs

- Faire correspondre les régimes d'indemnitaires aux missions réellement exercées et résorber le décalage corps/fonction.
- Intégrer une logique de revalorisation plus en phase avec l'inflation.

### Leviers/actions

- Afficher les grilles indiciaires et indemnitaires
- Mettre en place un accompagnement des collègues n'ayant pas obtenu une prime (RIPEC, RIPESAS) à travers l'organisation de réunions et de webinaires dédiés.

- Développer l'aide à la préparation des dossiers de candidature.
- Remettre à plat la NBI.

#### Rémunération HC

- Engager une réflexion sur la rémunération des heures complémentaires des personnels BIATSS

## Axe 4 : Politique de recrutement et de rémunération relative aux personnels contractuels

### Constats

Les contractuels sont souvent recrutés au pied de grille et peinent à voir reconnaître leur ancienneté ou leurs compétences. Le document cadre prévoit des mesures pour mieux intégrer, accompagner et valoriser ces personnels.

### Objectifs

- Disposer d'une politique de recrutement plus attractive, notamment pour les métiers en tension, et mieux valoriser l'expérience acquise
- Réviser les procédures de recrutement et de renouvellement des contrats
- Rendre visible la politique salariale et les perspectives d'évolution des contractuels
- Poursuivre la déprécarisation des contractuels

### Leviers/actions

- Prendre en compte l'ancienneté des personnels contractuels dans leur positionnement indiciaire lors du recrutement.
- Engager une réflexion sur des recrutements directs en CDI pour les métiers/postes en tension.
- Faire le bilan du dispositif de CDIsation anticipée depuis sa mise en place. Mieux diffuser l'information sur la procédure et sur les possibilités de recours en cas de refus.
- Réflexion sur la continuité d'un CDI si un changement de poste entraîne un changement de catégorie.
- Elaborer une Charte des personnels contractuels de l'Université Bordeaux Montaigne issue des travaux de deux GT : enseignants contractuels et contractuels BIATSS (coefficient pondérateur, primes CDD/CDI, modalités de recrutement, renouvellement et procédures de CDIsation). Validation en CSAE et CA.

**Un tableau de bord des actions et des référents thématiques permettra un suivi partagé. Un bilan annuel sera réalisé pour suivre les travaux engagés et ajuster les actions mises en place.**

## Tableau récapitulatif

### Axe 1

Levier/action	Etat d'avancement	Niveau de priorité
Créer et diffuser des outils d'information : fiches de synthèse, webinaires, capsules vidéo, livrets (accueil, formations), FAQ, sur les statuts et l'environnement professionnel des personnels.	Action engagée	
Améliorer la diffusion d'informations RH à travers l'ENTP	Action engagée	
Organiser des ateliers et cafés RH sur les procédures de renouvellement de contrats, points carrière BIATSS et enseignante.	Nouvelle action	
Diffusion sur l'ENTP du calendrier annuel des grandes campagnes RH (renouvellement des temps partiel, renouvellement des contrats, etc.)	Nouvelle action	
Élaborer une nouvelle cartographie des emplois avec fiches postes mises à jour afin d'évaluer l'attractivité et mise en adéquation des postes et des responsabilités.	Nouvelle action	
Analyse approfondie des situations de vacances de postes récurrentes	Actualisation	

### Axe 2

Levier/action		Commentaires (niveau de priorité, mise en œuvre, faisabilité ...)
<p>Mettre en place des formations pour favoriser la montée en compétences et l'évolution des carrières des personnels.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Intégrer dans le cadre du Plan de développement de compétences des formations concernant la culture</li> </ul>	Actualisation	

