



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

PROCÈS-VERBAL

CONSEIL D'ADMINISTRATION ORDINAIRE

DU

VENDREDI 18 DÉCEMBRE 2020

Parmi les membres du Conseil, étaient présents :

M. DUBOIS-RANDÉ Jean-Luc, Président

Collège A :

Mme CACHET-VIVIER Christine

Mme CADUSSEAU Josette

M. DELBÉ Jean

Mme LANGLOIS Valérie

M. MEKONTSO DESSAP Armand (*jusqu'à 10 h 45*)

M. TEBOUL Gérard

Collège B :

Mme de SUREMAIN Marie-Albane

M. LIGNEUL Nicolas

M. PELLET Éric

Mme RUBENS Lolita

M. THAUVRON Arnaud (*jusqu'à 13 h 30*)

M. THEVENET Laurent

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

Mme COSTES Sylvie

Mme DESPRES Marie-Agnès

Mme FAURE DUNABEITIA Joëlle

M. VALLÉE Benoît

Collège Usagers

M. LOWENSTEIN Fantin

Mme NGUYEN Caroline

Mme OUAMOUNO Faya

Collège Personnalités extérieures

M. BAZIN Raymond, Inserm

Parmi les membres du Conseil, étaient présents par procuration :Collège A dit « des Professeurs des universités » :

M. GRIMBERT Philippe (procuration donnée à M. THAUVRON)

M. MEKONTSO DESSAP Armand (procuration donnée à Mme CADUSSEAU à partir de 10 h 45)

Collège B dit « des autres enseignants » :

Mme CASCONI Maria (procuration donnée à M. THAUVRON)

M. THAUVRON Arnaud (procuration donnée à Mme FAURE à partir de 13 h 30)

Collège Usagers

Mme ARMINOT Manon (procuration donnée à M. LOWENSTEIN)

M. TROUMI Elias (procuration donnée à M. LOWENSTEIN)

Collège Personnalités extérieures

M. DOUSSET Didier, Conseil régional Île-de-France (procuration donnée à M. DUBOIS-RANDÉ)

M. LE GALL Jean-Yves, Directeur général (procuration donnée à Mme CADUSSEAU)

Mme MATTEI Sarah, Entreprise de -500 salariés (procuration donnée à Mme NGUYEN)
 Mme SERT Geneviève, Conseil départemental de Seine-et-Marne (procuration donnée à M. DUBOIS-RANDÉ)
 Mme SIMON-DECK Sylvie, Mairie de Créteil (procuration donnée à M. THEVENET)
 M. ZOUGBEDE Jean, Organisation représentative des salariés (procuration donnée à M. DELBÉ)

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

M. ARGOUD Dominique
 Mme AUDIER Céline
 Mme BAJARD Cécile
 Mme BELO Joana
 M. BERNARDINO Amilcar, Directeur de l'IUT Sénart-Fontainebleau
 M. BRUN Alexandre
 Mme CASTELAIN Marion
 Mme DACOSTA Hélène, Directrice financière
 Mme DEBORDE Véronique
 M. DEHAN Frédéric, DGS
 M. DEMERET Simon
 M. DUFLOT François, Directeur du service des systèmes d'information
 Mme DUPUIS Lisa Lou
 M. FROUTÉ Philippe, Administrateur provisoire de l'UFR AEI
 M. GILBERT Simon
 M. GIRAL Julien
 Mme HARIR Ourda
 Mme HMAMOU Fadoua
 Mme HUMAIN-LAMOURE Anne-Lise, Directrice de l'UFR Lettres, Langues et Sciences humaines
 M. JAMI Hervé
 M. LACOEUILHE Jérôme, IUT SF
 M. LÉONEL Éric
 Mme MANENT Estelle, DAJG
 Mme MARIN Brigitte, Directrice de l'Inspé
 M. MOITON Gilles
 M. MOSCOVICI Jacques, Directeur de l'UFR Sciences et technologie
 M. NAMANE Lamine
 M. PALAU Yves, Administrateur provisoire de l'IPAG
 M. POLONOWSKI Emmanuel
 Mme RAY Bénédicte
 Mme SAVATTERO Sandrine
 M. SEBAG Julien
 Mme VERGNES Magali

SOMMAIRE

1. VIE DE L'ÉTABLISSEMENT	5
1.1. Point d'information du Président	5
1.2. Approbation du procès-verbal de la séance du 27 novembre	10
2. QUESTIONS FINANCIÈRES ET COMPTABLES	10
2.1. Approbation du budget initial pour l'année 2021	10
2.2. Présentation du Programme annuel de performance de l'établissement (PAPET) 2021	53
2.3. Approbation de la politique de l'Upec en matière de frais de déplacement ..	62
2.4. Approbation d'admissions en non-valeur.....	64
2.5. Approbation de la cartographie des risques financiers et comptables, et du plan d'action pour l'année 2021	66
3. RESSOURCES HUMAINES.....	79
3.1. Approbation de la campagne d'emplois BIATSS et enseignants	79
3.2. Approbation de la politique d'action sociale des personnels.....	104
3.3. Approbation relative à la dématérialisation des bulletins de paye des agents de l'Upec 108	
3.4. Approbation des modalités et conditions d'attribution de la Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) pour l'année 2021-2022	111
4. FORMATION ET RECHERCHE	113
4.1. Approbation des données obligatoires des masters sur le portail « trouvermonmaster.gouv.fr » - Campagne 2021 : capacité d'accueil, dates de recrutement, mentions de licence conseillées et critères d'examen des dossiers 113	
4.2. Information relative aux capacités d'accueil fixées en L1 et DEUST par le Rectorat (2021-2022)	115
4.3. Présentation Cvec : bilan 2019, bilan intermédiaire 2020 et approbation des orientations 2021	115
4.4. Approbation de la mise à jour de la politique d'exonération des droits d'inscription et de l'application des droits différenciés pour la rentrée 2021-2022 124	
4.5. Approbation du dispositif du congé pour projet pédagogique et critères d'évaluation	127
5. CONTRATS ET CONVENTIONS	130
5.1. Information sur les contrats et conventions approuvés par le Président au nom de l'Université	130
QUESTIONS DIVERSES	130

La séance est ouverte à 09 heures 33 sous la présidence de M. DUBOIS-RANDÉ.

