



**UNIVERSITÉ PARIS-EST CRÉTEIL VAL-DE-MARNE (UPEC)**  
**PROCÈS-VERBAL**  
**CONSEIL ACADEMIQUE PLENIER**  
**DU**  
**LUNDI 18 NOVEMBRE 2019**

**Parmi les membres du Conseil, étaient présents :**

M. Simon GILBERT, Président par délégation

Collège A dit « des Professeurs des universités » :

M. ANDUJAR Pascal  
Mme ARAB Nadia  
M. BOFFA Romain  
Mme CODON Sylvie  
M. FERRE Vincent  
M. FRETIGNE Cédric  
Mme HANCOCK Claire  
Mme LALEAU Régine  
M. MATHIEU Claude  
M. MELLOUK Abdelhamid  
Mme PELZ Elisabeth  
M. SAVIDAN Patrick  
M. TUTIN Christian  
M. ZIDI Mustapha

Collège B dit « des autres enseignants » :

Mme BOURDIE Annie (départ 14 h 49)  
Mme D'ANGLEMONT DE TASSIGNY Alexandra  
Mme DUPONT Lise  
Mme LAIK Barbara  
M. MORIN Christophe  
M. POMA Roberto  
Mme REY Juliette

Collège C :

M. ALDHUY Julien  
Mme CHAUVEL Séverine  
Mme DI BIAGIO Claudia  
Mme GUILLIN Amélie  
M. LEVREL Lucas

Collège des personnels des Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, Ouvriers, de Service et de Santé (BIATSS) :

Mme FLEURY Murielle  
Mme GERME Gisèle

Collège dit « des personnalités extérieures » :

Titulaires

Mme AYUSO Sandrine

Collège dit « des usagers » :

Mme GHOORUN Sharone  
M. SIMONNET Léo  
M. VINCENT Lhéo

**Parmi les membres du Conseil, étaient présents par procuration :**

Collège A dit « des Professeurs des universités » :

Mme ANCEL Marie-Élodie a donné procuration à M. FERRE Vincent  
 M. COHEN José a donné pouvoir à M. FRETIGNE Cédric  
 M. FUNALOT Benoit a donné pouvoir à M. ZIDI Mustapha  
 M. HODEL Jérôme a donné pouvoir à Mme HANCOCK Claire  
 Mme PIRENNE France a donné pouvoir à M. ANDUJAR Pascal

Collège B dit « des autres enseignants » :

Mme BOURDIE Annie a donné pouvoir à Mme LAIK Barbara (à partir de 14 h 49)  
 Mme GOULLET DE RUGY Anne a donné pouvoir à M. MORIN Christophe  
 M. LEMONNIER François a donné pouvoir à M. ANDUJAR Pascal

Collège C :

Mme CHARRIERE Hélène a donné pouvoir à Mme GUILLIN Amélie  
 Mme FERRAT Émilie a donné pouvoir à M. ZIDI Mustapha

Collège D :

M. COSPEREC Serge a donné pouvoir à Mme HANCOCK Claire

Collège des personnels des Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, Ouvriers, de Service et de Santé (BIATSS) :

Mme GRAVE Christine a donné pouvoir à Mme FLEURY Murielle

Collège dit « des personnalités extérieures » :

Titulaires

Mme CADET Lucile a donné pouvoir à Mme D'ANGLEMONT DE TASSIGNY  
 Alexandra

Mme FISTAHL Carole a donné pouvoir à Mme D'ANGLEMONT DE TASSIGNY  
 Alexandra

M. GROS Frédéric a donné pouvoir à M. SAVIDAN Patrick

M. LABINAL Guilhem a donné pouvoir à M. DUBOIS-RANDÉ Jean-Luc

Mme MATARD-BONUCCI Marie-Anne a donné pouvoir à M. SAVIDAN Patrick

Collège dit « des usagers » :

M. CHAMBON Tristan a donné pouvoir à M. MORIN Christophe

Mme DECHAUME Amandine a donné pouvoir à M. VINCENT Lhéo

Mme GOBAUT Mathilde a donné pouvoir à M. VINCENT Lhéo

M. SAES Guillaume a donné pouvoir à M. SIMONNET Léo

M. TAMBURIC Nikola a donné pouvoir à Mme GERME Gisèle

**Parmi les membres de droit et les invités du Conseil, étaient présents ou représentés :**

M. ARGOUD Dominique, Directeur de l'UFR SESS-STAPS

Mme BAJARD Cécile, Directrice du SCD

Mme CADUSSEAU Josette, VP CFVU

Mme DE SUREMAIN Marie-Albane, VP CA

M. DUFLOT François, Directeur des systèmes d'information

- Mme DUPUIS Lisa-Lou, SAPAS
- M. GILBERT Simon, VP CR
- Mme GROS Clémence, Responsable du service d'aide au pilotage et d'appui à la stratégie
- Mme HARIR Ourda, Directrice des études et de la vie étudiante
- Mme HUMAIN-LAMOURE Anne-Lise, Directrice de l'UFR Lettres, Langues et Sciences Humaines
- M. LEVRAT Adrien, Directeur des affaires juridiques et générales
- M. MOSCOVICI Jacques, Directeur de l'UFR Sciences et technologie
- Mme NOEL Marie-Hélène, Directrice de la recherche et de la valorisation
- M. POLONOWSKI Emmanuel, Directeur de l'UFR Sciences économiques et gestion

---

**SOMMAIRE**

---

<b>1. VIE DE L'ÉTABLISSEMENT.....</b>	<b>6</b>
1.1. Point d'information du Président.....	6
<b>2. VIE INSTITUTIONNELLE.....</b>	<b>6</b>
2.1. Information sur la participation de l'UPEC à des projets SFRI.....	6
2.2. Information sur la nomination d'une référente racisme et antisémitisme et d'une référente égalité femmes-hommes .....	12
<b>3. RESSOURCES HUMAINES.....</b>	<b>34</b>
3.1. Information sur la campagne d'emploi 2020 .....	34
<b>QUESTIONS DIVERSES.....</b>	<b>45</b>

*La séance est ouverte à 09 heures 45 sous la présidence de M. GILBERT.*

## **1. VIE DE L'ÉTABLISSEMENT**

### **1.1. Point d'information du Président**

**M. GILBERT.** – Chers collègues, merci de votre présence à la réunion du CAC de ce jour. Le Président étant à l'étranger, il n'y aura pas d'information du Président ce jour.

## **2. VIE INSTITUTIONNELLE**

### **2.1. Information sur la participation de l'UPEC à des projets SFRI**

**M. GILBERT.** – Ce sujet concentre toute notre attention en ce moment, afin de garantir que l'UPEC puisse bien accompagner et s'inscrire dans SFRI. A ce jour, nous avons le projet de participer au SFRI qui sera déposé par la future Université Gustave Eiffel.

Actuellement, l'Université Gustave Eiffel est en train de réfléchir au périmètre de ce projet. Un groupe de travail a été constitué il y a moins de deux semaines. Une première réunion a eu lieu et n'a pas permis d'identifier un thème, d'après les informations dont je dispose, puisque je ne fais pas partie de ce groupe de travail. Ils n'ont pas encore identifié le périmètre exact ni l'esprit de cet appel SFRI. Je rappelle qu'ils peuvent choisir un thème ou pas. Au départ, ils avaient indiqué que cela ne serait pas thématique, mais les choses peuvent évoluer.

J'ai eu un échange avec Serge Piperno, le futur VP Recherche de l'Université Gustave Eiffel, et Damien Lambertson pour savoir où ils en étaient. Cet échange a eu lieu il y a une dizaine de jours dans le cadre du CAC de la COMUE. Nous avons eu un long échange sur SFRI. Ils m'ont indiqué que pour le moment, ils n'avaient pas d'idée précise. Néanmoins, ils seront accompagnés par un cabinet de Conseil, le cabinet CMI, qui les accompagne également dans le projet de transformation de l'établissement vers l'Université Gustave Eiffel. Ils m'ont indiqué qu'ils avaient composé un groupe de travail assez réduit et qu'ils pourraient l'ouvrir lorsqu'ils l'estimeraient pertinent. L'Ecole des Ponts et l'UPEC, qui demandent à y

participer, ont vocation à intégrer ce groupe de travail à un moment donné. Pour le moment, aucune information ne m'a été donnée.

La date de dépôt des projets est le 24 janvier à 11 heures du matin. Nous sommes donc désormais dans un délai extrêmement court. Ils en ont conscience. Ils sont informés depuis de nombreux mois qu'ils doivent préparer ce projet pour le 24 janvier à 11 heures. Je pense qu'ils sont restés concentrés sur l'objectif institutionnel et n'ont pas accordé une attention très soutenue à la partie SFRI. Néanmoins, ils ont besoin de participer à SFRI pour des raisons politiques. Dans la perspective d'une évaluation de l'I-Site pour sa reconduction, ils ne peuvent pas ne pas candidater à un tel appel à projets qui est important politiquement au plan national.

J'ajouterai même qu'ils doivent réussir SFRI, car un échec serait un très mauvais signe pour la reconduction de l'I-Site. Ils ont donc une obligation de résultat.

Pour le moment, ils ont eu des dialogues avec les Labex, mais ils n'ont pas inclus les Directions des Labex dans le groupe de travail. Je ne suis pas certain que cela accélérera le travail d'identification des thématiques de cet appel à projets.

Depuis plusieurs mois, chaque fois que je fais un point d'information sur l'évolution du dossier SFRI, je vous dis la même chose. Le temps passe, nous attendons, nous observons, nous avons sollicité des dialogues et une participation. Je vous répète chaque fois que nous obtenons peu d'éléments de réponse à nos questions. Nous avons donc envisagé, au sein de l'équipe politique, de prendre une initiative. Pour le moment, il n'y a rien eu de concret, mais nous avons réfléchi à une manière de faire une proposition nous-mêmes.

Le Président a évoqué la thématique du risque comme étant une thématique qui pourrait être une proposition de l'UPEC. En effet, autour du risque, un très grand nombre de champs disciplinaires ont une compétence élevée, au sein de la future UGE ou de l'UPEC. Si on évoque l'UPEC, sur la question des risques, nous avons des travaux en matière d'économie, de gestion. Les mathématiciens travaillent sur la prévisibilité. Il existe un Master des mathématiciens sur « Prévisibilité, banque, assurances ». Nous avons des médecins qui travaillent sur les risques médicaux, ainsi que des juristes qui travaillent sur le risque

médical, sur le principe de précaution. Nous avons des scientifiques, notamment de l'environnement, qui travaillent aussi sur le risque. En sciences humaines et sociales, nous avons des politistes, des philosophes qui réfléchissent aux politiques publiques. Nous avons également des géographes et des urbanistes qui travaillent sur ces questions. Toute une série de champs de l'UPEC est concernée par cette thématique.

