



UNIVERSITÉ PARIS-EST VAL-DE-MARNE (UPEC)

PROCES-VERBAL

CONSEIL D'ADMINISTRATION PLÉNIER

DU

JEUDI 14 AVRIL 2022

Parmi les membres du Conseil, étaient présents :

- M. DUBOIS-RANDÉ Jean-Luc, Président
- M. BERNARDINO Amilcar, vice-Président

Collège A dit « des Professeurs des universités » :

- M. DELBÉ Jean
- Mme CACHET-VIVIER Christine
- Mme LANGLOIS Valérie

Collège B dit « des autres enseignants » :

- M. THEVENET Laurent
- Mme RUBENS Lolita

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

- Mme COSTES Sylvie

Collège dit « des usagers » :

Titulaires

- M. VINCENT Lhéo
- Mme CLÉMENCEAU Juline
- Mme GAJIC Valentina

Collège dit « des personnalités extérieures » :

Titulaires

- M. HEBBRECHT Thierry
- Mme SIMON-DECK Sylvie

Parmi les membres du Conseil, étaient présents par procuration :

Collège A dit « des Professeurs des universités » :

- M. BOIVIN Jean-Marie (procuration donnée à M. THEVENET)
- M. MEKONTSO-DESSAP Armand (procuration donnée à M. DELBE)
- M. GRIMBERT Philippe (procuration donnée à Mme LANGLOIS)

Collège B dit « des autres enseignants » :

- M. LIGNEUL Nicolas (procuration donnée à Mme CACHET-VIVIER)
- M. THAUVRON Arnaud (procuration donnée à Mme RUBENS)
- M. PELLET Éric (procuration à M. VALLÉE)
- Mme SCHAUB Marie-Karine (procuration à Mme LANGLOIS)

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

- Mme FAURE DUNABEITIA Joëlle (procuration à M. VALLÉE)

Collège dit « des usagers » :

- M. TROUMI Elias (procuration à M. VINCENT)
- M. KERMEN Quentin (procuration à Mme COSTES)

Collège dit « des personnalités extérieures » :

Titulaires

- Mme NOWAK Méline - Conseil départemental Val-de-Marne (procuration donnée à M. DUBOIS-RANDÉ)

Mme BEAULNES-SERENI Nathalie - Conseil départemental Seine-et-Marne (procuration donnée à M. DUBOIS-RANDÉ)
Mme MATTEI Sarah - Entreprise de -500 salariés (procuration donnée à Mme RUBENS)
M. ZOUGBEDE Jean - Organisation représentative des salariés (procuration donnée à M. DELBE)

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

M. AUVERLOT Daniel, Recteur de l'Académie de Créteil, Chancelier des universités
Mme D'ANGLEMONT DE TASSIGNY Alexandra, VP CFVU
Mme DEBORDE Véronique, Directrice de la Fondation partenariale de l'UPEC
Mme HUMAIN-LAMOURE Anne-Lise, Directrice de l'UFR Lettres, Langues et Sciences Humaines
M. LÉONEL Éric, Vice-président délégué FTLV, FA, FC et Entreprenariat
M. LOWENSTEIN Fantin, Vice-président Étudiant
M. MOSCOVICI Jacques, Directeur de l'UFR Sciences et Technologies
Mme PILETTE Alice, DRH

SOMMAIRE

1. VIE DE L'ETABLISSEMENT	5
1.1. Point d'information du Président de l'Université	5
1.2. Approbation du procès-verbal de la séance du 11 mars 2022	6
2. QUESTIONS FINANCIERES ET COMPTABLES.....	7
2.1 Approbation de la mise à jour du catalogue de la formation continue pour l'année 2022-2023	7
3. RESSOURCES HUMAINES	8
3.1 Approbation de la création du comité social d'administration de l'UPEC	8
3.2 Approbation de la Charte des contractuels - volet BIATSS.....	9
3.3 Approbation du dispositif crédit temps recherche.....	19
3.4 Approbation de la création d'un poste PAST de territoire financé par l'ARS	21
4. FORMATION ET RECHERCHE	23
4.1 Approbation de la Charte de l'alternance et des partenariats de formation professionnelle	23
5. CONTRATS ET CONVENTIONS.....	27
5.1 Information sur les contrats et conventions approuvés par le Président au nom de l'Université	27

La séance est ouverte à 9 heures 36 sous la présidence de M. DUBOIS-RANDE.

M. LE PRÉSIDENT.– Nous pouvons démarrer, le quorum est atteint. Beaucoup sont absents, parce que nous avons dû modifier la date, afin de simplifier par rapport au vendredi 15 que certains trouvaient trop proche du week-end.

1. VIE DE L'ÉTABLISSEMENT

1.1. Point d'information du Président de l'Université

M. LE PRÉSIDENT.– Il n'y aura pas beaucoup de points d'information sensibles. Nous avons obtenu le label « Sciences avec et pour la société ». C'est un projet dont je vous avais parlé. Il a été déposé par Laurence ALARCOVESI dans le cadre de cet appel à projets. C'est important, nous sommes à présent labellisés. Il y a eu une trentaine de dépôts et nous sommes parmi les douze lauréats nationaux, avec une enveloppe de plus de 600 000 euros sur trois ans, ce qui permet de voir un peu les choses en termes d'actions. Nous aurons l'occasion de décliner ces actions, mais pour le moment, c'est une bonne chose d'avoir obtenu ce label.

Nous sommes maintenant dans l'alliance européenne Aurora. Cette année (*inaudible, 00.01.54/1*) 10^{ème} université. Nous sommes vraiment sur la trajectoire du (*inaudible, 00.01.00/1*) européen et également d'une université de recherche associée à l'ensemble de ces acteurs. Une réunion aura eu lieu le 11 décembre à Innsbruck pour la signature. Nous y serons en circuit resserré, parce que pour le moment, il s'agit essentiellement de découvrir les personnes et de procéder à la signature. Ce sera un premier temps. Le deuxième temps sera un temps de construction par rapport au dossier Erasmus qui sera discuté avec la Commission européenne pour l'année prochaine. En tout cas, nous sommes dorénavant dans l'alliance, ce qui est une très bonne nouvelle pour l'Université Paris–Est Créteil.