1. VIE DE L'ÉTABLISSEMENT

1.1. Point d'information du Président

M. LE PRÉSIDENT. – Bonjour à tous. Dernier Conseil d'administration de l'année. Une année qui était complexe, comme vous le savez toutes et tous, et une année qui, fort heureusement, nous permettra de prendre quelques jours avant de repartir pour de nouvelles aventures.

Quelques points d'information. La crise sanitaire n'est pas évidemment près de s'arrêter, puisque le virus circule toujours et même avec des chiffres inquiétants remontés ces derniers jours, sur le plan, en tout cas, des diagnostics, qui sont aujourd'hui très largement au-dessus de ce qui était attendu pour cette fin d'année. Également le fait que nous allons attaquer sûrement l'année en pleine crise sanitaire de nouveau, même s'il existe peut-être un point rassurant – mais qui ne l'est évidemment que de façon transitoire –, qui est la non-saturation des réanimations et, de manière générale, des hospitalisations. C'est toujours un signe positif. Soyons positifs.

Ensuite, le vaccin, comme vous l'avez entendu, va pouvoir démarrer pour la fin de l'année, en particulier sur les populations fragiles, en tout cas les EHPAD, la course contre la montre étant effectivement d'arriver à vacciner les plus fragiles. Ce n'est pas gagné non plus, de ce que j'en sais. Nous allons certainement vivre avec ce virus de façon un peu un peu permanente jusqu'à l'été prochain. C'était attendu. Nous espérons que nous ne serons pas en tension au niveau des hospitalisations et que nous ne repartirons pas sur un confinement, puisque nous sommes « sortis » du confinement, avec un couvre-feu quand même, mais nous ne sommes plus en période de confinement.

Nous avons eu une circulaire un peu bizarre de la Ministre pour les étudiants, qui nous signale :

- La nécessité d'accueillir dès le 4 janvier des étudiants fragiles, précaires – sans définition d'ailleurs de ce qu'elle entend par précaire et fragile –, en tout cas des L1. Ensuite, figurent des mots-clés, mais qui, à ce stade, ne veulent pas dire grand-chose, comme : « handicap » – tout ne se résume pas au handicap pour la fragilité –, et des jauges à des groupes de 10 pour les étudiants les plus fragiles de L1. Nous n'en savons pas plus. C'est un peu bizarre comme circulaire, qui n'a d'ailleurs pas été discutée très largement : nous l'avons découverte hier.
- Le retour en présentiel TD le 20 janvier si les conditions sanitaires le permettent. Là encore, c'est assez flou dans les annonces.

Pour nous, en tout cas, un communiqué, vous l'avez vu, a été passé, montrant que nous allons nous retrouver dans des conditions de rentrée assez similaires à ce que nous connaissons aujourd'hui, à savoir des cours en distanciel, ensuite des TP à la jauge prévue par le rectorat. Nous allons continuer de façon très pragmatique ce qui se fait, avec quelques élargissements encore pas très stables de cette circulaire ministérielle autour du retour d'étudiants dans des conditions extrêmement limitées, ce qui ne correspond pas tout à fait aux effectifs de L1. Là-dessus, point d'interrogation dont nous vous donnerons des éléments lors de cette période de congés, pour que vous soyez plus informés quand nous-mêmes nous aurons les informations.

Concernant le personnel, Frédéric DEHAN pourra y revenir, mais cela a été mis dans la note et également dans le communiqué. Ce sera un retour qui sera un retour partiel. Nous sommes en télétravail ou équivalent encore pendant quelque temps, et même assez longtemps, et un retour à une jauge 50 % de personnel d'ici la fin du mois de janvier. Frédéric pourra revenir sur cet élément concernant le personnel.

Ce contexte de fin d'année est quand même bizarre. Nous vivons depuis des mois l'aggravation des inégalités pour nos étudiantes et étudiants. Nous distribuons 400 paniers-repas, des repas chauds et nous avons activé toutes les fusées pour aider les étudiantes et les étudiants, avec maintenant des situations extrêmement compliquées d'étudiants endettés. Ce n'est pas une surprise, forcément, puisque beaucoup ont perdu leur travail. Dans ces conditions, nous faisons face comme nous pouvons, avec un pôle social qui marche plein pot et qui est activé. Je remercie d'ailleurs tous les acteurs, à la fois les acteurs de la Deve, du Personnel mais aussi les étudiants. Un coup de chapeau également à Taïlan en particulier, qui est avec nous et qui donne énormément sur toutes les actions de distribution du pôle social, en liaison aussi avec la Croix-Rouge, qui a été très active. Vous avez sans doute pu le voir. Là nous sommes aussi dans le dur, parce que nous sommes vraiment confrontés à des situations difficiles, sociales, complexes, et des étudiantes et étudiants dans la rue. Nous avons activé tous les réseaux, la Région, un certain nombre des hôtels possibles. Nous l'avons vraiment beaucoup fait – pas assez, sûrement, mais énormément par rapport à d'autres universités, pour ce que j'en sais.

Je salue également la mobilisation du SSU et en particulier de tous les acteurs : évidemment, Hervé JAMI, avec une permanence qui travaille aujourd'hui au contact des étudiants, sur l'aide psychologique notamment mais pas que. Le fait que cette permanence reste ouverte également pendant la période de congés est aussi remarquable. Bien sûr, le rectorat nous l'a demandé, mais nous l'avons anticipé de toute manière, de façon évidemment extrêmement attentive. Hervé a fait un énorme travail pendant toute cette année et je l'en remercie au nom de tous.