Dans les dix jours à venir, nous essaierons donc d'approfondir notre réflexion pour travailler sur les Masters et essayer de regarder les chances que ce projet soit fécond. Si les conditions sont réunies, si nous pensons avoir les forces, ce qui semble être le cas, nous ferons une proposition sur cette thématique. Nous ne sommes absolument pas certains qu'elle soit retenue. Il existe même une chance qu'UGE, pour des raisons politiques et pour marquer son indépendance et sa capacité à être une force d'impulsion, souhaite que le projet SFRI soit son projet avec sa thématique. J'ai la conviction qu'ils auront ce souhait, mais on ne pourra pas dire que l'UPEC n'a pas proposé quelque chose. Il est important que nous fassions une proposition, sachant que les délais sont très courts. Une autre voie SFRI est la participation au projet SFRI Saclay. Je rappelle que l'Université Saclay a, par l'initiative de sa future Présidente, Sylvie Retailleau, proposé à notre Président que notre Université puisse accompagner Saclay dans sa candidature à SFRI, ce qui est une excellente nouvelle pour nous, puisque cela nous permet d'augmenter nos chances de participation à de tels projets. L'Université Saclay, vous le savez, a des forces nombreuses et tout à faire reconnues. Il s'agit donc d'une belle opportunité.

Fin septembre, je suis entré en contact avec le VP Recherche de Paris-Sud. En effet, l'Université Paris Saclay est le nom de la COMUE. Elle deviendra université au 1<sup>er</sup> janvier 2020. Il m'a indiqué que pour le moment, ils n'avaient pas d'idée précise, qu'ils se concentraient sur la construction de l'Université Paris Saclay, un aspect institutionnel comparable à l'UGE. Les derniers échanges que j'ai eus avec lui attestent que le contexte a un peu évolué. Maintenant, nous savons qui portera le projet SFRI dans la future Université Paris Saclay. Il s'agit d'Estelle Lacona, qui est la première conseillère de la Présidente Sylvie Retailleau et qui a des chances d'être la VPCA de l'Université Paris Saclay

une fois qu'elle sera créée, si elle est bien sûr élue par le Conseil d'administration. Elle vient de prendre le dossier en main.

Au plan méthodologique, ils ont procédé, comme nous l'avons fait à l'UPEC, à des appels à manifestation d'intérêt. Souvenez-vous, fin juin, nous avons lancé au sein de l'UPEC un appel à manifestation d'intérêt. Plusieurs laboratoires nous ont fait état de projets, je les avais présentés en CR : le CRRET, le LISA, le LAMA. Toutefois, nous n'avons pas eu beaucoup de propositions. A Saclay, ils ont eu 41 réponses aux appels à manifestation d'intérêt. Ils sont en train d'éplucher les réponses. Ils n'ont pas terminé de les analyser et le VP Recherche de Paris-Sud, Etienne Augé, m'a indiqué que la thématique qui ressort pour l'instant de ce travail d'analyse porte sur les matériaux. Il a aussi ajouté que cela ne signifie pas que cela sera la thématique retenue. Néanmoins, cette thématique semble retenir fortement leur attention. Les matériaux représentent une galaxie qui renvoie à de nombreux sujets. S'ils retiennent la thématique des matériaux, il faudra être plus précis, car cela inclut trop d'éléments.

Ils ont créé, à l'Université Paris Saclay, 17 *graduate schools*, qui vont exister à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2020. Ces *graduate schools* sont les noms des formations qu'ils ont créées, qui sont très disciplinaires et qui méritent, dans le cadre d'une réflexion sur SFRI, d'être chapeautées par un projet qui établisse des ponts entre elles. Cela signifie que leur projet SFRI consistera à réfléchir à la manière de créer des dispositifs innovants, structurants, par rapport aux 17 *graduate schools* qu'ils ont, en les mettant en relation avec les éléments qui apparaîtront comme significatifs et cohérents par rapport aux *graduate schools* issus des réponses aux appels à manifestation d'intérêt.

Pour l'instant, ils ont besoin d'être un peu au clair sur le rapprochement des forces recherche et des forces formation qui peuvent se rencontrer et avoir un effet structurant. Ensuite, ils nous diront dans quelle mesure l'UPEC peut les accompagner, mais ils ne peuvent pas partir de nous, il faut qu'ils partent d'eux, ce qui est légitime. Nous devons donc attendre encore un peu avant d'avoir des éléments plus précis.

Un élément n'est pas simple pour eux. Ils sont déjà en train de préfigurer leurs *graduate schools*. SFRI arrive à un moment singulier pour eux. Au moment même où ils restructurent leur offre de formation future, il faut déjà qu'ils démontrent qu'il y a des progrès à faire par rapport à ce qu'ils sont en train de préfigurer, puisque SFRI doit dépasser l'offre déjà existante, la restructurer, la rendre encore meilleure. Quelque part, s'ils présentent un projet SFRI, ils reconnaissent, d'une certaine manière, que leurs 17 *graduate schools* contiennent déjà des limites. Cela n'est pas si simple à expliquer, mais l'Etat sait qu'il y a une part de jeu dans ces présentations et que cela fait partie de l'évolution des formations. Là, il faut faire du neuf à partir du futur neuf.

Avez-vous des interrogations auxquelles je n'ai pas répondu ?

**M. TUTIN.** – Est-il envisageable que l'UPEC présente un projet seule ?

**M. GILBERT.** – Non. Nous ne pouvons pas candidater, nous ne pouvons qu'accompagner un IDEX ou un I-Site. Etant partenaires extérieurs de l'I-Site, nous n'avons pas le droit de porter le projet. C'est donc l'UGE qui portera le projet. Nous pouvons les accompagner et à partir de ce moment, nous arrivons derrière. Nous ne sommes donc pas en capacité de leur imposer quelque chose. En revanche, nous sommes en droit d'attendre qu'ils nous tendent la main, puisque vous vous souvenez que par rapport aux EUR, nous avons fait des efforts très importants en coupant les ailes d'un des projets. Evidemment, il existe une sorte de dette morale par rapport à SFRI. Il faut que l'UGE nous propose de les accompagner dans SFRI.

**M. MELLOUK.** – Mes propos n'engagent que moi, mais je comprends que l'UGE traîne les pieds.

**M. GILBERT.** – En tout cas, ils sont en retard. Je pense qu'ils l'ont compris et qu'ils ont conscience qu'il faut se dépêcher.

**M. MELLOUK.** – Cela fait six mois qu'ils nous racontent la même chose. La conclusion que je fais de la synthèse que vous nous avez faite est celle-ci. L'UGE est très en retard, pour reprendre vos termes. De l'autre côté, nous avons une ouverture avec Paris Saclay.

**M. GILBERT.** – Paris Saclay n'est pas non plus en avance. Ils n'ont pas encore choisi un thème. Les deux futures universités ont des problèmes comparables sous certains rapports. Ils ont un énorme chantier institutionnel qui leur a demandé beaucoup d'investissement et de temps. Je pense que le volet scientifique n'a pas été la priorité pour eux et ne l'est probablement pas encore.

**M. MELLOUK.** – Les échos qui nous viennent de Paris Saclay et les échanges que vous avez eus avec les différentes strates de Paris Saclay montreraient un accueil en termes de recevabilité, d'un partenariat. J'ai l'impression que l'écoute est meilleure de la part de l'Université Paris Saclay, par rapport à ce que nous pourrions attendre de nos collègues de l'UGE.

Ajoutons à cela le fait que nous ne pouvons pas le monter seuls, puisque nous ne sommes pas habilités. Vous lancez une piste sur Paris Saclay, avec ce qui se fait et ce qui se fera sur le territoire saclaysien. En outre, nous sommes associés à un pôle de compétitivité qui est sur place. Je pense que cela nous donne beaucoup de billes et de possibilités d'entamer une collaboration dans ce cadre s'ils sont ouverts.

Vous avez dit qu'un appel à manifestation d'intérêt avait été lancé à l'UPEC. Nous sommes peut-être passés à côté. Vous avez eu très peu de retours au niveau de la Direction politique.

**M. GILBERT.** – Cela n'est pas un reproche, je sais que tout le monde est très pris.

**M. MELLOUK.** – Je ne dis pas le contraire, mais puisque tout le monde est en retard, est-il possible de renvoyer cet appel à manifestation d'intérêt ? Avec les éléments dont nous disposons désormais, les collègues pourront peut-être vous répondre et monter d'autres projets, au-delà des trois ou quatre projets.

**M. GILBERT.** – Notre intérêt est de développer des collaborations pertinentes et fécondes. Avec Saclay, cela a un intérêt, mais avec l'UGE aussi. Nous partageons énormément de choses avec l'UGE. Il y a énormément de collaborations au sein des laboratoires des Masters. Cette collaboration avec l'UGE doit être naturelle et développée. Cela a du sens en termes de moyens humains, en termes politiques.

Pour le deuxième point, nous pouvons renvoyer l'appel à manifestation d'intérêt, mais nous sommes désormais très contraints par les délais. Si nous avons une réponse intéressante qui nous semble de nature à fédérer les forces, nous pourrions la prendre en compte, mais nous sommes quand même sur l'idée de commencer à préparer un document sur la question des risques, afin d'avoir une proposition.

L'un des Labex Futurs Urbains a demandé à rencontrer le Président pour avoir un échange sur la manière dont l'UPEC voit les choses. La question peut donc évoluer, mais de notre côté, nous commençons déjà à écrire quelque chose, à réunir des documents. Ce qui serait embêtant, c'est que l'UPEC ne soit pas force de propositions dans les délais utiles.

**M. MATHIEU.** – Je pense que vous avez pu intégrer le fait que les collègues scientifiques sur l'environnement qui n'ont pas pu candidater sur le projet d'EUR Environnement doivent être mis en avant.

**M. GILBERT.** – Absolument. Je les ai mentionnés, j'ai bien dit les scientifiques, notamment de l'environnement. Nous sommes pleinement d'accord. Beaucoup de forces de l'UPEC sont concernées et les scientifiques de l'environnement sont très bien placés parmi elles.

**MME ARAB.** – Je ne comprends pas très bien. SFRI concerne la formation. Or l'AMI a été envoyé aux laboratoires.

**M. GILBERT.** – SFRI signifie Structuration de la Formation par la Recherche dans les Initiatives. L'AMI a été envoyé aux laboratoires et aux composantes. Nous ne l'avons pas envoyé à chaque Direction de Master, mais les composantes ont été dans la boucle. Si certains ne l'ont pas reçu, nous relancerons une diffusion du document ce jour.

Avez-vous d'autres interrogations ? Si ce n'est pas le cas, je vous propose de passer au point suivant.

## **2.2. Information sur la nomination d'une référente racisme et antisémitisme et d'une référente égalité femmes-hommes**

**MME CADUSSEAU.** – Ce point est un point d'information et de présentation, puisqu'il s'agit de présenter les deux référentes sur deux missions importantes pour l'UPEC, mais

également pour la société. La première mission concerne la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations. La seconde porte sur la lutte pour l'égalité entre hommes et femmes, et contre les violences sexistes et sexuelles.

Une référente a été présentée dans certains conseils, en particulier au CAC, mais nous avons trouvé qu'il était bon de faire le plus d'information possible devant les instances, car ce sont deux missions très importantes dont les actions méritent d'être connues et communiquées.

Le mode d'élection de ces référentes s'est fait à partir d'un appel à candidatures au mois de juin. Il y a eu deux appels à la communauté, car le premier était resté infructueux. Une Commission réunissant des membres de l'équipe présidentielle et des services (VP, assesseurs et Directions de services) a été constituée. Elle s'est réunie une première fois le 9 septembre pour la mission racisme, antisémitisme et discrimination et une deuxième fois le 17 septembre pour la mission égalité hommes-femmes.

Les Commissions ont élu Madame Francine Nyambek Mebenga sur la mission lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations et Madame Anne-Sophie Godfroy sur la mission égalité femmes-hommes.

J'appelle à la tribune Sophie Godefroy, afin qu'elle se présente devant les membres du CAC.