Voilà pour les principaux points d'information. Je n'en ai pas d'autre et si vous avez des questions autour de ces objets, nous pouvons y répondre. Sinon, je vous propose d'aborder l'ordre du jour.

1.2. Approbation du procès-verbal de la séance du 11 mars 2022

M. BERNARDINO – Le premier point de l'ordre du jour est l'approbation du procès-verbal de la séance du 11 mars. Les personnes qui avaient des corrections à apporter ont dû le faire en ligne, comme d'habitude.

Un intervenant.– (*Inaudible, 00.03.15/1*) en présentiel, avec un quorum assez incongru pour un CA budgétaire. Il y avait à peine 16 personnes, le Président (*inaudible, 00.03.30/1*).

M. BERNARDINO – Nous avons vérifié le quorum. Il était bien atteint.

M. LE PRÉSIDENT.– Pour la partie budget, nous avons vérifié.

M. BERNARDINO – S'il n'y a pas d'autre remarque, je vous propose d'adopter le procès-verbal du 11 mars. Y a-t-il des procurations ?

Mme HMAMOU.– Pour les procurations :

- Mme BOIVIN a donné procuration à M. THEVENET ;
- M. MEKONTO DESSAP a donné procuration à M. DELBE ;
- M. GRIMBERT a donné procuration à Mme LANGLOIS ;
- M. LIGNEUL a donné procuration à Mme CACHET-VIVIER ;
- M. THAUVRON a donné procuration à Mme RUBENS.
- M. PELLET a donné procuration à M. VALLÉE ;
- Mme SCHAUT a donné procuration à Mme LANGLOIS ;
- Mme FAURE a donné procuration à M. VALLÉE ;
- M. TROUMI a donné procuration à M. VINCENT ;
- M. KERMEN a donné procuration à Mme COSTES ;

- Mme NOWAK a donné procuration à M. DUBOIS-RANDÉ ;
- Mme BEAULNES-SERINI a donné procuration à M. DUBOIS-RANDÉ ;
- M. BAZIN a donné procuration à Mme CACHET-VIVIER ;
- Mme MATTEI a donné procuration à Mme NGUYEN ;
- M. ZOUGBEDE a donné procuration à M. DELBE.

M. BERNARDINO – Nous passons à l’approbation. Qui vote contre ? Y a-t-il des procurations contre ? Qui s’abstient ? Y a-t-il des procurations abstentions ? Merci.

Le procès-verbal du Conseil d’administration du 11 mars 2022 est approuvé à l’unanimité des votants.

2. QUESTIONS FINANCIERES ET COMPTABLES

2.1 Approbation de la mise à jour du catalogue de la formation continue pour l’année 2022-2023

M. BERNARDINO – Nous passons à la question financière et comptable. Il s’agit de l’approbation d’une mise à jour du catalogue de la formation continue qui avait déjà été votée en janvier. Il nous a été demandé de procéder à des mises à jour sur certaines formations. Nous avons indiqué les mises à jour demandées et travaillées avec la composante IAE en bleu, afin que vous puissiez facilement les repérer.

Nous vous proposons la validation de cette mise à jour du catalogue nécessaire pour pouvoir faire les devis de formation continue qui en découlent. Avez-vous des questions ? Si vous n’avez pas de question, je vous propose de passer au vote sur l’approbation de la mise à jour du catalogue formation continue. Ce sera certainement un point récurrent. Il reviendra au prochain CA, parce que de nouvelles formations risquent de (*inaudible, 00.05.46/1*) formation continue, ce qui nécessite chaque fois un vote du CA, accompagné des tarifs.

Qui vote contre ? Y a-t-il des procurations contre ? Qui s’abstient ? Y a-t-il des procurations abstentions ? Merci.

La mise à jour du catalogue de la tarification de la formation continue pour l'année 2022-2023 est approuvée à l'unanimité.

3. RESSOURCES HUMAINES

3.1 Approbation de la création du comité social d'administration de l'UPEC

M. BERNARDINO – Nous passons au point de l'ordre du jour sur l'approbation de la création du Comité social d'administration de l'UPEC.

Mme PILETTE – Bonjour. Nous vous soumettons une délibération pour créer ce Comité social d'administration de l'établissement. Comme vous le savez, il vient remplacer le Comité technique et le CHSCT. La loi de transformation de la fonction publique a prévu une modification des instances représentatives du personnel avec la création d'un Comité social d'administration comprenant une formation spécialisée pour étudier les points qui relevaient jusqu'à présent de la compétence du CHSCT.

Il s'agit d'une délibération plutôt technique que l'on nous demande de prendre six mois avant les élections professionnelles. Elles se tiennent le 8 décembre, avec un vote électronique qui sera ouvert du 1^{er} au 8 décembre. La délibération qui crée formellement cette instance doit être adoptée avant le 1^{er} juin, six mois avant les élections. Cela permet formellement de prévoir ce Comité social d'administration de l'établissement.

Dans la délibération, vous retrouvez également les effectifs permettant de déterminer la représentation genrée des représentants du personnel qui participeront à ce Comité social d'administration. Dans les effectifs observés au 1^{er} janvier, il y a 53 % de femmes et 47 % d'hommes, soit une représentation de 10 représentants du personnel titulaires, dont 5 hommes et 5 femmes.

M. BERNARDINO – Avez-vous des questions ? S'il n'y a pas de question, nous pouvons passer au vote.

Mme PILETTE.– Ce point a été présenté au Comité technique la semaine dernière, le 8 avril, avec un avis favorable à l’unanimité.

M. BERNARDINO – Il n’y a pas de changement dans les procurations. Nous passons donc à l’approbation. Qui vote contre ? Y a-t-il des procurations contre ? Qui s’abstient ? Y a-t-il des procurations abstentions ? Merci.

La création du Comité social d’administration de l’UPEC est approuvée à l’unanimité.

3.2 Approbation de la Charte des contractuels – volet BIATSS

Mme PILETTE.– Ce sujet a également été présenté en Comité technique la semaine dernière, le 8 avril, avec un avis favorable à l’unanimité.