Nous sommes aussi en contact avec la Région pour une plateforme dédiée aux étudiants, avec aussi des appels téléphoniques, pour pouvoir anticiper la suite, c'est-à-dire toute la détresse au-delà du social, psychologique, qui va suivre. En étant hier sur la dalle avec des étudiants qui venaient chercher leur repas, j'ai pu voir qu'une

première année en distanciel, c'était évidemment plus que compliqué. Vous êtes les uns et les autres tous convaincus que ce n'est quand même pas de la tarte.

Quelques notions positives par contre, des retours plutôt encourageants autour de la validation des campus d'excellence pour les Campus des métiers, donc les deux campus que nous avons déposés. Nous n'avons pas de retour du PIA lui-même. En tout cas, la labellisation passant par la Région semble activée, en tout cas pour les deux campus, ce qui est une bonne nouvelle. Nous avons plutôt des éléments positifs autour du PIA, mais nous n'avons pas de notification exacte – je préfère être prudent. Cela a en tout cas été un gros travail pour tous ceux qui se sont mobilisés, notamment aussi du Sapas, sur ces objets corpus. Pas d'autres nouvelles par ailleurs des autres PIA.

S'agissant du plan de relance, bonne nouvelle également en cette fin d'année, puisque nous avons cinq projets sur sept qui sont cochés pour l'université, projets à la fois des campus – ce qui conforte d'ailleurs cette approche campus que nous avons, qui a été maintenant parfaitement entendue par les tutelles :

- Campus Seine-et-Marne Sud, allant de Sénart à Fontainebleau ;
- Campus Chérioux, qui lui-même avance avec cet achat dont nous avons d'ailleurs validé les éléments lors du dernier CA. Ce campus est dans la boucle de ce grand plan de relance ;

Sur le Campus Centre, nous avons *a priori* également de bonnes nouvelles. Nous n'avons pas les montants, donc nous ne savons pas, même en demandant expressément au rectorat : ils n'ont pas encore les notifications, qui devraient tomber incessamment d'après ce que nous avons entendu. Nous pourrons vous les communiquer également. Nous sommes dans l'ordre de 20 millions, si nous calculons à la louche. Pour Benoît : je n'ai pas la liste précise. Guillaume pourra intervenir, mais nous n'avons pas les notifications précises. Pour le moment, cela reste cinq sur sept.

Nous savons pour Chérioux, Fontainebleau, Campus Centre. Après, nous n'avons pas le détail.

Voilà pour moi les informations dans cette année. Donc plutôt des points positifs concernant l'université, dans une année un peu compliquée. Tout a quand même marché : le service public a marché, et nous avons pu quand même conduire cette université au bout de l'année, dans des conditions correctes sur pas mal de plans, même si, évidemment, cela se fait au prix de grandes tensions pour les étudiants. C'est évidemment le point le plus dramatique de cette année pour nous tous. Pour le reste, cela a plutôt bien avancé. Je pense que 2021 sera une belle année. J'ai parlé également des projets PIA 4. Nous commençons à avoir des éléments un peu macro, mais rien ne diffère de ce que je vous avais dit, à savoir que nous partons sur des projets de grosses dimensions pour l'Upec. L'idée pour nous, en 2021, est de faire un gros projet systémique pour l'université, de type équivalent I-Site, que nous pourrions finalement appeler I-City de façon large, incluant de façon très accrochée des points comme des EUR, des projets de type SFRI, et de travailler en liaison avec UGE pour concilier une offre de formation et de recherche sur l'Est parisien, ce qui pourrait réconcilier, je pense, l'histoire. C'est en tout cas ainsi que ces points sont déposés au niveau de SGPI, avec un accompagnement de la Région et également du ministère. Je pense que nous avons là une fenêtre de tir en 2021 pour avancer sur ces points.

Dernier point d'information, une réconciliation très forte – en tout cas une visibilité très forte – de la Région autour des projets Upec, une visibilité également sur l'action sociale de l'Upec, qui a été remarquée par la Région. Aujourd'hui, il nous est même demandé d'être présent auprès de la Région sur tous les éléments, en particulier santé, mais aussi tous les éléments qui portent sur « l'alimentaire » pour nos étudiantes et étudiants. Un rendez-vous a été calé avec Valérie PÉCRESSE pour le 14 janvier, ce qui est aussi un signal, en tout cas d'attente de la Région du projet

Upec, qui est maintenant bien entendu par tous et toutes comme un projet d'établissement et de territoire. Nous créons des campus formation–recherche en lien avec les collectivités et les entreprises. Une force recherche se dessine et elle doit avoir des moyens supplémentaires pour que nous puissions mieux travailler, mieux rayonner. En tout cas, c'est l'objectif de l'année 2021.

Voilà, je m'arrêterai pour ces points d'information. Si vous avez quelques questions, mettez-les dans le chat. Nous allons répondre pour la partie des points du plan de relance, qui sont liés aussi avec le CPER. Nous attendons la réponse de CPER en janvier en principe, d'après les informations que nous avons. Tout est évidemment parfois bousculé par les calendriers de la crise sanitaire, mais, en principe, nous devrions avoir des retours du CPER en janvier également. Nous espérons évidemment capitaliser sur le plan de relance dans le CPER pour nos projets immobiliers.

Si vous n'avez pas de questions – nous pourrions de toute façon les aborder quand vous voudrez au cours de ce CA –, nous passerons le point 1.2, qui est l'approbation du PV de la séance du 27, parce que nous ne l'avons pas reçu. Nous nous en excusons, mais ce n'est pas trop de notre fait. Nous vous proposons de reporter ce point au CA suivant.

1.2. Approbation du procès-verbal de la séance du 27 novembre

Point reporté au CA suivant.

2. QUESTIONS FINANCIÈRES ET COMPTABLES

2.1. Approbation du budget initial pour l'année 2021

M. LE PRÉSIDENT. – Je vous propose donc d'aborder les questions financières et comptables. Je passe la parole à Amilcar pour ces points.

M. BERNARDINO. – Nous devons avoir Lamine qui est connecté.

M. NAMANE. – Tout à fait. Bonjour à toutes et à tous. Merci beaucoup, Amilcar. Merci, Président.

Un intervenant. – Nous ne t’entendons pas, Lamine.