**MME GODFROY.** – Bonjour. Je suis maîtresse de conférences en philosophie à l'INSPE et je vais vous présenter les propositions que je fais pour cette mission, en lien avec la lettre de mission qui nous a été donnée par la présidence de l'Université.

Ce sont quelques propositions d'agenda et d'actions pour l'année académique à venir et qui est déjà entamée. Je rappelle les éléments qui figurent dans la lettre de mission égalité. La mission égalité est une obligation inscrite dans la loi Fioraso du 22 juillet 2013 qui dispose que *le Président de l'Université installe, sur proposition conjointe du CA et du CAC, une mission égalité entre les hommes et les femmes.*

La mission est élargie par la circulaire du 25 novembre 2015 : une mission en faveur de l'égalité des sexes et la lutte contre les discriminations.

Les objectifs de la mission sont :

- Développer la sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes, ainsi qu'aux violences sexuelles et sexistes au sein de l'UPEC auprès des acteurs avec lesquels elle est en relation : tous les personnels, BIATSS, enseignants et chercheurs, ainsi que tous les étudiants. Etant donné la taille de notre université, cette mission est donc vaste.
- Favoriser l'égalité des chances : cela concerne à la fois les carrières des personnels et les étudiants.
- Permettre le suivi et la coordination des projets liés à l'égalité, sachant que beaucoup d'initiatives sont prises et je n'ai pas encore réussi à faire l'inventaire de toutes les initiatives autour de l'égalité ou des violences à l'intérieur de l'Université.

Je prends maintenant les éléments de la lettre de mission :

- Construire à partir de ce qui existe déjà. Il s'agit donc de faire un état des lieux et de le valoriser. Il serait plus juste de dire « mettre à jour l'état des lieux et le valoriser », puisque nous faisons régulièrement un état des lieux dans le bilan social de l'Université.
- Mobiliser les référents dans les composantes, compléter et animer le réseau. Je fais appel aux Directions de composantes pour m'aider à identifier des référents et des référentes. Le plus vite possible, je vais essayer de rencontrer chacun et chacune des référents et référentes dans toutes les composantes.
- Participer aux différents réseaux. Je rentre de Lille où je me trouvais avec les autres chargés de mission égalité, jeudi et vendredi dernier.
- Participer à des réseaux internationaux.
- Prendre contact avec les différents services. Nous avons déjà commencé à prendre contact avec la DRH, en particulier Monsieur Sioly, mais il reste à prendre des contacts et à avoir des relations régulières avec le service de la communication, les services de santé, le CHSCT, tous les acteurs de l'UPEC.
- Travailler avec les autres missions, notamment la mission qui met en place une cellule contre les violences sexistes et sexuelles et qui travaille à l'obtention du label

égalité autour de Sylvie Ciabrini, la mission racisme et discrimination de Francine Nyambek Mebenga et la mission vie étudiante de Lolita Rubens. J'ai ajouté cet objectif. Nous avons commencé à nous rencontrer et à travailler ensemble, il faut évidemment continuer.

Le deuxième objectif de la lettre de mission était observer, sensibiliser, agir. Il s'agit de recueillir des données sur les étudiants et les personnels concernant l'égalité femmes-hommes. Nous avons déjà un certain nombre de statistiques dans le bilan social, qu'il faut en permanence mettre à jour et analyser.

Il est également question de recueillir des données sur les étudiants et les personnels concernant les violences sexuelles et sexistes. Ce point est beaucoup plus compliqué, puisqu'il est toujours difficile de faire émerger la parole. Avec la mise en place de la cellule, je pense que nous aurons des premières remontées qui nous permettront de faire un premier diagnostic, mais certainement pas des données aussi consolidées que celles que nous pouvons avoir pour l'égalité femmes-hommes.

Il s'agissait en outre de

- Créer des indicateurs.
- Mettre en place des actions avec les étudiants. Sachez qu'une action est déjà prévue le 25 novembre avec des relais qui ont lieu au Grand Palais autour des violences sexistes et sexuelles.
- Décliner à l'UPEC les priorités européennes des politiques d'égalité dans l'enseignement supérieur et la recherche. J'ai ajouté le troisième point, car je suis par ailleurs engagée dans des projets européens sur l'égalité femmes-hommes. Cela implique de tendre vers l'égalité professionnelle et la parité dans les différents domaines et les différentes composantes, tendre vers la parité dans les instances et promouvoir le sexe et le genre dans la dimension de la recherche. Ce sont des sujets sur lesquels nous avons reçu du ministère un questionnaire à remettre pour le 9 décembre.

L'agenda que je vous propose est le suivant. Jusqu'aux vacances de fin décembre, je propose de prendre contact avec les différents acteurs et d'essayer de mettre à jour les ressources que nous avons déjà sur l'égalité. Il s'agit de prendre contact avec les référents et référentes égalité dans les composantes, avec les enseignants-chercheurs et les chercheurs qui travaillent sur le genre. Nous avons d'anciens répertoires qu'il faudra mettre à jour. Il faut repérer les cours qui existent sur le genre, ainsi que les enseignants-chercheurs qui peuvent diriger les travaux sur le genre.

Une autre action est à mener rapidement : retravailler les pages de la mission sur le site de l'UPEC et les développer. Il faut alimenter une rubrique hebdomadaire dans UPEC Hebdo, dans laquelle nous aurons un chiffre ou un évènement. Il faut aussi travailler autour d'évènements et de la communication autour des évènements. Nous avons déjà un évènement à venir, Les Relais de l'Egalité le 25 novembre au soir. Il faut imaginer d'autres évènements aussi.

Enfin, il faut travailler en réseau. Il s'agira probablement de faire participer l'UPEC au projet ACT, qui est un projet qui structure les établissements qui ont des plans égalité à travers l'Europe. Nous participerons aux travaux de la CPED. Il y a eu Lille du 14 au 15 novembre, mais les travaux de la CPED continuent en permanence. Eventuellement, nous pourrions participer à d'autres réseaux si vous avez des suggestions à faire. Je suis tout à fait ouverte.

Les actions en cours sont :

- La mise en place de collaborations avec les autres missions. Nous nous sommes déjà retrouvées avec Sylvie Ciabrini et Francine Nyambek Mebenga pour créer un Comité de pilotage et mettre en place la cellule contre les violences sexuelles et le harcèlement. Sylvie Ciabrini avait déjà travaillé sur le sujet l'année dernière. Nous allons donc maintenant concrétiser tous les projets faits l'année dernière.
- L'obtention du label égalité.
- L'articulation avec la mission racisme et antisémitisme de Francine Nyambek Mebenga, sachant que les missions sont différentes, mais la cellule contre les

violences sexistes et sexuelles, par exemple, pourrait aussi gérer la question des discriminations et du racisme.

- L'articulation avec la mission vie étudiante de Lolita Rubens.
- L'étude du rapport social.
- La préparation du rapport social suivant avec les équipes responsables de sa rédaction.
- La préparation d'un diagnostic, d'un agenda et d'une stratégie mieux définis et plus précis que ce que je vous montre ce jour.

Pour la deuxième partie de l'année, l'agenda consistera à :

- Terminer tout ce que nous n'aurons pas réussi à faire d'ici la fin du mois de décembre.
- Mettre en place la cellule contre les violences sexuelles et sexistes.
- Obtenir le label égalité. Cela risque d'être un peu plus long. L'horizon juin 2020 est peut-être un peu court, mais nous essaierons de faire le mieux possible.
- Commencer à développer la thématique du genre dans les contenus de la recherche.
- Commencer à définir des stratégies avec peut-être des UFR pilotes dans lesquelles nous aurons des stratégies plus ciblées sur certaines thématiques.

Vous savez que nous avons également pour projet de mettre en place un DU. Nous nous associerons à la mise en place du DU Egalité en formation continue. Pour 2020, j'ai l'intention de remettre en place ce qui était Les Midis du Genre. Il s'agit de la présentation, une fois par mois, sur la plage horaire du midi de travaux d'enseignants-chercheurs et d'enseignantes-chercheuses de l'UPEC sur l'égalité et le genre. Nous organiserons des journées interdisciplinaires des doctorants et des Masters autour du 8 mars.

Par le passé, nous avons eu un projet d'école d'été ou de colloque que j'aimerais remettre à l'ordre du jour. Nous avons également un projet d'exposition qui se concrétise. Nous pouvons également réfléchir à des événements autour des 50 ans de l'UPEC.

Toutes les suggestions sont les bienvenues.

Il y aura à formaliser quelques éléments pour que la mission fonctionne le mieux possible. J'aimerais avoir une lettre de mission signée. Pour le moment, je n'ai rien qui me dit que je suis officiellement nommée.

*La lettre de mission signée est remise en séance.*

**MME GODFROY.** – Merci. Je pensais qu'il s'agissait du programme de la chargée de mission avant même qu'on l'ait choisie.

Un budget défini de la mission pourrait être défini, ainsi qu'un lieu où recevoir les gens et surtout pour identifier l'existence de la mission. Nous avons quand même 35 000 étudiants et 13 composantes. Nous pensons qu'un peu d'appui et de personnel support serait bienvenus.

**MME CADUSSEAU.** – Merci de cette présentation. Avez-vous des questions ?

**Une intervenante.** – La lutte contre la haine anti-LGBT est dans l'autre paquet, dont Francine Nyambek Mebenga est responsable, alors que pour moi, elle aurait parfaitement sa place ici, puisque cette haine s'exprime par des violences sexistes. En particulier, quand on favorise la recherche sur la question du genre, il existe d'autres genres que les hommes et les femmes. Intégrerez-vous la partie LGBT ?

**MME GODFROY.** – Oui, nous avons également vocation à traiter la partie LGBT et à travailler l'intersectionnalité avec Francine. Nous travaillerons ensemble en permanence. Je pense que le mieux serait sans doute de lui laisser la parole pour qu'elle puisse se présenter et présenter sa mission. Vous pourrez peut-être lui poser des questions une fois que les deux missions auront été présentées.

**M. TUTIN.** – Est-ce qu'il y aura des moyens pour organiser des événements, par exemple ? Pour que la mission soit visible, il faut qu'il se passe des choses de temps en temps. Sur les questions de genre, la discrimination et l'égalité hommes-femmes, il y a par exemple un certain nombre de petites troupes de théâtre qui font des spectacles intéressants depuis un certain nombre d'années. Serait-il possible d'inviter des troupes de théâtre pour des représentations à 17 ou 18 heures ?

**MME GODFROY.** – Cela serait une excellente chose. Je sais qu’il y a du théâtre forum prévu le mardi 26 novembre entre 12 et 14 heures dans la salle des thèses sur cette thématique pour la journée nationale contre les violences sexistes et sexuelles. Je rejoins tout à fait ces suggestions et j’ai eu des récits d’expériences très intéressantes qui ont été menées dans d’autres universités quand j’étais à Lille jeudi et vendredi. Par exemple, avoir une troupe de théâtre qui vient dans les amphis. Le problème est de toucher les publics qui ne s’intéressent pas forcément à cette question. Nous avons souvent le problème d’attirer des gens qui sont déjà sensibilisés. Le problème est de toucher les autres.

Je crois que l’Université de Nice a payé une troupe d’acteurs qui sont venus faire du théâtre forum à l’improviste dans des amphis pendant toute une semaine. Merci pour la suggestion.