Je vais vous donner quelques éléments de contexte. Dans le dernier bilan social 2020 de l’UPEC, nous étions à 861 agents contractuels, une population en augmentation au sein de l’Université. Vous voyez la répartition. Parmi la population des agents contractuels, nous avons 41 % d’agents BIATSS. Parmi les agents BIATSS, nous avons 30 % d’agents contractuels. De ce fait, en lien avec les organisations syndicales, nous avons proposé d’avoir un document de cadrage permettant de rappeler quelles sont les conditions d’emploi des agents contractuels au sein de l’UPEC.

Concernant les enjeux de la charte, nous rappelons la priorité de l’occupation des postes permanents par les agents titulaires de la fonction publique. Néanmoins, comme nous le savons, nous avons également des projets qui apportent des financements et entraînent une augmentation des agents contractuels.

L’objectif principal était de disposer d’un cadre transparent et partagé de gestion de ces agents, d’abord à destination des équipes RH, évidemment des agents eux-mêmes, des structures qui les recrutent et des organisations syndicales, afin que nous soyons dans un cadre partagé et connu de tous.

Le document nous permet également de faire évoluer certains points de gestion, dans une optique de simplification, notamment des contrats, également d'attractivité, avec la possibilité notamment de contrats un peu plus longs et une meilleure transparence sur les niveaux de rémunération. Cela nous permet également de mettre en place certaines dispositions issues de la loi de transformation de la fonction publique, avec la question des contrats de projets.

Aujourd'hui, nous soumettons le premier volet concernant la population BIATSS, mais à terme, pour l'année universitaire prochaine, il s'agira d'avoir une charte complète, avec trois titres, les deux suivants concernant les populations en lien avec la recherche et la population enseignante de chercheurs.

En termes de méthode, nous avons mis en place deux groupes de travail élargis, avec les organisations syndicales et des représentants de responsables administratifs de composante qui se sont réunis le 17 février et le 14 mars. Après ces échanges, nous avons présenté ce document en Comité technique la semaine dernière. Je vous le disais, l'avis a été favorable à l'unanimité. Aujourd'hui, nous vous le présentons en CA, afin que vous délibériez sur cette charte devant se mettre en œuvre le 1^{er} septembre. Elle concernera tous les nouveaux agents recrutés à compter du 1^{er} septembre. Pour les agents contractuels déjà présents parmi nous, les modalités s'appliquent au moment des renouvellements de contrats.

Très brièvement, je vais aborder les principales dispositions. Sur la durée de contrat, il s'agit de nous permettre d'utiliser plus facilement l'ensemble des dispositions de la loi de transformation de la fonction publique pour les postes permanents, avec des contrats CDD pouvant aller jusqu'à trois ans et ouvrant la possibilité de CDIisation. Il s'agit de la possibilité de recruter directement en CDI, selon le besoin du poste et le profil du candidat. Nous pouvons avoir des candidats en CDI sur d'autres fonctions et pour eux, il peut être intéressant de continuer en CDI chez nous. Comme je vous le

disais, il s'agit également de la mise en place du contrat de projet permettant d'avoir des contrats selon la durée de projets pluriannuels.

Des précisions sont apportées sur la rémunération des agents contractuels à l'entrée. Aujourd'hui, la rémunération brute forfaitaire ne permet pas forcément de se repérer facilement par rapport aux grilles de la fonction publique. La charte prévoit de reprendre des rémunérations par rapport à ces grilles, ce que l'on appelle « des rémunérations indiciaires », avec un complément indemnitaire, comme cela avait été prévu en CA du mois de mai 2020 qui avait établi un complément indemnitaire pour les agents contractuels. Pour les agents contractuels, cela permet surtout de pouvoir se comparer, en tout cas de mieux comprendre leur rémunération par rapport à leurs collègues titulaires.

Dans la charte, nous rappelons également le principe de réévaluation de la rémunération qui peut, selon les termes de la loi, intervenir tous les trois ans, lorsque la manière de servir est conforme et que la structure ayant recruté l'agent le souhaite. C'est le principe réglementaire de réexamen de la rémunération tous les trois ans. Dans la charte, nous indiquons des planchers de revalorisation par catégorie en termes de nombre de points d'indice.

Nous rappelons également tout ce qui existe au sein de l'UPEC en termes d'accompagnement vers l'emploi titulaire, qu'il s'agisse de notre offre de formation, des préparations aux concours ou de l'accès à notre conseillère mobilité carrière qui accompagne l'ensemble des agents.

Voilà ce que je pouvais vous dire.

M. BERNARDINO – Merci Alice. Comme l'a dit Alice, il s'agit du premier volet, puisqu'il y en aura trois. Le deuxième portera sur les enseignants et le troisième sur les chercheurs, sur la partie recherche. Pour le deuxième volet, ce sera d'ici la fin de l'année civile et pour le dernier, pour la fin de l'année universitaire prochaine.

Y a-t-il des questions sur la charte ? Monsieur VALLÉE.

M. VALLÉE.– En page 18 de la charte, des collègues auraient souhaité supprimer, dans le point 3.1, « *de manière générale* ». Pour eux, le contrat stipule ou ne stipule pas certains éléments et « *de manière générale* » apporte du flou. Il souhaiterait supprimer cette formulation « *de manière générale* ». Cela n'apporte rien, à part un peu de flou.

Mme PILETTE.– Non, cela apporte une possibilité de conserver une rémunération forfaitaire pour certains contrats et certaines fonctions. C'est à ce titre que nous avons gardé cette mention. D'ailleurs, vous la retrouvez en dessous : « *Par exception, une rémunération forfaitaire peut être déterminée.* »

M. VALLÉE.– « Par exception » suffirait peut-être, à ce moment-là. Je ne veux pas faire de la littérature, je suis porte-voix.

Mme PILETTE.– Cela signifie la même chose.

M. VALLÉE.– Ils parlent également du mot « notamment » qui se trouve dans la phrase : « *Lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient.* » Le « notamment » qui précède la liste décrite en dessous est suffisant et n'a pas lieu d'être, parce qu'il apporte aussi un flou. Ce sont les premières remarques.

Un intervenant.– Où se trouve le mot « notamment » ?

M. VALLÉE.– Dans le point 1.2, les motifs de recrutement. C'est le 1.2 en page 9, dans le petit 1 et ensuite, il y a le deuxième point. Il y a ce « notamment » et ensuite, il y a une liste.