M. NAMANE. – Vous ne m’entendez pas ?

Un autre intervenant. – Nous l’entendons très bien.

M. NAMANE. – C’est au niveau du quatrième qu’il existe un souci.

Nous avons présenté, lors du dernier CA, les orientations budgétaires et stratégiques. Là, nous revenons avec ce cycle budgétaire et donc le BI 2021, document officiel. Je commencerai tout d’abord par remercier nos services administratifs, qui ont travaillé et qui ont à peine fini le BR2 de 2020 qu’ils se sont plongés dans le BI 2021. Ce n’était pas évident, donc merci beaucoup : DSF, DRH, DGS, agence comptable, Deve et toutes les directions qui ont contribué.

Juste un petit topo politique avant de rentrer dans les aspects techniques, et je laisserai à ce moment-là la main à Hélène DACOSTA notre DSF. Certes, les orientations budgétaires et stratégiques ont été énoncées lors du dernier CA, mais je souhaitais reprendre là quelques-uns des éléments qui ont été présentés ce mercredi en commission des moyens.

Tout d’abord, comme je l’avais dit la dernière fois, nous avons un BI 2021 prudent, mais qui reste en croissance. Ce BI reflète la politique volontariste de l’université en termes d’emploi, que cela concerne le maintien des emplois qui ont été renouvelés ou de nouvelles créations, correspondant à la fois au plan IUT et réforme études de santé et différentes augmentations de capacité. C’est clairement une volonté de l’équipe présidentielle, qui correspond au projet politique qui a été porté voilà un peu plus de deux ans et qui est décliné d’une année sur l’autre, avec ces augmentations de capacité (recrutements, renouvellements ou bien nouvelles créations). Nous avons

aussi la traduction, dans ce BI 2021, du déploiement en année pleine d'une politique indemnitaire plus favorable à destination des agents titulaires et contractuels. Comme vous l'avez constaté, nous avons des enveloppes formation et recherche qui sont *a minima* maintenues, et qui traduisent aussi clairement le soutien continu de l'université pour les différentes équipes et les différentes activités.

Je laisse la main à Hélène DACOSTA pour nous présenter ce BI avec un peu plus de détails. Bien entendu, nous répondrons à vos questions. Hélène va présenter le diaporama. Nous avons aussi mis à votre disposition sur le SharePoint tous les documents qui sont habituellement proposés : à la fois le document budgétaire, le détail par CRB – sur lequel nous avons discuté, mais que tous les administrateurs n'avaient malheureusement pas en main parce que nous avons estimé qu'il n'y avait pas d'enjeu : là, vous constaterez qu'il n'existe aucun enjeu –, mais aussi des éléments d'évolution pour les ressources propres, le GVT et autres. Je pense qu'Hélène reprend l'essentiel de ces informations. Je t'en prie, Hélène.

Mme DACOSTA. – Merci, Lamine. Bonjour à toutes et à tous. Je voulais effectivement vous présenter ce budget initial 2021 en commençant par la synthèse globale du budget, à la fois recettes et dépenses, avant de rentrer plus en détail sur les recettes et aussi sur les dépenses, et enfin vous présenter les tableaux et les équilibres globaux.

Je voulais quand même préciser, avant de passer à la suite, que, s'agissant des dossiers déposés dans le cadre du plan de relance évoqué tout à l'heure par le Président, les financements qui pourraient être obtenus seront intégrés au budget rectificatif. De la même façon, s'agissant de la Covid, qui a impacté les réalisations des recettes et des dépenses de l'établissement cette année – ce sera probablement encore le cas en 2021 –, nous avons observé, par une analyse rétrospective, que les dépenses supplémentaires occasionnées ont été compensées par l'annulation ou le

report de certaines dépenses, notamment des missions et d'autres – nous sommes donc partis sur le même postulat pour 2021 –, et la réalisation d'un certain nombre d'opérations pluriannuelles qui va plutôt se concrétiser au second semestre, ce qui explique, notamment au niveau des investissements, une estimation au juste des besoins en autorisations d'engagement (AE) identifiés à ce stade.

Cette synthèse du budget traduit une variation à la hausse des recettes et des dépenses au regard des dernières réalisations arrêtées à l'occasion du compte financier précédent (compte financier 2019) : +8 % en recettes et une augmentation mécanique des dépenses qui leur sont liées à même hauteur (9 %) sur les différentes enveloppes, que nous verrons tout à l'heure dans le détail. Je voulais quand même préciser que la subvention pour charge de service public a été budgétisée à hauteur des prénotifications que nous avons reçues pour l'exercice 2021. Bien entendu, elle sera corrigée en cours d'année en fonction des notifications initiale et intermédiaire que nous recevrons, qui viendront s'y ajouter.

Nous avons également d'autres subventions de l'État et d'organismes publics pour 18 millions d'euros, que nous verrons plus en détail. Les autres ressources propres sont issues de la formation, là encore en augmentation nette au regard du dernier compte financier. Les dépenses augmentent aussi dans les différentes enveloppes, comme je viens de le dire, ce que nous allons voir un peu plus en détail sur les slides suivantes.

Je voulais quand même vous présenter l'analyse de la progression des recettes et des dépenses sur les trois dernières années, qui montre que, globalement, les dépenses augmentent plus vite que les recettes. En recettes, nous prenons 19 millions entre 2018 et la prévision 2021 – quand je dis 2018, de la même façon que pour 2019, c'est vraiment le compte financier, donc les réalisations qui ont été votées –, et en

dépenses, nous avons une augmentation de 14 %. Donc entre ce qui a été arrêté en compte financier 2018 et le prévisionnel 2021 : +32 millions d'euros.

Lorsque nous isolons la subvention pour charge de service public, nous voyons que les autres ressources (ressources propres) représentent près de 20 % du budget recettes de l'établissement.