**MME de SUREMAIN.** – Bonjour à tous. Pour la question des moyens et des fonctions supports, il est bien précisé dans la lettre de mission des deux référentes qu’elles peuvent s’appuyer sur tous les services de l’Université. Ce sont des missions demandées, qui font partie de prescriptions du ministère. Il revient donc à l’établissement d’apporter son concours à ces missions. Toutes les Directions peuvent donc travailler avec les référentes et sont supposées le faire autant que de besoin.

Pour le financement des actions comme l’école d’été ou la formation, ce sont bien évidemment des projets qui peuvent émerger à plusieurs sources de financement. D’une part, il y a les axes stratégiques, dont l’un s’intitule « transformation, inégalités ». Thématiquement, l’inscription semble assez facile. Il existe sans doute d’autres axes qui pourraient soutenir des actions ou des projets portés par les référentes et les équipes qui travailleront avec elles. D’autre part, il y a l’appel à projets transformation pédagogique. J’imagine que des actions de formation pourraient émerger à ce type d’appel à projets. Enfin, il y a aussi la CVEC. Si des actions concernent les étudiants, les financements de la CVEC peuvent aussi être un appui.

Je laisse Simon Gilbert et Josette Cadusseau compléter, car ces appels à projets seront travaillés, évalués et aboutiront à des arbitrages dans le cadre des Commissions de la CFVU et du CAC.

**MME CADUSSEAU.** – Concernant la formation, via la CVEC, toujours sur appel à projets, nous pouvons financer des initiatives destinées aux étudiants, majoritairement nos étudiants. Un appel concernera une dernière Commission fin novembre, puis nous reprendrons à partir de janvier.

Il faut indiquer le projet, ses objectifs, la population concernée. En une page, c'est fait de façon dématérialisée.

**MME BOURDIE.** – Je m'interroge par rapport aux étudiants. Nous savons que souvent, l'information ne leur arrive pas. Avez-vous réfléchi à la possibilité de passer par les associations, les syndicats ou le BDE pour sensibiliser les étudiants plus directement ?

**MME GODFROY.** – Nous avons inclus dans notre Comité de pilotage de la cellule contre les violences sexistes et sexuelles un représentant étudiant ou une représentante. Nous pourrions éventuellement faire ce qui se fait dans d'autres universités : conditionner l'obtention de l'agrément pour être une association étudiante de l'UPEC au suivi d'une formation de 2 heures sur l'égalité. Nous pourrions aussi demander aux associations étudiantes d'avoir une certaine parité dans leurs instances. Il s'agit de fixer quelques conditions pour obtenir l'agrément d'association étudiante de l'UPEC.

**M. SIMONNET.** – L'an dernier, nous avons lancé un questionnaire contre le racisme et les discriminations. Peut-être que vous seriez intéressé par les résultats au niveau national et au niveau de l'Université.

**MME GODFROY.** – Bien sûr.

**MME CADUSSEAU.** – Nous passons la parole à Francine Nyambek Mebenga pour qu'elle nous parle de la seconde mission sur la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations.

**MME NYAMBEK MEBENGA.** – Bonjour à toutes et à tous. Je suis sociologue de l'éducation. Je suis rattachée à l'INSPE et je fais mes recherches au LIRTES.

Je reviendrai en quelques mots sur les principaux axes de la mission qui m'a été confiée et je présenterai mes propositions en termes de plan d'action et d'initiatives, dont quelques-unes ont déjà été mises en œuvre depuis ma nomination.

Cette mission s'inscrit dans l'article 123-2 du Code de l'éducation qui stipule que le service public de l'enseignement supérieur contribue à la lutte contre les discriminations. Un plan national de la lutte contre le racisme et l'antisémitisme existe, le plan 2018/2020, qui impose aux universités la mise en œuvre de cette politique.

L'UPEC, dans la ligne de son aspiration à devenir une université civique et engagée, a voulu prendre à bras le corps la question du racisme et de l'antisémitisme. Elle s'est donc engagée à ouvrir cette mission pour la première fois. Je rappelle que ces dispositifs de référents pour la lutte contre le racisme et l'antisémitisme ont été mis en place après les attentats, notamment en 2015. Il avait été décidé que les universités seraient mobilisées autour de cette question. Après cette décision du gouvernement, quelques universités ont pris les devants. Cette mission continue de s'étendre sur le territoire national.

Ma lettre de mission décline la mesure 11 du plan d'action interministériel 2018/2020, qui prévoit plusieurs actions, notamment la formation des enseignants aux enjeux de laïcité, de lutte contre les discriminations, de racisme et d'antisémitisme. Il est aussi question pour les établissements de renforcer les outils pour mener ce travail de sensibilisation et de prévention, mais aussi de renforcer le lien social sur les lieux de vie et d'études, notamment en valorisant les actions étudiantes en rapport avec la lutte contre les discriminations. Enfin, il s'agit de recevoir les doléances et jouer un rôle de médiateur.

Globalement, cette lettre de mission couvre quatre axes principaux :

- Prendre en charge les incidents racistes et antisémites. Le rôle principal de la référente est celui d'interlocutrice pour tout agent ou étudiant se trouvant confronté à une situation de racisme ou d'antisémitisme. Dans ce volet, il revient également à la référente de mettre en place un accompagnement piloté par la présidence de l'UPEC. Cet accompagnement est nécessaire dans la mesure où, en cas d'agression, il existe un volet juridique ou encore psychologique qu'il est nécessaire de mettre à

la disposition de la victime. Un autre aspect consiste en la mise à disposition de la communauté universitaire d'un protocole de signalement de propos ou d'actes de racisme ou d'antisémitisme, ainsi que d'un formulaire pour la plainte.

- Mener des actions de prévention. Il s'agit d'organiser et de coordonner différentes actions de sensibilisation et de formation, à la fois des personnels et des étudiants de notre université. Cela inclut également la répression des propos et actes de racisme et d'antisémitisme. Dans ces missions, il y a l'organisation d'une journée nationale universitaire pour la lutte contre le racisme et l'antisémitisme le 21 mars 2020. La première édition de cette journée nationale des universités engagées pour ces causes aura lieu en 2020. Cela a été décidé au cours de l'été 2019 par la ministre de l'Enseignement supérieur. Il faudrait aussi organiser et coordonner des enseignements et des formations autour de ces problématiques.
- Assurer un rôle d'animation scientifique, promotion de recherches et de publications, organisation d'espaces de réflexion autour de ces questions.
- Assurer un rôle de représentation. Comme pour la mission égalité, il existe un réseau national de référents et référentes pour la lutte contre le racisme et l'antisémitisme dans l'enseignement supérieur. Cette représentation devrait se faire dans le cadre de ce réseau, mais aussi dans le cadre de la délégation interministérielle contre le racisme et l'antisémitisme et la haine anti-LGBT. Cela rejoint un peu votre remarque par rapport aux questions de violence contre les personnes LGBT, qui se trouvent plutôt dans ma mission que dans la mission égalité. Cela dit, les choses se recoupent et de ce point de vue, la question est bien représentée. Nous y travaillerons ensemble, avec Madame Godfroy.

Une autre instance de représentation de la référente pour la lutte contre le racisme et l'antisémitisme est le Comité opérationnel contre le racisme et l'antisémitisme. Enfin, il est attendu du référent qu'il soit membre dans la Commission éthique et déontologie de l'établissement.

Je dirai quelques mots sur le plan d'action que je propose pour décliner ces missions telles qu'elles viennent d'être présentées. Le plan d'action se présente d'abord en quelques grandes actions à court terme, puis à moyen et long terme.

La première est une action d'information et de visibilité de la mission au sein de l'UPEC. Nous voyons très bien qu'il est assez difficile de toucher directement l'ensemble des personnels et des étudiants sur ces questions. Il est donc nécessaire qu'au niveau des composantes, nous ayons des référents et référentes sur lesquels nous appuyer pour mieux mener à bien nos missions de sensibilisation et de prévention. De ce fait, nous lançons un appel auprès des différents responsables de composantes pour nous aider à identifier ces référents. Un courrier plus officiel sera envoyé, notamment pour demander la constitution de ces équipes relais.

Pour assurer la visibilité des actions de la mission, une page web est incontournable.

Un troisième point consisterait à vulgariser la fiche Réflexe contre le racisme et l'antisémitisme, sur comment agir dans l'enseignement supérieur. Cette fiche a été élaborée par le ministère et demande une vulgarisation importante. Elle donne, étape après étape, un protocole des réactions pour les personnes qui seraient confrontées à ces questions.

Une deuxième action consistera en l'opérationnalisation de la prise en charge des incidents racistes et antisémites. Cela se résume essentiellement à la création d'une cellule de veille d'ici juin 2020, étant donné que nous avons déjà commencé à y réfléchir avec Madame Godfroy et Sylvie Ciabrini autour de la cellule de lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

Nous essayons de réfléchir à un dispositif qui porte sur les questions des violences sexistes, les violences pouvant avoir plusieurs caractéristiques. Il est question de voir comment la mission contre le racisme et l'antisémitisme pourrait s'appuyer sur ce dispositif. Il s'agit donc d'imaginer quelque chose qui pourrait servir pour les violences sexistes et les questions de racisme.

Je voudrais souligner que ce point est l'un des plus importants dans la mesure où il s'agit de donner la possibilité aux personnes victimes de se référer aux instances et responsables de l'UPEC. Ce dispositif pêche souvent. Comme le montrent certaines études, notamment dans les universités plus avancées qui ont réfléchi à ces moyens d'action, on a souvent affaire à quelque chose de très formel ou de très ouvert, ce qui ne facilite pas toujours la mobilisation des principales personnes concernées. Il est donc question de réfléchir à un dispositif dans lequel les personnes pourraient avoir confiance, sachant que derrière, il y a aussi la question de l'accompagnement et de la réponse effective. Il ne sert à rien de saisir les instances de l'université si derrière, il n'y a pas l'accompagnement escompté.

Un travail a donc déjà commencé à être effectué à travers cette cellule de veille avec les collègues cités.

Ensuite, il y a l'organisation de la journée nationale des universités le 21 mars 2020. Je suis un peu embêtée, comme tous les référents et référentes, car cette journée tombe un samedi. Elle est censée contribuer à la mobilisation des étudiants en premier lieu. Il n'est pas simple de mobiliser les étudiants, et cela est encore pire le week-end. Nous ferons néanmoins en sorte de mener le travail de sensibilisation nécessaire pour les faire venir, notamment en essayant d'organiser un plateau alléchant à travers plusieurs types d'activités. Je pensais à une table ronde sur le racisme. Il serait vraiment intéressant d'arriver à faire venir Lilian Thuram. Des contacts ont déjà commencé à être pris et nous espérons que cela aboutira. Nous essaierons aussi de faire venir l'historien Jean-Frédéric Schaub autour des questions de catégories raciales.

Ensuite, nous prévoyons des activités culturelles. Nous avons déjà évoqué les pièces de théâtre. Ce travail sera à mener avec les services de la vie étudiante. Nous verrons dans quelle mesure les associations étudiantes auraient des choses à proposer dans ce cadre. J'ai aussi pensé au format de conférence gesticulée. Il s'agit de faire venir quelqu'un qui travaille là-dessus et qui pourrait intéresser nos étudiants et étudiantes, ainsi que nos personnels. Nous aurons aussi des projections-débats sur les questions d'antisémitisme en mobilisant l'association Coexister qui fait des choses intéressantes sur le sujet.