Mme PILETTE.– Le « notamment » vient rappeler ce qu'il y a en dessous. C'est peut-être plutôt un problème de point. « *Notamment lorsqu'il s'agit d'une fonction, lorsque l'autorité de recrutement, etc.* »

Un intervenant.– Je propose d'avoir ce débat sémantique (*inaudible, 00.18.35*).

M. VALLÉE. – « Notamment » fait référence aux points suivants. C'est un problème de forme.

Mme PILETTE. – Nous pouvons changer les petits points.

M. VALLÉE. – À titre personnel maintenant, concernant les calculs de la rémunération, nous avons demandé un exemple de la fiche d'instruction, lorsqu'un recrutement a lieu, de manière à bien préciser le mode de calcul et la rémunération, aussi bien quand l'agent contractuel est recruté avec une référence à la grille indiciaire que quand il est recruté avec une rémunération forfaitaire. Nous devons arriver à savoir ce qui se trouve dans la détermination de ce montant. Si c'est du forfaitaire ou la grille de rémunération des fonctionnaires, ce n'est pas la même chose. Nous devons connaître le niveau équivalent du titulaire, s'il y a ou non supplément familial de traitement, indemnité de résidence, etc. Nous devons savoir de quelle façon a été calculé le montant de la rémunération des agents.

En tant qu'administrateurs, à un instant T, nous devons savoir quel montant de prime indemnitaire nous avons donné aux contractuels, la façon dont elle est calculée. Si nous donnons une prime de 500 euros à une personne ayant un contrat de catégorie A et qu'en réalité, cela comprend une partie de son supplément familial de traitement, une partie de son indemnité de résidence, nous devons savoir ce que nous payons. Si l'établissement est obligé de fournir un effort financier pour être attractif, nous devons savoir ce que nous mettons dans les contrats de travail pour attirer les personnes. Il faut que nous arrivions à savoir de quelle façon est calculée la rémunération des contractuels, de manière précise.

Je vous dis cela parce qu'il y a eu des groupes de travail sur d'autres sujets. Vous allez me dire que ce n'est pas le sujet à l'ordre du jour, mais quand nous voulons calculer des enveloppes a posteriori, nous ne savons plus ce qu'il y a dans ces enveloppes. Je suis administrateur au Conseil d'administration et un volet financier nous concerne.

Je demande donc que les choses soient claires, nettes et précises, de manière que l'établissement ait une visibilité sur ces éléments.

Mme PILETTE.– C'est ce qui est noté dans les composantes de la rémunération. Nous expliquons bien notre mode de calcul. Voudriez-vous la fiche que nous transmettons aux contractuels ?

M. VALLÉE.– Je souhaiterais le modèle, de manière à être sûr que derrière, vous puissiez recalculer toutes les enveloppes pour rendre compte ensuite au CA.

Mme PILETTE.– Ce n'est pas la fiche. Quand nous rendons compte au CA, nous n'utilisons pas les fiches que nous transmettons, heureusement.

M. VALLÉE.– L'année prochaine, à la même époque, je vous demanderai ces enveloppes. Ensuite, vous les calculerez comme vous voudrez.

Un intervenant.– Quelles enveloppes ? De quoi parlons-nous ? Je ne comprends pas la question. De quelles enveloppes parlons-nous ?

M. VALLÉE.– Dans la rémunération des contractuels, une partie est indemnitaire. Pour les CDD, cela a été figé avec la décision du CA de 2020. Pour la partie catégorie A, c'est une discussion. Nous pouvons le dire ainsi.

Mme PILETTE.– C'est en fonction de l'expérience.

M. VALLÉE.– C'est en fonction de l'expérience, mais un montant est tout de même associé. En dernière page de la charte, il y a un montant plafond déclenché, dont nous n'avons pas connaissance avant, du moins pour la catégorie A. Une règle du jeu est affichée. Dans les éléments de rémunération, lorsque vous calculez l'enveloppe, vous tenez compte de ces montants. Je veux savoir de manière précise ce qui relève de l'indemnitaire, ce qui est apporté par l'établissement pour que l'agent ait une rémunération supérieure, etc.

Lorsque nous avons abordé le volet indemnitaire des contractuels, je ne comprends pas que pour la catégorie A, nous n'ayons pas mis le montant de 50 % en plancher bas.

M. BERNARDINO – Sur l'indemnitaire, il y a des groupes de travail.

M. VALLÉE.– Il ne faut pas trop aller sur ce sujet.

M. BERNARDINO – Si, parce que les groupes de travail pourront également déterminer les évolutions indemnitaires pour les personnes contractuelles. Nous devons en discuter.

M. VALLÉE.– Nous pourrions en rediscuter, mais lorsque vous dites que l'enveloppe des primes des contractuels est calculée selon l'enveloppe des titulaires, avec 30 %, je voudrais savoir à quoi correspondent ces 30 %. Pour l'année prochaine ou très prochainement, nous voulons avoir le montant précis de l'indemnitaire pour toutes les catégories de contractuels. C'est plus simple.

Mme PILETTE.– Monsieur VALLÉE, nous vous avons répondu là-dessus. C'est justement notre problème aujourd'hui, à savoir que nous rémunérons au forfaitaire. À partir du moment où nous rémunérons au forfaitaire, nous ne sommes pas en capacité... Nous pouvons le faire sur (*inaudible, 00.24.15/1*), parce que c'est un temps fixe, mais pas sur la catégorie A. Ensuite, nous ne reprenons pas les fiches de simulation de rémunération que nous avons faites pour les agents une à une. Quand nous extrayons les données, nous les extrayons de notre logiciel paie. Or, aujourd'hui, nous payons en forfaitaire. C'est évidemment beaucoup plus difficile pour vous donner les chiffres sur les catégories A. C'est ce dont je vous ai parlé la dernière fois. Nous revenons à un principe qui permettra d'avoir des données, puisque nous revenons à une rémunération indiciaire, avec un complément indemnitaire. Nous prévoyons tout de même la possibilité d'avoir des rémunérations forfaitaires, parce que nous savons que dans certaines situations, nous avons besoin de ce levier.

Cependant, cela réduira ce que nous connaissons aujourd'hui, à savoir qu'aujourd'hui, nous avons une rémunération brute des contractuels ne permettant pas d'avoir ensuite des données ou des indicateurs sur l'équivalent IFSE pour les A. Cela va dans le sens de ce que vous nous demandez, mais aujourd'hui, ce n'est pas ce qui existe.