Levier/action		Commentaires (niveau de priorité, mise en œuvre, faisabilité ...)
<p>professionnelle dans l'enseignement supérieur et la fonction publique pour tous les agents.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organiser des points carrière</li> </ul>		
<p>Se servir des ressources et des compétences et expertises internes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Demander un retour d'expérience aux personnels membres de jury de concours.</li> <li>• Réaliser un bilan annuel sur les formations des préparations aux concours et proposer aux candidats des années précédentes d'effectuer un retour d'expérience à l'intention des nouveaux candidats.</li> <li>• Identifier des référents au sein de l'établissement, susceptibles d'assumer des formations métier à destination des personnels. Valoriser cette activité sur leur fiche poste.</li> </ul>	<p>Nouvelle action</p> <p>Nouvelle action</p> <p>Nouvelle action</p>	
<p>Adapter les formations aux besoins des personnels :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Faire remonter des demandes de formation dans le cadre des EPI.</li> <li>• Mettre en place des formations pour changement de métier en vue d'une future mobilité (interne et externe)</li> </ul>	<p>Actualisation</p> <p>Action engagée</p>	
<p>Améliorer la préparation aux concours et à la promotion au choix :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mettre en place des préparations individualisées en plus des préparations collectives existantes.</li> <li>• Prévoir un accroissement de moyens humains donnés à l'accompagnement RH.</li> <li>• Traduire en compétences professionnelles la carrière et expérience professionnelle des agents en vue de les valoriser lors du concours.</li> <li>• Développer des dispositifs « conseiller carrière » et/ou mentorat.</li> <li>• Proposer des oraux blancs (minimum 2) pour chaque concours auquel l'agent s'est inscrit.</li> <li>• Améliorer l'information sur les concours : formation sur l'entrée dans la fonction publique et</li> </ul>	<p>Actualisation</p> <p>Nouvelle action</p> <p>Actions engagées</p>	

Levier/action		Commentaires (niveau de priorité, mise en œuvre, faisabilité ...)
l'enseignement supérieur en début d'année, afin d'étaler le parcours de formation sur plusieurs mois.		
<p>Valoriser la mobilité</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organiser une journée d'information sur les mobilités dans la fonction publique</li> <li>• Développer un accompagnement individualisé des projets de mobilité (mentorat/ conseiller carrière mobilité/ ateliers dédiés) à destination des personnels BIATSS et enseignants</li> <li>• Actualiser et revoir les LDG (Lignes Directrices de Gestion) mobilité BIATSS</li> <li>• Créer les LDG mobilité enseignants</li> </ul>	<p>Nouvelle action</p> <p>Actualisation</p> <p>Actualisation</p> <p>Nouvelle action</p>	

### Axe 3

Levier/action		Commentaires (niveau de priorisation, mise en œuvre, faisabilité ...)
Afficher les grilles indiciaires et indemnitaires	Actualisation	
Organiser un accompagnement des collègues n'ayant pas obtenu une prime (RIPEC, RIPESAS) à travers l'organisation de réunions et de webinaires dédiés.	Actualisation	
Développer l'aide à la préparation des dossiers de candidature.	Nouvelle action	
Remettre à plat la NBI	Actualisation	
Engager une réflexion sur la rémunération des heures complémentaires des personnels BIATSS	Nouvelle action	

## Axe 4

Levier/action		Commentaires (mise en œuvre, faisabilité ...)
Prendre en compte l'ancienneté des personnels contractuels dans leur positionnement indiciaire lors du recrutement.	Actualisation	
Engager une réflexion sur des recrutements directs en CDI pour les métiers/postes en tension	Actualisation	
Faire le bilan du dispositif de Cdisation anticipée depuis sa mise en place. Mieux diffuser l'information sur la procédure de CDIsation et sur les possibilités de recours en cas de refus	Actualisation	
Réflexion sur la continuité d'un CDI si un changement de poste entraîne un changement de catégorie		
Elaborer une Charte des personnels contractuels de l'Université Bordeaux Montaigne issue des travaux de deux GT : enseignants contractuels et contractuels BIATSS (coefficient pondérateur, primes CDD/CDI, modalités de recrutement, renouvellement et procédures de CDIsation). Validation en CSAE et CA.	Nouvelle action	