En termes de calendrier, de novembre à janvier 2020, il est nécessaire de mettre en place ces outils, notamment en prenant contact avec le service de la communication de l'UPEC. Nous rencontrerons les services de vie du campus et nous proposerons déjà un budget pour les manifestations que je viens d'évoquer d'ici mi-décembre.

A moyen et long terme, nous prévoyons des actions qui se rapportent davantage à de l'éducation et de la sensibilisation à travers des modules de formation et d'enseignement, pour les étudiants d'abord. Nous recenserons les formations et actions pédagogiques qui existent déjà au sein de notre université. Nous avons déjà commencé à réfléchir dans le cadre de l'axe TIR à la création d'un DU universitaire en lien avec le label diversité et égalité qui est en cours de mise en place. Il s'agit aussi de réfléchir à la proposition d'un module transversal en licence sur le racisme et l'antisémitisme et la haine dans les réseaux sociaux, un peu comme cela se fait sur la question de l'égalité.

Pour les personnels, nous voudrions mettre en place une formation sur les stéréotypes et les préjugés en lien avec les questions de discrimination. Cela se fait déjà à l'INSPE où j'enseigne, notamment dans le cadre du programme de formation au niveau académique. Il serait intéressant d'étendre cette offre de formation des personnels des composantes et des services centraux sur ces questions. Les modalités et temporalités sont à définir avec les services concernés.

Sur le volet sensibilisation, cela consistera à créer des espaces de discussion et d'échange réguliers en partenariat avec la bibliothèque, par exemple, le hall d'exposition, les associations et plus largement le tissu associatif cristolien sur les questions de racisme et d'antisémitisme. A ce propos, j'ai déjà commencé à tisser des liens avec la région du Val-de-Marne et les services qui s'occupent de ces questions d'inégalités et de discriminations. Concernant l'animation scientifique, il conviendra d'essayer de quantifier et de saisir la nature et les lieux d'effets racistes et antisémites à l'UPEC. Pour lutter contre ces questions, il faut être en mesure de les quantifier en définissant la forme et les modalités d'un éventuel diagnostic, et pourquoi pas une réflexion sur la participation à l'enquête nationale sur les discriminations à l'université portée par le CNRS qui sera lancée au plan national

prochainement. Cette occasion pourrait être intéressante pour mener ce travail de quantification des discriminations liées au racisme et à l'antisémitisme, et plus largement. Pour la vulgarisation de la recherche, je propose de mettre en place un annuaire de chercheurs et de doctorants qui travaillent sur ces questions. Il s'agit aussi de mettre à la disposition de la communauté universitaire des ressources scientifiques sur le sujet.

En collaboration avec la mission égalité, nous avons déjà commencé à réfléchir à l'organisation d'un colloque sur la question des discriminations croisées. Il est important de relever le fait que pour travailler sur ces questions, l'approche croisée des différentes discriminations s'avère très fructueuse. En effet, cela permet de comprendre comment ces discriminations se coconstruisent et de voir comment couvrir le plus largement possible le champ des inégalités qu'elles produisent.

Avec l'axe TIR, nous continuerons ce travail de réflexion et d'animation scientifique à travers l'organisation de tables rondes et de conférences. Ce travail a déjà commencé et demain, par exemple, j'exposerai sur les usages de la notion de la race, avec un temps de réflexion partagé pour construire une collaboration avec l'EUR Francophonie et Plurilinguisme. Madame Parisot, qui en est la responsable, prendra part à ce séminaire de travail qui donnera lieu à une réflexion sur la manière de tisser des liens entre l'axe TIR, la mission pour la lutte contre le racisme et l'antisémitisme et l'EUR Francophonie et Plurilinguisme.

Nous participons déjà à la réflexion sur la cellule de travail pour mettre en place le label égalité et diversité avec Madame Ciabrini. Cela a été relevé par Madame Godfroy. De manière générale, nous essayons de travailler à ce maillage territorial des associations antiracisme en collaboration avec le Conseil départemental du Val-de-Marne, par exemple. Enfin, il sera nécessaire de rendre visibles les actions de l'UPEC dans les réseaux nationaux et internationaux. Au niveau national, j'ai évoqué l'existence d'un réseau de référents pour la lutte contre le racisme et l'antisémitisme, et un autre réseau sera lancé le 20 novembre. Il s'agit d'un réseau d'universitaires sur le racisme et l'antisémitisme, dont je suis membre. Ce réseau souhaite développer des recherches sur les questions de racisme et

d'antisémitisme. Sur le plan international, un autre réseau s'intitule le réseau inégalité en éducation et diversité, dont je coordonne l'antenne de Créteil, avec la participation à un congrès qui aura lieu en Belgique en juin 2020.

A l'issue de mon mandat, j'aimerais avoir mis en place la mission en la dotant de structures opérationnelles. Je voudrais souligner que, contrairement à la mission égalité, qui existait déjà par le passé à l'UPEC, ma mission est tout à fait nouvelle. Il existe donc un travail d'opérationnalisation nécessaire. Je travaillerai également à crédibiliser le dispositif. Il faut encourager les victimes de racisme et d'antisémitisme à s'en saisir et créer des espaces de sensibilisation et de formation initiale, continue, mais aussi promouvoir les savoirs utiles à la communauté universitaire pour faire face à ces problèmes.

Telles sont mes propositions pour mon mandat. Je vous remercie.

**MME CADUSSEAU.** – Merci de cette présentation. Avez-vous des questions ? La mission est encore jeune, les questions sont donc à former.

**MME BOURDIE.** – Je vous remercie pour cette présentation et les perspectives que cela offre au sein de l'UPEC et de la société. C'est peut-être aussi révélateur. Malheureusement, si nous avons besoin de cela, c'est qu'il se passe des choses qui ne devraient pas se passer. Je me posais la question à un titre différent de celui de tout à l'heure. Je suis aussi membre de la section disciplinaire. Je pose la question à la fois à la Direction des affaires juridiques et à la Direction de l'UPEC : serons-nous amenés à traiter, dans le cadre de la section disciplinaire, des cas de racisme et d'antisémitisme ou de discrimination sexuelle ? Auquel cas, ne devrions-nous pas être formés pour y être préparés ?

**MME NYAMBEK MEBENGA.** – Vous posez une question qui couvre le volet juridique. En tant que référente sur ces questions, mon rôle est de travailler avec les services juridiques de l'UPEC pour accompagner, y compris sur le plan juridique, les personnes. J'entends aussi la question de la formation, qui est incontournable. De ce point de vue, ce sont des prérogatives qui dépassent largement ma fonction de référente.

**Un intervenant.** – Au plan juridique, il faut distinguer deux niveaux. Il peut y avoir des mécanismes de sanction pour les étudiants ou les agents auteurs de ces actes. Les

étudiants peuvent faire l'objet d'une exclusion si un acte entrant dans la catégorie justifiant une exclusion était commis. Après, il y a le volet pénal. Là, on n'est plus dans le cadre de la juridiction administrative que constitue le CNESER. Pour le volet pénal, il appartient à toute personne agent public de prévenir le Président de l'université en application de l'article 40 du Code des procédures pénal qu'un acte infractionnel a été commis. Ensuite, le Président poursuit. Cela signifie que le Procureur de la République est saisi et c'est lui qui décidera des suites.

**MME de SUREMAIN.** Pour compléter, chaque fois qu'au niveau de la présidence, nous avons connaissance d'un acte qui pourrait constituer un délit, nous incitons les personnes concernées à porter plainte. En l'occurrence, si des éléments peuvent faire penser à un acte de racisme ou d'antisémitisme, il ne nous revient pas de qualifier les faits. Dans ce cas, la présidence incite fortement à porter plainte.

**M. SIMONNET.** – Ma question porte sur la dimension politique. Dans l'antiracisme, il existe deux courants : celui de l'aspect culturel et celui de l'universalisme républicain. Ce dernier courant théorise le racisme anti blancs. A l'UNEF, nous pensons que le racisme est un système de domination. Il peut donc exister des discriminations envers les blancs, mais il ne peut pas y avoir de racisme envers les blancs. Dans quel courant du mouvement antiracisme l'Université souhaite-t-elle se positionner ?

**MME NYAMBEK MEBENGA.** – Vous touchez à une question assez sensible qui, malheureusement, crée beaucoup de remous au sein même de l'antiracisme. Personnellement, je suis référente sur la question du racisme et de l'antisémitisme. De ce point de vue, ma mission est d'accompagner toutes les victimes en m'assurant de respecter le cadre prescrit par la loi.

Après, il y a des débats universitaires et autres dans lesquels je m'inscris moi-même en tant que chercheuse sur ces questions. Il y a toute la réflexion et tout le bouillonnement intellectuel autour de ces questions, qui sont tout à fait légitimes. Pour l'instant, en tant que référente, je respecte le cadre légal qui donne les orientations à suivre quand il est question d'accompagner les victimes de ces discriminations.

**M. TUTIN.** – L’université est là pour empêcher toute forme de racisme, quelles que soient les conceptions qui peuvent dominer le débat public. A partir du moment où une pratique est pensée comme raciste, quelle que soit son orientation, elle n’a pas lieu d’être au sein de l’université.

**MME ARAB.** – Si je comprends bien, il n’y a pas eu de travail d’objectivation. J’ai vu que le diagnostic fait plutôt partie des projections.

Par ailleurs, ma seconde question prolonge un peu ce qui vient d’être dit. Je pense qu’il serait important de rendre visibles les représentations qui sont derrière ces notions de racisme et d’antisémitisme. Nous ne mettons pas forcément la même chose derrière ces deux mots. Je pense souhaitable, en tant que citoyenne, en tant que chercheuse et en tant qu’enseignante, d’explicitier clairement ce qui est mis derrière.

Troisièmement, nous voyons que la structuration du travail a été très pensée au travers des problèmes de racisme et d’antisémitisme. Même si des questions de discrimination plus larges sont évoquées, on ne voit pas très bien à quoi elles font référence. Je me demandais, par exemple, si les questions de discrimination liée au handicap ou les questions de discrimination liée aux étudiants qui sont obligés de travailler pour poursuivre leurs études, étaient traitées. Cela fait-il partie du champ d’investigation ?

**MME NYAMBEK MEBENGA.** – Merci de vos questions. Concernant la première, qui porte sur le diagnostic, vous avez raison de le pointer. C’est une question que notre université souhaite prendre à bras le corps. Contrairement à ce qui est fait sur les questions d’égalité hommes-femmes, la question du racisme et de l’antisémitisme n’a pas encore donné lieu à un diagnostic ou à une quantification des faits tels qu’ils pourraient avoir lieu dans notre université. C’est quelque chose que je souhaite vraiment mettre en place, car il s’agit d’un outil politique important.

Sur ce plan, il existe plusieurs possibilités. Nous pourrions mettre en place un diagnostic à l’UPEC. Il est question de réfléchir avec les responsables de l’université. Il y a aussi la possibilité de s’inscrire dans une dynamique nationale avec une grande enquête qui sera

lancée prochainement. Il est aussi question de voir et de réfléchir avec les responsables à la manière dont l'UPEC pourrait y participer.