M. VALLÉE.– Je vais repréciser. Lorsque vous calculez la rémunération d'un A, vous faites du forfait, mais dans le forfait, vous indiquez un plancher de 50 %. Ensuite, vous devez pouvoir calculer ce que vous donnez comme équivalent d'IFSE pour les A.

Mme PILETTE.– Oui, nous pouvons, en reprenant individuellement les fiches de rémunération que nous avons faites. Aujourd'hui, nous avons autre chose à faire.

M. LE PRÉSIDENT.– Nous sommes dans une discussion technique de CT, pas de CA.

M. VALLÉE.– Non, nous sommes dans une discussion sur les enveloppes budgétaires allouées au personnel. C'est tout à fait l'ordre du CA.

M. LE PRÉSIDENT.– Des groupes de travail vont travailler dessus. Tu remets les choses sur le tapis, alors que cela a été discuté en CT. Nous y avons passé trois heures. Tu remets les choses sur le tapis avec des imprécisions et certains ne comprennent même pas ta question. Derrière, un groupe de travail va poser les choses. Renvoyez cela en groupe du travail. C'est une discussion technique et vous voyez bien que tout le monde est en train de dormir.

M. VALLÉE.– Je vais conclure, Monsieur le Président.

M. LE PRÉSIDENT.– Nous remettons une tournée sur la table, alors que ce point a été discuté en CT. Nous avons dit que nous faisons des groupes de travail, que nous allons atterrir sur des propositions.

M. VALLÉE.– Nous pouvons parler du côté budgétaire.

M. LE PRÉSIDENT.– Ce n'est pas un CA budgétaire. Le sujet est celui de la charte des contractuels.

M. VALLÉE.– Je dis simplement que pour les éléments de détermination du salaire, vous alignez la rémunération du contractuel...

M. LE PRÉSIDENT.– Vous alignerez cela dans le groupe de travail. C'est une discussion qui sort du CA.

M. VALLÉE.– Je termine.

M. LE PRÉSIDENT.– Ce n'est pas un CA budgétaire.

M. BERNARDINO – Nous sommes sur la charte, pas sur le modèle indemnitaire qui sera le prochain volet du 3 juin.

M. VALLÉE.– Oui, mais dans le modèle indemnitaire proposé en annexe 3, nous nous apercevons que des montants ne sont pas tout à fait en adéquation avec ce que nous avons voté au CA du mois de mai 2020. Des éléments sont un peu différents.

M. BERNARDINO – La bonne nouvelle est que ce sera revoté au CA du 3 juin.

M. VALLÉE.– Parfait. Un pourcentage des primes statutaires pourrait être renvoyé sur les contractuels.

M. BERNARDINO – Nous rappelons que la charte s'applique au 1^{er} septembre, que le volet indemnitaire qui sera voté le 3 juin s'appliquera également au 1^{er} septembre, donc tout va bien.

M. VALLÉE.– Si un personnel de catégorie A doit être payé 2 000 euros et qu'il est payé 2 500 euros, il ne faudrait pas que les 500 euros soient forcément considérés comme de la prime, ce qui augmenterait le pourcentage de ponction sur la prime des titulaires. Vous regarderez avec les chiffres que vous avez, mais je n'ai aucun élément pour apprécier. Voilà ma crainte.

M. BERNARDINO – La bonne nouvelle pour toi est que nous n'avons pas non plus d'élément, parce que tout est forfaitaire, comme nous venons de te le dire, et que tout est mélangé. Nous n'allons pas reprendre les fiches individuelles une à une.

Un intervenant. – (*Inaudible, 00.28.10/1*) une enveloppe quelle qu'elle soit, que ce soit pour les titulaires ou les contractuels. Il n'y a pas de vote précis sur les enveloppes indemnitaires. Il n'y en a jamais eu.

M. BERNARDINO – Sur l'enveloppe totale.

Un intervenant. – Pas plus à l'UPEC qu'ailleurs, d'ailleurs.

M. LE PRÉSIDENT. – Je vous propose de renvoyer cette discussion technique au CA qui y sera dédié, afin d'asseoir les choses clairement.

M. BERNARDINO – Y a-t-il d'autres questions sur la charte contractuelle ?

M. VALLÉE. – Il s'agit une question commune de ma part et de Mme FAURE. Nous demanderons un bilan de l'indemnitaire concernant ce qui avait été voté en 2020 sur l'augmentation, l'alignement, avec les 77 euros, etc. Vous avez tout le temps pour le faire. Comment cela a-t-il été ventilé ? Quelle enveloppe a vraiment été consacrée ?

M. BERNARDINO – Voulez-vous savoir ce qui a réellement été consommé ?

M. VALLÉE. – Oui. Je n'attends pas la réponse aujourd'hui.

M. BERNARDINO – J'espère bien, parce qu'il n'y a aucune chance que tu l'aies aujourd'hui.

M. VALLÉE. – Je ne peux pas me satisfaire d'une réponse disant : « Nous n'en savons rien. » C'est tout.

M. LE PRÉSIDENT. – Nous ne pouvons pas te donner les éléments. Nous n'allons pas les inventer.

M. BERNARDINO – Sur les PDC, c'est relativement facile, puisque c'est un montant fixe. Il suffit de multiplier et cela, nous savons le faire. Sur les A, nous verrons ce que nous sommes capables de sortir. Je ne vais pas reprendre individuellement chaque fiche de toutes les personnes recrutées.

S'il n'y a pas d'autre question, je vous propose de passer au vote sur l'approbation de la charte des contractuels. Il n'y a pas de changement dans les procurations. Qui vote contre ? Y a-t-il des procurations contre ? Qui s'abstient ? Y a-t-il des procurations abstentions ? Merci.