S'agissant de l'évolution de ces différentes ressources – à la fois la subvention pour charge de service public et les autres ressources, qui contiennent les autres ressources publiques –, nous avons une augmentation nette de la subvention pour charge de service public qui est liée à tous les dispositifs que nous avons eus et qui ont été soclés pour certains, notamment la mise en œuvre de la loi Ore, et d'autres que nous verrons plus en détail tout à l'heure, ce qui explique cette progression de +8 millions d'euros entre les réalisations 2018 et la prévision 2021. La plus forte hausse en valeur absolue reste quand même les autres ressources propres : +12 millions entre 2018 et 2021, donc une belle dynamique.

Concernant les autres financements État et public, puisque cela fait partie aussi des comptes budgétaires vers lesquelles nous devons remonter ces informations, nous avons vu tout à l'heure qu'ils s'élevaient à 18 millions d'euros, qui comprennent à la fois d'autres financements État que la subvention pour charge de service public (4,3 millions), qui sont principalement des subventions issues d'autres ministères, notamment les financements d'honoraires de suivi de stage à l'UFR de santé et quelques opérations pluriannuelles de travaux, comme la restructuration de la faculté de médecine et l'étanchéité de la dalle Campus Centre – nous le verrons un peu plus en détail tout à l'heure. Et, pour les autres financements publics (13,7 millions), nous allons retrouver l'ANR, certaines opérations de recherche, les EUR, les contrats Erasmus et d'autres opérations pluriannuelles de travaux, ainsi que les contrats d'enseignement.

S'agissant du détail des autres recettes propres :

- le premier poste reste la formation professionnelle : 29 % pour la formation en apprentissage, 15 % pour la formation continue ;
- les conventions de recherche ;
- les droits d'inscription, si nous les ajoutons au reversement par le Crous du produit de la Cvec, pour un peu plus de 2 millions d'euros ;
- les autres subventions sur contrat, notamment les contrats d'enseignement ;
- les subventions d'investissement, qui sont issues de la Région, mais aussi du Conseil départemental.

La hausse principale provient, comme nous l'avons vu, de :

- la subvention pour charge de service public : 6,3 millions au regard des réalisations 2019, 3,1 millions en comparaison au budget initial 2020 – nous y reviendrons. La mise en œuvre de la loi Ore est pour beaucoup dans cette variation ;
- les autres ressources propres, qui augmentent de 2,3 millions au regard des dernières réalisations ;
- les financements État (+9 millions d'euros), notamment en subventions d'investissement, qui concernent aussi les ressources issues des contrats financés par la Région et du Conseil départemental ;
- la fiscalité affectée qui est en réalité la Cvec.

Dans le détail, quand nous faisons la comparaison de ces différents postes par rapport à 2020, nous voyons effectivement :

- une hausse principalement de la formation par apprentissage (+1,1 million comparé au budget initial 2020) ;
- une baisse légère de la formation continue (-300 000 euros) et des contrats prestations de recherche (-200 000 euros) ;
- une augmentation des droits d'inscription (+700 000 euros) ;

- les subventions travaux – les ajustements évoqués tout à l’heure sur le poste investissement par rapport à des réalisations qui devraient vraisemblablement se concrétiser plutôt au second semestre et que nous inscrirons au budget lors du budget rectificatif – ;
- la Cvec, qui reste à même niveau ;
- la taxe d’apprentissage, qui baisse en prévisionnel de 100 000 euros.

L’évolution de ces différents postes de ressources propres est représentée aussi dans ces histogrammes :

- la formation par l’apprentissage : +25 % sur ces trois dernières années ;
- la formation continue, qui accuse une baisse en 2018 et 2019–2020 mais qui tend finalement à stagner, si nous regardons la dernière prévision 2020 et le prévisionnel 2021, malgré un contexte pas forcément évident actuellement ;
- les droits d’inscription, qui progressent et suivent l’augmentation des effectifs des étudiants ;
- la taxe d’apprentissage, qui est plutôt stable, même si une légère baisse est à constater entre 2019 et 2020. En tout cas, en prévisionnel, nous sommes plutôt sur un poste qui se maintient.

S’agissant des dépenses, lorsque nous regardons la répartition des trois enveloppes que sont le personnel, le fonctionnement et l’investissement, nous voyons que plus des trois quarts du budget sont consacrés à la masse salariale, avec une évolution de 2 % de la part des dépenses de personnel dans le budget global, si nous comparons avec le diaporama du budget initial 2020 et même avec ceux du BR1 ou des derniers budgets. Par un jeu de vases communicants, nous avons aussi vidé certains contrats doctoraux, hébergés au sein de la Comue, que nous réintégrons progressivement à l’Upec. Quand ils basculent à l’Upec, ils consomment plutôt en masse salariale et non plus en fonctionnement, comme c’est le cas lorsqu’ils sont à la Comue.

Nous retrouvons ici ces trois enveloppes de dépenses, pour lesquelles le besoin est présenté à la fois en autorisations d'engagement (AE) mais aussi en crédits de paiement (CP), qui sont les enveloppes limitatives soumises au vote, c'est-à-dire la limite supérieure des dépenses qui peuvent être engagées (AE) ou payées (CP) sur l'exercice. La légère hausse des dépenses globales traduit deux variations par rapport au BI 2020 :

- la hausse des prévisions de dépenses de masse salariale et en fonctionnement :
+1 million d'euros en CP en fonctionnement, pour l'essentiel dans les composantes, mais aussi dans les services centraux, et, pour la masse salariale, +6 millions d'euros en CP, avec aussi une hausse en AE, puisque cette masse a la particularité d'avoir cette petite égalité ;
- un ajustement à la baisse des prévisions de dépenses en investissement (–6 millions en CP), au plus près de notre capacité à engager, et qui sera effectivement réévalué à l'occasion du budget rectificatif.