Ensuite, vous posez la question de la définition du racisme et de l'antisémitisme, qui est importante dans la mesure où il existe plusieurs visions. Les visions que l'on peut avoir de ces questions déterminent aussi la manière dont on envisage les modes de lutte contre le racisme ou l'antisémitisme. Vous dites que cela semble très circonscrit, notamment aux questions de racisme et d'antisémitisme, mais que cela ne couvre pas les discriminations liées au handicap. De mon point de vue, et du point de vue de la DILCRAH qui définit le périmètre d'action lié au racisme et à l'antisémitisme et au monde LGBT, cela ne fait pas partie de notre champ d'action. La question du handicap fait partie d'autres dispositifs sur la question de l'insertion.

Vous évoquez les problèmes auxquels peuvent être confrontés les étudiants et étudiantes sur le plan social. Là aussi, cela me semble relever d'autres types de dispositifs.

**M. GILBERT.** – Pour le moment, à l'UPEC, aucun diagnostic de cette nature n'a été fait. Nous lançons un projet pionnier. Ce projet de diagnostic impliquera un travail de méthodologie qui doit être défini. C'est déjà un travail de recherche, car faire un diagnostic ne va pas de soi. Il faut des critères, une réflexion.

S'agissant de la présentation de la mission et de l'observation selon laquelle les notions ne sont pas explicitées à ce stade, on peut le regretter, mais je crois que ce sont des sujets de recherches qui seront menés. Nous sommes au carrefour de représentations historiques, juridiques, philosophiques. Un travail de réflexion doit être mené sur ces questions. Dans le cadre de la lettre de mission, nous ne pouvons pas afficher très rapidement une signification retenue, sinon il faudrait la justifier, mais le débat serait très long.

**M. TUTIN.** – Je sais qu'il n'y a jamais eu de tentative de quantification des phénomènes de racisme et d'antisémitisme, mais y a-t-il eu des cas portés à la connaissance de la Direction de l'Université ? Je n'ai pas eu connaissance de cas de ce genre, mais cela pose la question de la façon dont on peut repérer et identifier les problèmes.

**MME de SUREMAIN.** – Il y a eu un cas d'antisémitisme caractérisé en début d'année. Un dépôt de plainte a été effectué auprès des instances de police. L'enquête a montré que l'auteur de ces inscriptions était extérieur à l'Université.

Je ne sais pas si vous avez d'autres cas en tête, mais au niveau de la Direction, c'est la seule fois où nous avons été saisis sur quelque chose. Il faudrait voir au niveau de la Commission disciplinaire s'il y a eu des interrogations sur la dimension raciste ou antisémite de telle ou telle action portée auprès de la Commission disciplinaire, mais je n'en ai pas connaissance.

**MME NYAMBEK MEBENGA.** – Je voudrais ajouter qu'il est normal que nous n'ayons pas connaissance de ces cas. Ce n'est pas parce que nous n'en avons pas connaissance qu'ils n'existent pas. Il suffit de voir l'actualité tout au long de l'année 2019. Nous avons eu beaucoup d'incidents dans d'autres universités. Il serait étrange que cela n'existe pas à l'UPEC. Cela montre bien la nécessité d'organiser la possibilité de remonter des cas qui sont invisibles pour le moment.

Ceci dit, dans d'autres situations ou d'autres espaces, des cas peuvent remonter.

**MME GODFROY.** – Il est important de voir la nouveauté et la difficulté de la mission contre le racisme et l'antisémitisme. C'est beaucoup plus facile pour moi avec la mission égalité, puisque nous avons commencé à travailler sur l'égalité dès le début des années 2000 avec des programmes européens et des fonds du Fonds Social Européen dans les établissements en France. A l'UPEC, nous avons une mission égalité depuis 2011. Nous pouvons faire des statistiques sexuées. Nous avons donc tout un historique et une accumulation de données qui n'existent absolument pas pour l'autre mission, d'autant plus qu'en France, comme dans un certain nombre de pays d'Europe, nous ne pouvons collecter de données ni sur la religion ni sur l'origine des personnes.

**M. FRETIGNE.** – Francine et moi sommes membres du même laboratoire. Je paraîtrai peut-être un peu désagréable à certaines ou certains, mais je ne voudrais surtout pas qu'il y ait de méprise. Je vais largement me faire l'avocat du diable, ce qui ne correspond pas nécessairement aux opinions qui sont les miennes, mais je pense qu'il est important

d'apporter ce commentaire et d'appeler à une forme de vigilance sur le sujet que je vais évoquer.

La sociologie de la construction des problèmes publics est une discipline fort bien documentée aujourd'hui. Elle montre que souvent, quand on ambitionne de se saisir d'un phénomène, on ne sait jamais très bien si on saisit avec de nouvelles grilles d'analyse quelque chose qui préexistait et qui n'émergeait pas ou si, à travers la mise en route de nouvelles grilles d'analyse, finalement, on ne participe pas à la construction du phénomène.

Je prends deux exemples. Francine, comme moi en certaines circonstances, pourrait être taxée de racisme. Cela vous est peut-être déjà arrivé. Un certain nombre de collègues, dont je fais partie, utilisent la catégorie de la race dans des perspectives intersectionnelles, classe, genre, race. J'utilise donc la catégorie de blancs et de noirs, par référence à la littérature étatsunienne sur la question. J'espère que vous m'accorderez, chers collègues, que je ne suis pas raciste.

Ceci étant, jusqu'à présent, je n'étais pas perçu comme raciste par mes étudiants et mes étudiantes. Il faudra être très vigilant. Je ne voudrais pas que demain, un étudiant ou une étudiante me dise : « Monsieur, à l'Université de Créteil, on n'a pas le droit de dire des choses comme ça. Une chargée de mission est responsable de cela et vous n'avez plus le droit d'utiliser ce genre de mots ».

Mon deuxième sujet porte sur l'antisémitisme. La question n'est pas de savoir ce que j'en pense, mais vous le savez aussi bien que moi, il y a un débat parfois à bas bruit, et parfois à bruit plus conséquent pour savoir si l'antisionisme équivaut à l'antisémitisme ou pas. Les collègues spécialistes de relations internationales, ce que je ne suis pas, qui traiteraient d'un certain nombre de sujets pour faire part qu'objectivement, quand l'un tombe en Israël, vingt tombent de l'autre seront-ils accusés d'antisionisme et par voie de conséquence d'antisémitisme ?

A travers ce que nous allons donner à voir, nous pourrions nous retrouver avec quelque chose qui relèverait d'une police de la pensée que nous n'avons pas voulue. Nous sommes

d'accord. Le ministère nous le demande. Je suis convaincu et je lutte farouchement contre toute forme de discrimination, mais du point de vue de ce qui est rendu public à destination de la communauté, et en particulier les usagers, mais également les personnels, nous soyons extrêmement vigilants et attentifs, afin de ne pas aboutir à un effet pervers qui pourrait générer le contraire de ce qui est voulu. Or ce qui est voulu, vous l'avez bien compris, c'est également ce que je souhaite personnellement, c'est que nous luttons fort contre l'ensemble des discriminations existant dans cet établissement, passées, présentes et éventuellement à venir.

**M. GILBERT.** – Merci de votre avertissement et de votre vigilance. Je pense que votre propos ne comportait aucun caractère désagréable. Au contraire, c'était un propos protecteur et je l'ai bien reçu comme tel. Je pense que nous avons tous identifié ce risque. Vous mettez l'accent dessus, mais c'est une question qui se pose de plus en plus. Je discute avec plusieurs collègues de ces questions et certains professeurs me disent que des étudiants sont venus les voir pour leur dire qu'ils ne pouvaient pas utiliser tel terme. J'ai plusieurs témoignages qui vont exactement dans le sens que vous indiquez. Je crois que cela implique de notre part énormément de pédagogie.

Nous devons rappeler que ce n'est pas parce qu'on nomme quelque chose que l'on défend son existence et qu'on le promeut. Par exemple, la Constitution mentionne la laïcité de l'Etat. Le constituant ne dit pas que Dieu existe, mais prend acte du fait religieux et de l'existence des religions. La Constitution mentionne la race. Cela ne signifie pas que le constituant est raciste, mais qu'il prend acte du fait que dans les discours et les représentations, des gens pensent que les races existent et font des distinctions de races, et il existe donc des pratiques racistes. Nous prenons acte de l'existence de phénomènes. Il nous appartiendra à tous, dans le cadre de nos enseignements, de véhiculer ces messages, de travailler ces méthodologies pour former une génération qui n'a pas peur d'aborder ces sujets difficiles et qui ne commet pas d'erreurs en termes de méthode d'analyse.

Merci encore de votre avertissement.

**MME CADUSSEAU.** – Merci à tous pour ces interventions très éclairantes dont nous avons tous besoin. Il était très bien que nous accordions quelques moments d'échanges à ces sujets au sein de ce CAC.

### **3. RESSOURCES HUMAINES**

#### **3.1. Information sur la campagne d'emploi 2020**

**MME de SUREMAIN.** – Il s'agit d'une information sur la campagne d'emploi. Ce point est nouveau dans le cadre du CAC. Il s'agit d'une prescription réglementaire. Le CAC doit être informé de cette campagne d'emploi qui fait l'objet d'avis du CT et d'une décision dans le cadre du CA. Il est très important que les instances de l'Université soient informées de cette campagne d'emploi, puisqu'il s'agit des recrutements, transformations, mutations, etc. des personnels de l'Université. Soyons donc dans la transparence et exposons ce qu'il en est de notre politique de ce point de vue pour l'année 2020.

Vous savez que l'UPEC voit ses effectifs étudiants croître, ce qui constitue à la fois une bonne nouvelle et un défi. C'est une bonne nouvelle, car cela montre que l'UPEC est attractive. Cela représente un défi, car il faut pouvoir encadrer ces étudiants, assurer des fonctions d'enseignement, des fonctions de formation, travailler également dans le domaine de la recherche et assurer toutes les fonctions supports.

Cela dit, nous avons une subvention pour charge de service public limitée et surtout un nombre de supports d'Etat limité. Jusqu'à présent, nous avons utilisé complètement tous les supports mis à disposition par le ministère auprès de l'UPEC.

En 2020, nous n'avons comme support de fonctionnaires disponibles que les supports libérés par les phénomènes habituels de départs à la retraite, de mutations ou de changements de corps.

Nous sommes donc dans un cadre très contraint, mais politiquement, nous avons fait de l'emploi une priorité et cette année encore, nous vous présentons une campagne d'emploi que nous souhaitons ambitieuse. Cette campagne d'emploi est assez complexe parce que

nous avons proposé au CT et nous proposerons au CA du 29 novembre de republier l'ensemble des postes devenus vacants après mutations et départs à la retraite. Les besoins auxquels ils correspondent ont été dûment argumentés. La republication de l'ensemble de ces postes s'accompagne de quelques transformations et redéploiements.

Nous vous proposons de procéder aussi, malgré notre plafond d'emplois contraint, à des créations de postes de titulaires, de fonctionnaires, aussi bien des enseignants-chercheurs que des BIATSS, dans le cadre de certains projets auxquels l'UPEC participe et dans lesquels elle s'est engagée. Nous engageons également, dans ce cadre, les repyramidages.

Nous proposons aussi de créer un certain nombre d'emplois contractuels à partir des disponibilités en masse salariale de l'UPEC ou bien des ressources propres de l'établissement et des composantes, lorsque ces ressources sont suffisamment robustes pour étayer quelques emplois contractuels.