La charte des contractuels est approuvée à l'unanimité

3.3 Approbation du dispositif crédit temps recherche

M. BERNARDINO – Le point suivant est l'approbation du dispositif crédit temps recherche qui avait été demandé par certaines composantes. Nous vous avons mis le dispositif sur SharePoint. Il s'agit simplement de permettre à des enseignants qui le souhaiteraient de capitaliser des heures sur une, voire deux années, pour ensuite alléger leur service d'enseignant et avoir davantage de temps pour leurs recherches. Ce dispositif a été demandé en plus des CRCT. Il ne remplace pas les crédits temps recherche qui sont de toute façon réglementaires et pour lesquels il n'y a pas de volonté politique de les réduire. Au contraire, ils devraient encore être augmentés cette année. Nous avons eu l'information que nous aurions des CRCT supplémentaires, visiblement au CNRS, sur la partie sciences. L'année dernière, c'est SHS qui avait eu ces CRCT supplémentaires et nous devrions en avoir d'autres sur le volet scientifique. Nous attendons d'avoir la notification (*inaudible, 00.01.01/2*). C'est bien un dispositif venant en plus et pas à la place de.

Le principe est assez simple. C'est un dispositif sur trois ans. Les collègues capitalisent du temps sur la première ou les deux premières années et ne se font pas rémunérer. En troisième année ou en deuxième et troisième années, ils utilisent ce temps capitalisé pour alléger leur service et avoir plus de temps pour le travail de recherche, en particulier pour les personnes ayant des contrats ANR ou autres qui nécessiteraient du temps pour des phases un peu plus prenantes dans leur contrat.

Ce dispositif est proposé à titre expérimental, puisqu'il s'agit de voir l'impact qu'il aura. Cela implique une certaine lourdeur administrative et il s'agit de voir si elle n'est pas trop importante et si les collègues s'en emparent. Si ce n'est pas le cas, nous supprimerons ce dispositif expérimental. C'est le principe de l'expérimentation.

Nous avons essayé de borner ce dispositif au maximum, particulièrement pour ne pas impacter la composante dans laquelle se trouveraient les enseignants en question. Il s'agit d'un « arrangement » entre la composante et le collègue qui doit être validé en Conseil de gestion de la composante. Le collègue présente son plan, en indiquant de quelle façon il va capitaliser et ce qu'il souhaite alléger. C'est validé, afin que la composante puisse s'organiser ensuite sur la partie pédagogique, qu'il n'y ait pas d'impact sur la partie pédagogique, en particulier l'année où le collègue diminue ses heures pour effectuer son temps de recherche. C'est bien du volontariat, avec l'accord de la composante qui accompagne ensuite le dispositif. S'il y a plusieurs demandes, le dispositif permet également d'étaler sur les années, afin de ne pas avoir un gros impact la même année pour tout le monde.

Nous avons essayé au maximum de faire en sorte que les choses soient simples et carrées, mais c'est à titre expérimental. Nous vous proposons de le valider, afin de pouvoir le mettre en œuvre, si vous le souhaitez.

Avez-vous des questions sur le dispositif présenté ? Benoît.

M. VALLÉE. – Il existe la modulation de service pour les enseignants. Est-ce utilisé au sein de l'UPEC ? Ne serait-il pas plus simple de l'utiliser ? Le crédit recherche revient à une modulation de service. J'ai l'impression qu'il y a trois dispositifs différents.

M. BERNARDINO – C'est celui que nous utiliserons réglementairement. Réglementairement, nous nous appuyerons sur la modulation de service.

M. LE PRÉSIDENT. – Ce dispositif n'existait pas. Il concerne essentiellement les scientifiques. C'est l'un des outils possibles, avec les CRCT. Ils sont mis en discussion

dans la composante par rapport aux acteurs scientifiques. C'est effectivement une modulation. Ce n'est pas tout à fait une modulation, c'est plutôt une dette.

Un intervenant. – Cela commence par un crédit.

M. BERNARDINO – Oui, cela commence par un crédit. Ce n'est pas une dette, c'est un crédit de recherche.

M. LE PRÉSIDENT. – Tout à fait, c'est un crédit de recherche. C'est un dispositif supplémentaire pour ceux qui veulent s'en emparer. Je ne suis pas sûr qu'il y ait beaucoup de demandes, mais certains scientifiques le souhaitent. Effectivement, il faut voir comment cela peut se mettre en place dans la composante. En tout cas, c'est une demande qui avait été formulée, que nous honorons.

M. BERNARDINO – Y a-t-il des questions ?

Un intervenant. – Cela se mettra-t-il en place au 1^{er} septembre ?

M. BERNARDINO – Oui, la partie « capitalisation » du temps. Nous commençons par capitaliser du temps.

S'il n'y a pas d'autre question, je vous propose de passer au vote. Qui vote contre ? Y a-t-il des procurations contre ? Qui s'abstient ? Y a-t-il des procurations abstentions ? Merci.

Le dispositif crédit temps recherche est approuvé à l'unanimité des votants.

3.4 Approbation de la création d'un poste PAST de territoire financé par l'ARS

M. BERNARDINO – Nous passons au point suivant, l'approbation de la création d'un poste de PAST de territoire. C'est une demande formulée par le MESRI qui nous a un peu surpris. Il nous a demandé de passer ce point en CA, afin de valider la création d'un demi-PAST sur un nouveau dispositif. Ce sont des postes de territoire permettant à des H ou des paramédicaux de pouvoir intervenir dans la partie universitaire sur des supports de PAST. Ce sont des dispositifs financés permettant

de mailler sur le territoire. Nous justifions par les maillages de proximité, ce qui peut être intéressant, en particulier sur le paramédical. En ce qui nous concerne, l'Université est rattachée à d'autres hôpitaux en partenariat, en particulier Fontainebleau ou d'autres, ce qui nous permet de mettre en place des PAST.

Ce poste de PAST serait créé avec un financement par l'ARS et non par l'établissement. Nous vous avons mis la convention de l'ARS à disposition. D'ailleurs, elle a commis une petite erreur dans la convention qui sera corrigée. Nous leur avons indiqué le montant sur les trois ans et ils ont cru qu'il s'agissait du montant annuel. Cela n'avait pas l'air de leur poser de souci particulier. La convention est très bien écrite, ils nous remboursent une fois que nous leur présentons la facture de ce qui a été payé au collègue. Cela nous a montré qu'il y avait sûrement des possibilités d'avoir d'autres PAST de ce type avec l'ARS. C'est plutôt une bonne nouvelle.

Je ne sais pas si vous avez des questions particulières. Nous vous avons joint la convention avec l'ARS, afin d'indiquer le financement qui se fait bien sur trois ans qui est la durée du PAST. Ensuite, nous repassons sur un système classique de recrutement, avec une personne ayant les fonctions et faisons passer le dossier en PAST standard.