L'évolution des différentes enveloppes montre, entre le réalisé 2018 et le prévisionnel 2021, des investissements qui augmentent de 4 millions d'euros, un fonctionnement qui prend 13 millions d'euros et une masse salariale en hausse de 15 millions d'euros. La masse salariale prévisionnelle, dans le BI 2020 était estimée à 198,5 millions. L'atterrissage a quant à lui été estimé (mois de décembre inclus) à 195,2 millions d'euros. Nous aurons par la suite tout loisir, et surtout à l'occasion du compte financier, de pouvoir expliquer les écarts entre la réalisation et la prévision. Aujourd'hui, les prévisions de dépenses sont basées sur la projection de fin d'exercice, à laquelle s'ajoutent les différents éléments résumés ci-dessous. Donc un total de 204,6 millions finançables par la dotation prévisionnelle de masse salariale État, qui a été allouée à hauteur de 185 millions d'euros, dont 672 000 euros au titre du plan de relance, et par une partie de nos autres ressources, notamment les conventions de recherche et autres conventions par l'apprentissage.

Dans les autres mesures qui ont été intégrées à la prévision de dépenses à partir de la masse salariale prévue en atterrissage, nous avons :

- l’extension en année pleine, sur 2021, des mesures 2020 pour 1,8 million ;
- le GVT, pour 1,7 million ;
- la PPCR, pour (*inaudible* – 35 : 00) euros ;
- l’impact de la campagne d’emplois 2021, pour 1,7 million ;
- la variation sur les contrats de recherche, pour 300 000 euros ;
- les heures complémentaires et vacances administratives, pour 2,6 millions ;
- la politique indemnitaire, qui comprend la LPR et l’IFSE, pour 1,2 million d’euros.

Cette masse salariale, qui comprend, pour une bonne partie, ce qui va consommer des emplois, donc principalement la masse salariale des personnels permanents (titulaires et contractuels), est estimée à 182,6 millions. Elle était déjà en hausse du fait de la réforme des études de santé, un poste qui était déjà aussi en augmentation par rapport à l’exécution 2019 avec le plan IUT, le GVT et le PPCR. Nous avons également :

- les prévisions de dépenses de personnels contractuels sur contrats de recherche ou d’enseignement, entièrement financées par différents contrats ;
- les autres dépenses de personnel, sans impact sur les emplois, pour 17,1 millions, qui comprennent principalement les heures complémentaires, mais aussi les vacances administratives et les œuvres sociales (capital décès, accident de travail, participation employeur aux frais de repas des personnels).

Nous sommes aussi amenés, dans la remontée de ces tableaux réglementaires, à présenter les prévisions par destination Lolf. Ces dépenses augmentent plus vite à destination :

- de la formation (+15 millions d’euros entre les réalisations 2018 et le prévisionnel 2021), où elles représentent la moitié du budget. L’augmentation

se fait principalement en masse salariale, la hausse de la masse salariale se situant principalement dans les dépenses à destination de la formation ;

- de la recherche (+9 millions d'euros), où elles représentent le quart des dépenses. Les dépenses de recherche ont davantage augmenté en fonctionnement ;
- de l'immobilier, où elles augmentent à la fois en investissement et en fonctionnement.

Dans les projets d'investissement structurants pour l'établissement, nous allons retrouver les opérations pluriannuelles, pour un total des montants nominaux à 81 millions d'euros. Ce sont les opérations en cours :

- la restructuration de l'étanchéité de la dalle,
- la création des différents bâtiments de médecine,
- la réorganisation de locaux de bâtiments P,
- la rénovation du bâtiment L et des salles de TP,
- la transformation pédagogique,
- la rénovation de la caserne Damesme,
- l'acquisition du bâtiment Zac Chérioux, qui aurait dû se faire en 2020 et qui se fera plutôt en 2021.

La masse salariale est assortie d'un plafond d'emplois d'établissement qui correspond à l'ensemble des emplois rémunérés par l'établissement. Ce plafond est fixé par le Conseil d'administration au vote du budget. C'est une donnée annuelle exprimée en équivalent temps plein travaillés (ETPT). Le plafond, arrêté à 2 771, intègre le plafond d'emplois autorisé par l'État, pour les emplois qu'il finance en tout ou partie, notifié à hauteur de 2 585, et est majoré des emplois financés par les ressources propres de l'établissement (186 ETPT). Ce plafond, qui était déjà en augmentation en BR 2020 – 15 ETPT, dans un premier temps, pour accompagner la mise en œuvre de l'accès aux études de santé, puis 11 ETPT en cette fin d'année, principalement chez les

enseignants-chercheurs permanents –, se décompose en 1 666 enseignants-chercheurs et 1 053 BIATSS. Nous en verrons l'évolution de manière plus illustrée. Le plafond sur ressources propres a augmenté (+75 ETPT), ainsi que le plafond État (+11 ETPT). D'autre part, certains contrats doctoraux de la Comue sont passés Upec, ce qui augmente les contrats doctoraux hors Comue. Il nous reste 52 contrats aujourd'hui gérés par la Comue (76 sur le prévisionnel précédent).

Nous arrivons aux tableaux réglementaires. S'agissant du tableau des autorisations budgétaires, nous avons 256 millions en recettes encaissables, 263,8 millions en dépenses décaissées (CP), avec un solde budgétaire à -7,1 millions – nous allons le voir de manière plus illustrée. La différence entre les AE prévues et les CP prévisionnels se situe principalement sur les opérations pluriannuelles, qui peuvent être engagées sur un exercice et payées sur l'exercice suivant. C'est ce qui présente une incidence à la baisse. Nous avons un reste à payer initial à 34,8 millions. La différence entre les AE et les CP (-1,5 million) nous amène à un reste à payer final à 33,3 millions. Il est entendu que les AE sont à portée pluriannuelle, même si le budget est sous le coup de l'annualité.