Cette campagne d'emploi de second degré a été présentée dans une phase anticipée au CT début octobre et a conduit déjà à une délibération du CA le 8 novembre. Cette campagne d'emploi anticipée du second degré présente l'ensemble des propositions et arbitrages concernant les emplois de type second degré. Le CT a déjà rendu un avis unanimement favorable à la republication des postes au second degré, au maintien d'un certain nombre de postes et aux créations de postes dans le cadre des IUT. Une première phase de la campagne a donc déjà été validée. Tous les postes créés dans le cadre du plan IUT ont donc été validés. Pour des raisons de cohérence et de politique d'emploi propre à ces composantes, des maintiens de postes en second degré en IUT ont également été validés à cette occasion.

Ce jour, nous vous présentons une campagne globale qui concerne à la fois les enseignants, les enseignants-chercheurs, les BIATSS et les postes de second degré, hormis les postes en IUT sur lesquels il a déjà été délibéré début novembre.

Si nous distinguons les grands cas de figure, au-delà du renouvellement du maintien des postes dûment argumenté, nous avons toute une série de projets de créations de postes de titulaires, qui correspondent aux grands plans évoqués :

- Le plan IUT et la création de 5 nouveaux départements et d'une nouvelle option pour les IUT de Sénart-Fontainebleau et de Vitry. Dans ce cadre, 47 supports d'emplois délégués par l'Etat sont en cours de recrutement. Des recrutements ont déjà eu lieu au printemps et nous continuons pour l'année 2020. L'ensemble sera sans doute terminé en 2021.
- La réforme de l'accès aux études de santé. L'UPEC est très investie. Dans le cadre de la CFVU, des projets se sont coordonnés. Des maquettes seront présentées en CFVU de décembre. Nous avons rencontré le ministère à plusieurs reprises et il s'est engagé à transférer des postes, à attribuer des postes avec support d'Etat, à l'UPEC pour mettre en place cette réforme. Ces supports de postes pourront concerner aussi bien des enseignants que des enseignants-chercheurs ou des BIATSS. Il restera à voir la répartition de ces postes, car pour le moment, nous n'avons pas eu de notification écrite du ministère. Nous demanderons au ministère des précisions et des assurances avant la fin de l'année civile, afin que nous puissions procéder à ces recrutements au cours de l'hiver et au printemps pour coller à la campagne d'emploi. Ainsi, les Comités de sélection pourront se réunir selon un calendrier habituel et nous pourrons procéder à ces recrutements pour assurer de bonnes conditions pour la rentrée de septembre 2020.
- Le dispositif « Rebond » intitulé « Tremplin » à l'UPEC. Il s'agit de proposer des dispositifs d'études pour des étudiants qui n'auraient pas été pris dans les IPSI. Des propositions de maquettes seront faites et quelques supports ainsi que des crédits qui seront affectés à l'UPEC.

Nous aurons aussi des possibilités de création d'emplois contractuels à partir de crédits spécifiques qui n'amènent pas nécessairement de transferts de supports de postes d'Etat. Le premier grand programme est la formation des masseurs-kinésithérapeutes. La faculté de médecine est engagée dans ce programme qui est financé par la région. Des transferts de crédits permettront de faire de l'emploi contractuel pour la formation des masseurs-kinésithérapeutes.

Par ailleurs, dans le cadre de la création d'un campus à Fontainebleau, nous avons sollicité les collectivités territoriales pour obtenir leur appui et nous sommes en discussion avec la mairie de Fontainebleau, qui est très bienveillante à l'égard de cette ouverture de campus. Nous nous orientons vers un soutien financier ou plutôt des mises à disposition de personnels qui nous permettront d'avoir des fonctions supports pour ce campus, sans doute 2 emplois de BIATSS financés par la mairie de Fontainebleau. Cela reste à confirmer, mais les pourparlers sont bien engagés.

Surtout, et de manière plus conséquente, les crédits liés à la mise en œuvre de la loi ORE ont été notifiés pour l'année 2020 au cours de l'automne. Ces crédits sont d'une ampleur non négligeable : 2,360 millions d'euros notifiés à l'UPEC pour 2020. Un travail a été mené pour assurer la répartition de ces crédits, travail mené conjointement entre la CFVU et le CA. Cette répartition a été présentée au CA le 8 novembre. Cela permettrait à certaines composantes d'envisager des créations d'emplois ou des repyramidages de postes statutaires avec ces crédits. Nous n'avons pas décidé à la place des composantes la création de tel emploi contractuel. Nous reviendrons rapidement vers les composantes, afin qu'elles aient le temps de consulter leurs conseils pour voir comment elles souhaitent utiliser ces crédits liés à la loi ORE. Souhaitent-elles les utiliser pour financer les heures complémentaires et les vacances ? Ou souhaitent-elles les utiliser en partie ou totalement pour procéder à des créations d'emplois contractuels, voire des cofinancements avec les ressources propres ? Tout est possible.

Nous avons donc été conduits à formuler différents types de réponses aux demandes des composantes et des services communs et centraux. Ces réponses sont favorables lorsqu'il s'agissait du maintien et de la republication de postes, aussi bien de BIATSS que d'enseignants et enseignants-chercheurs. Les réponses ont été favorables pour la création de nouveaux postes lorsqu'ils étaient étayés par des supports d'Etat dans le cadre des plans bien identifiés. Nous aurons à nous prononcer un peu plus tard sur le cas de la réforme des études de santé. Les réponses ont été favorables pour la création d'emplois sur ressources propres lorsqu'elles sont suffisantes dans une composante. Enfin, les

réponses ont été favorables sur les crédits liés à la loi ORE, mais avec une réponse en attente jusqu'à ce que les composantes aient indiqué ce qu'elles souhaitaient en faire. Nous avons répondu de façon défavorable pour la création de nouveaux postes statutaires en l'absence de supports d'Etat identifiés dans le cadre de ces grands chantiers, puisque nous n'avons plus de supports disponibles.

Ces réponses en attente correspondent à des décisions restant à prendre par des acteurs extérieurs à l'UPEC. Pour les postes statutaires, nous attendons les notifications précises du ministère pour la réforme des études de santé. Il en va de même pour le dispositif « Rebond ». Dans le cadre de l'appel de la région pour les formations de masseurs-kinésithérapeutes, nous attendons les décisions qui devraient être notifiées en janvier. Sont en attente également les réponses des collectivités territoriales, comme la mairie de Fontainebleau. Nous voyons néanmoins que les choses avancent plutôt bien. Enfin, la dernière catégorie de réponses en attente dépend des décisions des composantes de l'UPEC lorsqu'elles demandent des créations d'emploi. Elles sont possibles à condition de mobiliser les crédits ORE, mais les composantes devront indiquer ce qu'elles souhaitent faire.

Nous envisagerons une première phase qui passera au CA le 29 novembre. Un arbitrage et une délibération auront lieu. Une deuxième phase de la campagne d'emploi sera menée début 2020, une fois que nous aurons une connaissance précise des notifications du ministère et des réponses de la région pour toute une série de créations de postes de fonctionnaires ou d'emplois. En ce sens, la campagne de cette année est plus complexe que les campagnes des années précédentes.

Enfin, nous avons procédé à une série de transformations d'emplois et de repyramidages à l'intérieur des postes de l'UPEC. Nous avons tenu à avoir une attention particulière pour les emplois de BIATSS. L'année dernière, nous avons eu une attention particulière pour les emplois d'enseignants et d'enseignants-chercheurs. Nous avons été attentifs à proposer des transformations de postes de BIATSS de catégorie C en catégorie B. Nous avons proposé des créations d'emplois plutôt en B qu'en C. Enfin, nous veillons à une élévation

du niveau de qualification des agents et au fait d'assurer de meilleures conditions salariales à travers l'ouverture de nombreux concours. Nous avons ouvert 51 concours cette année, ce qui est une proportion importante, avec une attention particulière pour les concours en catégories B et C.

Dans ce cadre contraint, nous avons procédé à un redéploiement d'emploi qui n'est pas forcément visible dans les 10 annexes qui accompagnent cette note concernant la campagne d'emploi. J'explique le montage. L'INSPE avait demandé à transformer des postes d'enseignants en postes de BIATSS. Historiquement, ces enseignants avaient des charges administratives et étant donné le besoin d'enseignement très fort en ce moment, il nous a semblé plus astucieux de transformer des supports de BIATSS dans la catégorie souhaitée plutôt que de transformer des postes d'enseignants en BIATSS.

L'INSPE proposait de transformer un poste de PREC en BIATSS de catégorie A. Il se trouve qu'une personne qui faisait partie du personnel d'entretien et de restauration arrive à la retraite. Sur les ressources de l'Université, nous assurerons donc un emploi contractuel pour remplacer cette personne et transformer le poste de catégorie C lié à la restauration en IGE pour l'affecter aux besoins administratifs constatés par l'INSPE. Un titulaire sera bien recruté. Le poste de PREC sera redéployé vers la faculté de Droit et la faculté d'AEI. La faculté d'AEI a demandé la création d'un poste d'enseignant en anglais. Nous proposons que cette création, qui est en fait un redéploiement d'un enseignant de l'INSPE, soit partagée entre l'AEI et la faculté de Droit. Du point de vue de l'INSPE, il n'y a pas de perte de potentiel d'enseignement, car ce PREC qui part à la retraite n'avait aucune charge d'enseignement et uniquement une charge administrative. L'INSPE reste donc avec un poste de titulaire administratif. Le dispositif est donc gagnant-gagnant.

Avez-vous des questions ?

**M. BOREL.** – L'agent de restauration ne sera donc pas remplacé.

**MME de SUREMAIN.** – Il sera remplacé sur les ressources de l'Université en contractuel. Ces fonctions n'appellent pas forcément à mobiliser des postes de titulaires.

**M. BOREL.** – Pourrons-nous avoir un retour du CT ?

**MME de SUREMAIN.** – Je suis en train de le préparer. La campagne anticipée des postes du second degré concernant les IUT a été traitée par le CT et le CA en octobre et novembre. La campagne d'emploi globale, avec les postes second degré qui n'avaient pas encore fait l'objet d'un avis, les postes d'enseignants, d'enseignants-chercheurs et de BIATSS, a été présentée en CT le 7 novembre. Je vous donne lecture de l'avis du CT : *« Le CT s'est abstenu unanimement sur la campagne d'emploi 2020, qui prend en compte certaines demandes des services et composantes, mais ne répond pas à l'ensemble des besoins en postes de personnels titulaires.*

*En revanche, il émet un avis négatif sur le transfert de poste de maître de conférences à l'INSPE de la 72<sup>ème</sup> section à la 16<sup>ème</sup>. Les chiffres fournis, taux d'encadrement et temps d'argumentaire, contestés par une partie des personnels concernés, semblent erronés. En conséquence, le CT demande au Conseil de la composante (INSPE) de reconsidérer la question sur la base de chiffres sincères ».*

Je ferai un commentaire. Nous avons bien précisé que l'avis rendu par le CT est un avis global d'abstention. S'il avait été négatif à l'unanimité, il fallait reconvoquer le CT. Il n'y a pas d'ambiguïté sur ce point, l'avis global est une abstention. Nous ne reconvoquerons donc pas le CT avant le CA du 29 novembre.

Sur cet avis, l'abstention est plutôt positive. Il faut décrypter les avis du CT. Le CT, très souvent, rend des avis négatifs, non pas qu'il soit contre une campagne d'emploi, mais il entend souligner ainsi le manque de postes qui frappe les universités et l'insuffisance des recrutements. Nous avons une abstention unanime qui est plutôt positive, qui signale une prise en compte des demandes des services et des composantes.