M. LE PRÉSIDENT. – Ce sont des dispositifs un peu issus des travaux du Ségur. Je trouve qu'ils ont accouché d'une souris, mais c'est autre chose. Ils permettent d'entrer enfin dans la reconnaissance universitaire de ce qui se décline beaucoup dans un certain nombre d'hôpitaux. Les hospitaliers font de l'enseignement, en particulier en encadrant des étudiants, que ce soit dans le paramédical ou le médical. L'ARS abonde la masse salariale. Ce sont des dispositifs que nous connaissions déjà pour les assistants et là, le MESRI met un numéro derrière pour faire du contractuel pendant une durée de trois ans, comme pour tout PAST. Nous espérons que ces dispositifs seront développés, parce que c'est attendu et demandé depuis longtemps.

M. BERNARDINO – Ils peuvent être financés par d'autres organismes que l'ARS, notamment par les départements.

M. LE PRÉSIDENT.– Dès l'instant où il y a une masse salariale, il peut même s'agir de l'hôpital lui-même. Dès l'instant où la masse salariale est mise en place, le ministère peut mettre un numéro d'emploi temporaire, afin de créer des assistants universitaires, des professeurs associés, etc. Ce sont des choses qui sont discutées. Par exemple (*inaudible, 00.08.4/2*) de Créteil, un certain nombre de choses est proposé aujourd'hui. C'est évidemment moins (*inaudible, 00.08.16/2*) dans le CHU en lui-même, à Mondor, mais cela peut également se décliner dans tous les hôpitaux périphériques, là encore en fonction d'un encadrement universitaire, avec une justification et les éléments encadrés par (*inaudible, 00.08.32/2*) de santé de l'université.

M. BERNARDINO – S'il n'y a pas de question particulière, je vous propose que nous passions au vote. Qui vote contre ? Y a-t-il des procurations contre ? Qui s'abstient ? Y a-t-il des procurations abstentions ? Merci, nous avons encore une fois l'unanimité.

La création d'un poste PAST de territoire financé par l'ARS est approuvée à l'unanimité des votants.

4. FORMATION ET RECHERCHE

4.1 Approbation de la Charte de l'alternance et des partenariats de formation professionnelle

M. BERNARDINO – Nous passons au point formation et recherche, avec l'approbation de la charte alternance.

M. LÉONEL.– Merci, Amilcar, de me donner la parole. Bonjour à toutes et à tous. Je vais vous dire quelques mots de contextualisation par rapport à l'approbation de la charte de l'alternance. Celle-ci a évidemment été présentée en CFVU avant d'être présentée devant le CA.

Cette charte de l'alternance est une évolution de celle qui avait été présentée d'une part au CA de novembre 2007 et d'autre part en 2014 dans le cadre du développement de l'apprentissage, puis de l'alternance à l'UPEC. Pourquoi y avait-il nécessité de revoir cette charte ? À la lumière de la loi « choisir son avenir professionnel » sortie en 2018, il fallait revisiter les différents modes d'articulation, mais également au regard de la création de notre UPEC CFA.

Cette charte s'articule dans un premier temps autour d'un préambule de politique générale sur l'engagement et l'implication de l'UPEC au regard de la politique de l'alternance et d'encouragement des étudiants à se diriger vers des formations en alternance. Il s'agit également de déployer les deux visions qu'a l'UPEC de l'utilisation de l'apprentissage et de l'alternance comme un mode d'insertion facilité par l'entrée dans des formations en apprentissage dans la dernière année du cycle de formation. C'est également un moyen de faire tout un cursus, licence et master dans des parcours en alternance permettant en même temps à nos étudiants désireux de financer leurs études de pouvoir bénéficier d'un salaire pendant leur formation.

Une autre partie concerne la manière d'articuler les adaptations pédagogiques par rapport au cycle de formation en alternance, mais également l'intérêt, tant pour l'université, les étudiants et nos partenaires entreprises accueillant nos étudiants dans ces dispositifs.

Un volet porte sur la transformation et l'évolution du Comité de pilotage des formations en alternance. C'est une instance d'échange avec les composantes, les directeurs de composante, les services pour le déploiement et la création des formations qui devient maintenant le Comité de développement de la formation professionnelle, évidemment au regard des possibilités données à UPEC CFA, mais également aux établissements. Il faut se rappeler qu'auparavant, la politique de

l'alternance était en interaction avec les régions qui avaient le pilotage et la responsabilité de l'alternance, dont elles sont désemparées depuis la loi de 2018.

Enfin, une partie présente la progression dans laquelle doivent être présentés le dossier et les échanges ayant lieu vis-à-vis de l'accompagnement des équipes et des composantes dans ce domaine.

Pour terminer, je remercie évidemment les directions, aussi bien la DIFPRO que la DEF qui ont interagi pour les différents échanges au regard de la construction de cette charte, mais également les directeurs de composante avec lesquels nous avons eu des échanges, avons pu apporter des modifications lors d'une présentation et d'un échange en CODIR.

Comme je le disais, cette charte a été présentée à la dernière CFVU et a été votée à l'unanimité de ses membres.

Je vous remercie pour votre attention.

M. BERNARDINO – Avez-vous des questions ? En ce moment, nous faisons beaucoup de chartes. Nous essayons simplement de sortir du côté informel des process, afin de repasser sur des process un peu plus cadrés et connus et d'éviter les ambiguïtés. Nous essayons de faire avancer les choses de cette façon. En tout cas, nous espérons que le CA est éclairé par ces nouvelles chartes.

Nous n'avons pas encore présenté le bilan de la formation continue en Conseil d'administration, mais combien d'alternants atteignons-nous cette année ?

M. LÉONEL.– Nous venons de franchir le cap de 3 300 alternants pour l'université, ce qui revient à environ 8 % de nos étudiants qui choisissent ce mode pédagogique pour obtenir leur diplôme et s'insérer ensuite dans le monde professionnel. C'est une progression de plus de 500 alternants depuis 2018.

Un intervenant.– Vous dites qu'il y a 3 300 alternants, mais il y a deux visions : la vision française et la vision allemande. Combien choisissent la vision française et

combien choisissent la vision allemande ? Il s'agit simplement d'avoir une idée du ratio entre les deux.