S'agissant de l'équilibre financier, nous retrouvons ce solde budgétaire et les différents éléments qui vont impacter la trésorerie. Nous le verrons de manière plus illustrée sur la slide suivante, mais je voulais d'ores et déjà préciser ce que nous avons l'habitude de voir lors des présentations du budget. Les opérations en nom et pour le compte de tiers sont des dispositifs d'intervention gérés par établissement sur financement de l'État et pour lesquels l'établissement applique, sans marge de manœuvre, les décisions prises par un donneur d'ordre. Nous aurons également les opérations de TVA et les perceptions d'avance sur les contrats de formation, les contrats pluriannuels de recherche ou d'autres domaines. Dans ce tableau, nous allons retrouver, de manière plus illustrée, le solde budgétaire que nous avons vu précédemment (-7,1 millions), qui a un impact réel en trésorerie, puisque c'est la

différence de ce que nous prévoyons d'encaisser et de décaisser. À cela s'ajoutent les opérations qui ont un impact en trésorerie uniquement, et pas sur le plan budgétaire, et que nous avons vues à l'instant (opérations de compte de tiers, TVA, perception d'avance), qui vont représenter une variation positive sur la trésorerie (4,9 millions). Ceci amène à une variation de trésorerie à -2,3 millions.

Je vais vous montrer de manière illustrée le compte de résultat prévisionnel. Il convient de retenir le détail des produits (264 millions). Nous verrons le total des charges sur la slide suivante. Nous avons présenté en BR un résultat positif de plus de 3 millions d'euros issu de la subvention pour charge de service public, en tout cas une notification tardive que nous avons reçue pour financer la recherche de vaccins dans le cadre de la Covid. Cette notification, pour un total de 3,5 millions, dont 500 000 euros que nous prévoyions de dépenser en 2020 et 3 millions à dépenser plutôt en 2021 et qui tomberaient sur le fonds de roulement à l'issue de l'année 2020. Nous en avons demandé le prélèvement sur le fonds de roulement pour 2021 pour pouvoir en disposer. Le compte de résultat aurait donc dû être équilibré (produits = charges) sur les prévisions de dépenses courantes et de recettes sur ces postes, mais la reprogrammation de ces 3 millions, qui, normalement, tomberaient sur le fonds de roulement et dont nous demandons le prélèvement, nous amène à les présenter dans ce compte de résultat, et donc à l'intégrer aussi pour les charges. Cela nous amène à un total de 267 millions de charges, et 264 millions en produits, pour un résultat de -3 millions d'euros. Je tiens quand même à montrer le bas de la diapositive : sans la demande de prélèvement sur fonds de roulement de la subvention vaccins, le résultat est équilibré. C'est vraiment la reprogrammation en prélèvement sur fonds de roulement.

Nous ajoutons, pour le calcul de la capacité d'autofinancement de l'établissement à contribuer au financement de ses opérations d'investissement, les amortissements au résultat prévisionnel de l'exercice et nous déduisons les reprises, ce qui nous

amène à une capacité de financement à 500 000 euros, auxquels s'ajoute l'ensemble des subventions d'investissement, que nous avons principalement sur les opérations pluriannuelles de travaux mais aussi sur la recherche (Région, Conseil départemental notamment). Cela nous amène à un total de 6,5 millions de subventions d'investissement, donc un total de ressources de 7 millions (Caf + subventions d'investissement) pour financer les 14 millions d'investissements prévus à ce stade. C'est la différence entre les ressources et l'investissement qui nous conduit à demander un prélèvement sur fonds de roulement à 7,1 millions. C'est donc une baisse du niveau de fonds de roulement à 7,1 millions, en l'occurrence la partie non financée des investissements.

Le fonds de roulement, initialement estimé à 25,1 millions, va donc être impacté par cette demande de prélèvement à 7,1 millions et s'établira, après prélèvement à 17,9 millions, soit 26 jours de fonctionnement.

De la même façon, la trésorerie initiale est estimée à 50,9 millions. Nous avons vu tout à l'heure que le budget nous amène, avec les opérations qui ont un impact budgétaire et celles qui n'ont pas d'impact budgétaire mais qui présentent une variation de trésorerie, à une variation globale 2,3 millions. Ce prélèvement de 2,3 millions aboutit à une trésorerie qui devrait s'élever à 48,7 millions, soit 71 jours de fonctionnement. Nous le retrouvons illustré autrement ici, avec le fonds de roulement de 17,9 millions et la trésorerie de 48,7 millions. Cela nous amène à avoir un besoin en fonds de roulement plutôt négatif, ce qui veut dire que les créances clients sont supérieures aux dettes fournisseurs et qui traduit une bonne santé financière pour le moment. Nous disposons de suffisamment de trésorerie pour honorer nos dettes à moyen terme.

S'agissant des opérations pluriannuelles, nous en avons vu tout à l'heure une partie avec :

- les engagements structurants, notamment sur le poste travaux (81 millions d'euros) ;
- les autres opérations, notamment celles issues des contrats de recherche (55 millions d'euros), dont le LabEx VRI ;
- les contrats de formation, qui comprennent les EUR, les contrats Idea, Pulse et autres contrats de formation.

Tout ceci nous amène à un total de 160,6 millions d'opérations programmées, qui se décomposent de la manière suivante pour les financements :

- 47,5 millions pour les financements d'État,
- 82,2 millions pour d'autres financements publics,
- 4,5 millions pour des financements autres que ceux que nous avons cités,
- 26,4 millions pour l'autofinancement (part d'engagements prise par l'Upec sur ces opérations).

J'ai l'habitude de présenter cette slide, qui fait état de ce qui est soumis au vote et ce qui est présenté pour information, même si cette liasse budgétaire est obligatoirement présentée avec tous les éléments que nous avons vus tout à l'heure.

Enfin, le projet de budget qui vous est soumis est synthétisé dans cette diapositive, où nous allons revoir ce que nous avons vu dans le détail :

- le plafond d'emplois (2 771), qui se décompose en 2 585 pour le plafond État et 186 ETPT pour le plafond d'emplois financés par les ressources propres ;
- les dépenses en AE, puisque contrairement aux recettes, les enveloppes sont limitatives en dépenses : 204,6 millions pour le personnel, 45,1 millions pour le fonctionnement et 12,6 millions en investissement ;
- les CP (263,8 millions) – ce que nous allons décaisser –, ramenés à ce que nous avons prévu d'encaisser, conduisent au solde budgétaire à -7,1 millions ;

- la variation de trésorerie (-2,3 millions), ; le financement de besoins (8,9 millions) ;
- le résultat (-3 millions), qui est la reprogrammation de la subvention vaccins ;
- la capacité d'autofinancement (500 000 euros) ;
- le prélèvement sur fonds de roulement (-7,1 millions).