Cette campagne d'emploi sera présentée au CA pour délibération. Il y a ce point particulier sur le redéploiement à l'intérieur de l'INSPE d'un poste de maître de conférences. Peut-être voulez-vous réagir sur ce point en particulier.

**M. BOREL.** – A propos des chiffres qui sembleraient erronés, j'ai la fiche d'expression des besoins concernant ce poste. Il existe des erreurs de calcul très factuelles, puisqu'il est mentionné dans l'état actuel dans la discipline psychologie un potentiel de 3,3 ETP de

PRAG. Cela donnerait 999 heures de service statutaire. Or 3,3 multipliés par 384 font 1 267 heures. Cela nous amènerait à un taux de couverture des besoins, dans cette discipline, de 87 % et non 68 %, ce qui représente une importante différence.

Pour l'année 2019/2020, il est mentionné un taux de couverture des besoins de 52 % pour l'encadrement. C'est extrêmement transitoire, puisqu'actuellement, un poste est vacant et sa publication a été acceptée par la présidence, ce qui est logique étant donné les critères énoncés. Cela nous amène donc à 3,5 ETP et donc à une couverture des besoins de 92 %. Ce taux de couverture des besoins est identique à celui que l'on trouve par exemple en Didactique des sciences pour laquelle l'INSPE avait demandé une création de poste. Cette création a été refusée suivant les critères énoncés. Cette demande de création de poste montre bien un besoin en Didactique des sciences et plus généralement en sciences.

Pour expliciter un peu le problème que cela pose, il existe un besoin de fond à l'INSPE qui est d'assurer les unités d'enseignements appelées IFR (Initiation et Formation à la Recherche). Ces unités d'enseignements sont dispensées aux professeurs stagiaires du premier degré qui sont en Master. Ces UE d'IFR sont optionnelles dans le sens où les stagiaires choisissent la discipline dans laquelle ils veulent suivre cette initiation et cette formation à la recherche. Quand on analyse le nombre de titulaires qui exercent dans les différentes disciplines, on remarque que si le poste est transformé vers la psychologie cognitive, il resterait un unique enseignant-chercheur en sciences et technologies au niveau premier degré, contre 7 enseignants-chercheurs en psychologie cognitive. Il faut savoir qu'assurer un groupe d'option dans cette UFR représente 250 heures de TD. Un unique enseignant-chercheur est extrêmement peu. Il n'y a pas de groupe d'IFR en sciences et technologies à Bonneuil qui compte 500 stagiaires et il y a seulement un groupe ouvert, un an sur deux, à Livry-Gargan qui compte 1 000 stagiaires. L'offre de formation en sciences et technologies est donc extrêmement pauvre à l'INSPE en direction des fonctionnaires stagiaires du premier degré.

Enfin, en psychologie cognitive, il n'y a que des enseignants-chercheurs au nombre de 7. Globalement, à l'INSPE, il y a 75 % de PRAG et les temps partagés augmentent. En sciences

et technologies, il n'y a qu'un enseignant-chercheur pour les niveaux premier degré. J'attire aussi votre attention sur le fait qu'une élue au Conseil de l'INSPE a posé une question à la Direction à ce sujet, avec copie aux élus du Conseil restreint, et n'a pas obtenu de réponse.

**MME de SUREMAIN.** – Je vais rappeler la position de la présidence de l'UPEC. Elle a fait des propositions et des arbitrages au vu des demandes remontées par les composantes qui sont validées par les Conseils de gestion des composantes. La présidence s'appuie donc sur les demandes validées par les Conseils de gestion des composantes. Le souhait et la politique de la présidence ne sont pas de remettre en question des décisions validées par les Conseils de gestion des composantes. Ce sont des propositions qui ont fait l'objet d'une instruction et qui ont été votées. La présidence n'entre donc pas dans l'analyse détaillée de chacune des propositions faites par les composantes, validées par un vote. Cela dit, étant donné qu'une composante a été interpellée et qu'une demande d'explication a été formulée, et même une demande au Conseil de la composante de reconsidérer la question, l'administratrice provisoire de l'INSPE, Brigitte Marin, est présente et apportera des éléments de réponse.

**MME MARIN.** – Merci de me donner la parole. Les taux d'encadrement sont justes. J'ai expliqué pourquoi. Ils ont été vérifiés et consolidés. Ils sont calculés à partir du potentiel réel d'enseignement, comme cela s'est toujours fait à l'INSPE. Nous ne considérons pas en brut le nombre d'heures dues statutaires par enseignant. Le calcul est fait à partir de la déclaration des services, celle qui permet aux enseignants de saisir leur service réel, d'indiquer les congés maladie, les congés maternité qui vont se soustraire. A partir de ce potentiel « net », nous déterminons les besoins. Cela a été fait de cette manière les années précédentes. Ce sont les heures statutaires moins les congés maladie. Pour un enseignant, il peut y avoir une décharge de 40 heures attribuée par l'UPEC parce qu'il est récemment enseignant-chercheur, par exemple.

Cependant, un nouveau calcul a été effectué en partant de ces potentiels bruts, c'est-à-dire le nombre d'heures multiplié par le nombre d'enseignants. Les chiffres sont

disponibles. Il est important de dire que l'on retrouve un écart entre les différentes disciplines et la psychologie arrive avec le taux d'encadrement le moins favorable. Il a été dit que le nombre d'enseignants-chercheurs en psychologie était plus élevé qu'en physique, en sciences ou en technologies. De fait, puisque la psychologie n'est pas une discipline d'enseignement dans le second degré, nous ne recrutons que des enseignants-chercheurs.

Je donnerai quelques chiffres. Il y a actuellement 6 postes d'enseignants-chercheurs actifs, parce que le 7<sup>ème</sup> est en congé longue durée depuis trois ans. Ce poste est donc éteint. Si nous prenons en compte ces 6 postes réels, le potentiel est de 1 152 heures. Je pense que cette question a interpellé le CT, car il était noté 999 heures. La différence est due à un congé maternité et à 40 heures de décharge affectées à nos maîtres de conférences. En reprenant les calculs en heures statutaires brutes, sans soustraire les heures de décharge ou de maladie, on arrive à un taux de 0,73 en psychologie pour l'INSPE, quand on considère les enseignements faits au profit d'autres universités et d'autres composantes, puisque pour la psychologie, l'enseignement se fait intégralement dans le cadre des Masters même, à l'INSPE. Cela n'est pas forcément le cas dans d'autres disciplines.

Ces chiffres sont ceux à partir desquels ont travaillé les élus du collège A et B, car pour respecter la réglementation, ce sont les élus du collège A et B qui considèrent les postes d'enseignants-chercheurs. En revanche, il a été répondu systématiquement aux questions de l'élue du collège C qui nous a interpellés. Quand ce n'est pas moi, c'est mon adjointe, Sophie Renaud. J'étais en copie et nous avons travaillé ensemble sur les réponses. Evidemment, une réponse écrite sera donnée au CT avec toutes les indications nécessaires. Si nous prenons la physique-chimie, avec 13 enseignants, 6 enseignants-chercheurs, 7 PRAG et 3 enseignants à temps partagé, il y a un potentiel d'heures de 4 416 heures. Pour l'INSPE, stricto sensu, sur ces 4 416 heures, ce sont 4 290 heures qui sont effectuées pour l'INSPE. En revanche, il n'y a pas de sous-service globalement, puisqu'un certain nombre d'enseignants-chercheurs interviennent pour d'autres composantes de l'UPEC, voire à l'extérieur. Cela donne lieu à deux calculs différents, un calcul du taux

d'encadrement si on considère uniquement l'INSPE (1,03) et un calcul en considérant l'enseignement effectué pour d'autres composantes de l'Université (0,9). Dans les deux cas, il est supérieur au taux de 0,73 de la psychologie.

Si on veut raisonner au niveau des sciences globalement (physique–chimie, sciences de la vie et de la terre et technologie), le potentiel est de 9 984 heures. Pour les enseignements délivrés pour la composante INSPE, ce sont 9 416 heures, avec un taux d'encadrement de 1,06. Si l'on inclut les enseignements effectués pour d'autres universités et composantes, le total est de 10 431 heures, soit un taux d'encadrement de 0,95.

Sur cette base, les élus ont considéré que la discipline la plus sous-dotée était la psychologie.

En outre, il y a eu un renoncement à 3 options de recherche. La psychologie a aussi été en difficulté pour assurer les options de recherche nécessaires et a fermé 6 options de recherche, de telle sorte que, comme cela a été évoqué en réunion de Direction élargie récemment, le site technologique et professionnel de Saint-Denis n'a aucun enseignement de psychologie pour ses étudiants alors que le responsable de mention et le Directeur le demandent fortement. Les ressources ne le permettent pas.

Enfin, il y a eu des concertations très en amont depuis le mois d'avril. A l'INSPE, comme dans la plupart des composantes, de manière très collégiale, nous tenons toutes les semaines un Comité de Direction qui accueille une quinzaine de personnes (Directeurs adjoints, Directeurs de site, chefs de service, responsables de mention, etc.). C'est un premier moment durant lequel nous faisons état des besoins.

Nous avons deux colonnes. Une colonne qui reprend tous les supports disponibles ou susceptibles de l'être par le départ à la retraite ou par des demandes de mutation. En face, nous avons les besoins. Comme pour toutes les composantes, il existe souvent un écart entre les supports disponibles et les besoins, des arbitrages sont donc nécessaires. Nous prenons chaque poste susceptible d'être vacant pour voir si nous le reconduisons à l'identique ou pas. Lorsque le poste de 72<sup>ème</sup> section a été évoqué, le Directeur du site concerné, Livry-Gargan, n'a pas fait état de besoins. Les autres Directeurs de sites n'ont

pas fait état de besoins. A partir de là, nous avons regardé le taux de pression le plus fort, donc le taux d'encadrement le moins fort.

Au-delà de cela, il y a des réunions de Direction élargie qui accueillent potentiellement 40 personnes, les participants précédents et les référents disciplinaires. Toutes les disciplines y sont conviées. Il y a eu 3 réunions de ce type entre le mois de mai et le mois de juillet. Chaque fois, nous envoyions la liste des propositions. Il y avait ensuite une discussion pendant la séance. Après la séance, nous transmettions la synthèse et la version modifiée. Un Conseil plénier de l'INSPE s'est tenu le 19 septembre, avec envoi de la liste des postes quinze jours avant. Cela a été voté. Puis, un Conseil restreint des élus des collèges A et B a repris le dossier et a confirmé le vote tel qu'il est. J'ajouterai que les élus sont surpris que l'on mette en doute leur capacité de jugement et leur vote.

**MME de SUREMAIN.** – Merci de ces précisions. Nous allons clore ce sujet que nous ne devrions même pas avoir à connaître en Conseil. Il s'agit d'une délibération interne d'une composante. Ce sont des choses qui devraient se régler dans le cadre du Conseil de la composante. Puisqu'il y a eu une interpellation officielle du CT, nous devons la transmettre.

Cette campagne sera soumise au vote du CA le 29 novembre. Puis, nous serons amenés à faire une deuxième vague de campagne d'emploi durant l'hiver, afin de rattraper la campagne synchronisée et de boucler ces recrutements d'ici juin/juillet pour la rentrée de septembre 2020.

### **QUESTIONS DIVERSES**

*Aucune question diverse n'est soulevée en séance.*

*La séance est levée à 13 heures 30.*