M. LÉONEL.– Nous n'avons pas nécessairement de donnée précise en matière de cursus continué. Lorsque l'on mentionne la vision allemande, c'est la possibilité, après un parcours de licence, de pouvoir entrer dans un parcours de master en alternance. Or là, ce type d'exemple est beaucoup moins important en termes de possibilités de formation de licence générale s'ouvrant ensuite vers un master. Il y a beaucoup plus de formations telles que les DUT ou les licences professionnelles qui sont des cursus où le M2 est une fin de cursus.

M. LE PRÉSIDENT.– La question concernait le fait que l'alternance est beaucoup plus valorisée en Allemagne, même si en France, il y a eu un petit rebond ces deux dernières années. En particulier au niveau du développement des masters en alternance, c'est quelque chose dont on peut se saisir, en particulier dans cette université. C'était un peu réservé à des profils d'étudiants, mais aujourd'hui, au contraire, on peut le développer dans de nombreuses formations. Pour nous, cela pourrait être quelque chose d'assez différenciant. Dans le modèle allemand, l'alternance fait partie du paysage, est installée et valorisée. En France, c'est plutôt une notion très professionnalisante. Or, nous savons que c'est tout de même l'ingrédient essentiel d'insertion des étudiants dans le monde professionnel. Cela peut également déboucher sur des bourses de type CIFRE, par exemple. C'est quelque chose que nous souhaitons développer avec l'ensemble des composantes et pas seulement le périmètre des IUT qui était un peu le périmètre traditionnel de l'alternance.

Un intervenant.– Quelle est l'évolution du nombre d'alternants sur cinq ans ? Est-il en constante augmentation ?

M. LÉONEL. – Il faut constater que l'évolution assez importante ces dernières années provient également du fait qu'il y a eu des encouragements au niveau national vis-à-vis des entreprises. Des financements étaient attribués pour un accueil plus facile des alternants. C'est une question, puisqu'à ce stade, nous savons que les encouragements vont jusqu'au 30 juin de cette année. Tout dépendra évidemment des décisions politiques au niveau national en termes d'encouragement des actions pour l'alternance. Néanmoins, nous voyons bien un engagement important des partenaires entreprises qui voient à travers ce dispositif, dans le cadre des départs à la retraite, la capacité de recruter les futurs collaborateurs, tout en s'engageant dans la formation en alternance.

M. BERNARDINO – Pour compléter, puisque nous avons la chance d'avoir des personnes du territoire, la fonction publique s'empare également de la partie alternance. Il y a eu de fortes incitations de l'État, malheureusement pas financières, afin que la fonction publique joue également son rôle en accueillant ce type de public en alternance. Nous avons de plus en plus de demandes de territoriales venant chercher des compétences. Nous savons que ce sont des carrières qui attirent moins, mais cela permet également de faire découvrir les postes en fonction publique et de leur redonner de l'attractivité.

Y a-t-il d'autres questions ? Je vous propose d'approuver la charte de l'alternance et des partenariats. Qui vote contre ? Y a-t-il des procurations contre ? Qui s'abstient ? Y a-t-il des procurations abstentions ? Merci à Éric et aux équipes pour leur travail.

5. CONTRATS ET CONVENTIONS

5.1 Information sur les contrats et conventions approuvés par le Président au nom de l'Université

M. BERNARDINO – Le dernier point est l'information du DGS sur les différents contrats.

M. DEHAN – Vous avez été destinataires de la liste habituelle. Par rapport à la dernière liste, je n'ai pas d'observation particulière à faire. Ce sont essentiellement des contrats de prestation dans le domaine de la recherche. Le montant le plus important s'élève à environ 400 000 euros. Il s'agit d'un accord de collaboration, d'un CIFRE avec le CSTB. Pour le reste, les montants sont beaucoup moins importants. Je ne sais pas si vous avez des questions.

M. LE PRÉSIDENT. – C'est un point formel. Si vous n'avez pas de question, je vais vous donner quelques points d'information.

Nous avons eu la visite de la Région qui est venue en délégation. Cela a été très positif, avec un accompagnement très fort de l'Université. Maintenant, nous connaissons beaucoup d'éléments autour d'un projet de la Région d'aller vers un schéma d'enseignement supérieur et de la recherche dans lequel nous sommes impliqués, notamment sur la partie aménagement du territoire. C'est un point important. Nous ferons partie des ateliers autour de ce qui se décline qui est un élément important pour notre université.

Nous l'avions dit, mais je le répète en CA, nous avons obtenu le feu vert pour lancer le projet de la Maison des sciences de l'homme à Créteil. Ce projet va maintenant rentrer dans les phases de mise en place d'un emprunt, de rediscussion du contour. C'est également une rediscussion avec GPSEA et la ville de Créteil sur le terrain qui permettra d'avoir une unité universitaire assez forte dans la ville de Créteil, avec le déplacement de Pyramide. Vous le savez, pour moi, c'est un peu un objet repoussoir. Je proposerai au maire de Créteil de faire l'allée de l'Université allant de la Fac de Santé jusqu'à la pointe du lac. Nous aurions là tout un couloir à vélo qui serait intéressant, de jonction des différents sites universitaire, en passant par le campus centre, le mail des Mèches, etc. Nous pourrions réellement avoir un affichage assez

fort à Créteil. C'est également un élément que je soumetts pour information aux élus et aux personnes des collectivités présentes ici.

C'est notre avant-dernier Conseil d'administration avant les élections des différents Conseils. Elles auront lieu les 21 et 22 juin par vote électronique. Le prochain CA aura lieu le 3 juin et le dépôt des listes s'effectuera le 7 juin. Ensuite, la campagne aura lieu jusqu'aux 21 et 22 juin.

Voilà pour les points d'information.

M. BERNARDINO – *(Inaudible, 00.23.16/2).*

M. LE PRÉSIDENT. – Je crois que c'est le CA le plus court de l'année.

M. BERNARDINO – C'est dommage, sur la fin de mandat, vous êtes rodés.

La séance est levée à 10 heures 30.

Index

Nous vous signalons que nous n'avons pu vérifier l'exactitude des termes suivants :

ANR	19	Laurence ALARCOVESI	5
des H	21		