Voilà pour ce que j'ai pu vous présenter. Je vous remercie pour cette attention. Je tiens à remercier également les collègues des composantes et des services centraux, qui ont contribué à cette présentation par le sérieux et la rigueur avec lesquels ils ont préparé leur budget 2021, dans un contexte qui n'est pas évident et à la sortie du BR2. Ce sont des collègues que nous avons aussi sollicités pour répondre aux commissaires aux comptes que nous avons en cette fin d'année, mais aussi pour toutes les opérations de clôture d'exercice, qui ne sont pas terminées.

M. LE PRÉSIDENT. – Avant les questions, peut-être pouvez-vous signaler, Hélène, que vous êtes passée au rectorat et sans doute à la commission des moyens.

Mme DACOSTA. – Oui, tout à fait. Nous avons eu l'occasion de voir le rectorat pour présenter ce projet de budget initial 2021, et échanger sur la demande de prélèvement sur fonds de roulement pour les opérations citées précédemment. Nous avons effectivement présenté ce budget en commission des moyens.

M. LE PRÉSIDENT. – Les 3 millions d'euros ont bien été accordés par le rectorat.

Mme DACOSTA. – Absolument. Nous avons reçu une lettre hier du rectorat, qui nous confirme l'autorisation de présenter cette reprogrammation de 3 millions d'euros de subvention de vaccins dans nos dépenses 2021. Merci.

M. BERNARDINO. – Nous allons demander si des personnes ont des questions sur le budget pour qu'Hélène puisse éventuellement répondre. Joëlle.

Mme FAURE DUNABEITIA. – Bonjour à tous. J'ai des questions par rapport au document que vous avez envoyé au rectorat, dans les emplois, par rapport au tableau de la page 2 du projet de budget initial. C'est le document du 18 décembre que nous avons eu. J'aimerais savoir, s'agissant des taux d'occupation concernant les BIATSS – parce que j'ai l'impression que cela se pose beaucoup moins pour les enseignants–chercheurs –, combien sont occupés par des titulaires sur les 980 BIATSS actuellement avec des supports de titulaires ?

Mme DACOSTA. – Je ne vais pas pouvoir vous répondre directement sur les postes occupés par des titulaires. Je ne sais pas si Frédéric souhaite préciser les chantiers que nous allons mener en 2021 sur les précisions que nous pouvons apporter dans la ventilation des emplois sous les différents plafonds, à la fois État, mais aussi financés par les ressources propres, et donner aussi cette visibilité des occupations, non pas en temps réel mais de manière périodique.

M. DEHAN. – Oui, tout à fait, Hélène. J'avais eu l'occasion de le préciser dans d'autres instances. Un gros travail nous attend globalement sur la gestion des emplois, sur le pilotage de la masse salariale et sur une organisation à mettre en place qui nous permettra, au fil de l'eau, d'identifier parfaitement l'utilisation des emplois, les entrées et les sorties, donc la gestion des flux en termes d'emploi, de manière à vous apporter le plus rapidement possible et quasiment en temps et en heure la situation d'occupation des emplois. Nous devons d'ailleurs la retraduire dans un document (le DPG) que nous devons transmettre aux autorités de tutelle ou au rectorat. C'est un chantier sur lequel nous avons commencé à travailler. Il est important d'avoir à l'esprit qu'il nécessite aussi, au sein des deux directions les plus directement et principalement concernées (Direction des ressources humaines et Direction des services financiers), de renforcer les compétences et d'identifier les collègues qui pourraient travailler sur ces aspects, de manière à avoir, comme l'a précisé Hélène, toute la clarté, en toute transparence, sur l'utilisation des emplois État, mais aussi du

plafond établissement. Ce sont vraiment les gros sujets en matière de gestion au sens large, auxquels, en tant que DGS et avec les directions que je viens de citer, nous allons nous atteler. Nous avons commencé à y travailler et nous allons continuer tout cela début 2021.

M. BERNARDINO. – Marie–Albane.

Mme DE SUREMAIN. – Oui, Bonjour à toutes et à tous. J'ai pas mal de questions. Je vois qu'Éric PELLET a demandé la parole aussi. Je veux bien qu'il démarre et je prendrai la parole après.

M. BERNARDINO. – Marie–Albane, tu as demandé la parole en premier, donc si tu veux bien, nous allons respecter l'ordre.

Mme DE SUREMAIN. – Entendu. Je vais commencer par la note et l'introduction de la note. J'avoue avoir été un peu étonnée par l'introduction de la note. Que voulez-vous dire quand vous dites : « Il apparaît nécessaire de modifier le modèle de présentation d'une photographie à l'équilibre du pays, traditionnel à l'Upec, si l'on souhaite avoir une approche dynamique et pluriannuelle. » Jusqu'à nouvelle information, il semble qu'il y ait quand même une obligation pour les EPSCP de présenter un budget à l'équilibre. Y aurait-il du nouveau ? Les budgets des EPSCP sont bien annuels, et pas pluriannuels, et les documents de présentation sont normés. Que vouliez-vous donc dire en écrivant cela ?

M. NAMANE. – Puis–je répondre ?

Mme DACOSTA. – Vas–y, Lamine.

M. NAMANE. – Parfait. Merci, Marie–Albane, pour la question. Le budget que nous vous avons présenté pour 2021, qui est déficitaire pour des aspects purement techniques, en est un exemple. Nous pouvons donc présenter un budget qui ne soit pas à l'équilibre. S'agissant de la notion de pluriannuel, je pourrais donner l'exemple

du plan IUT, dans le sens où l'intégralité des recettes a été perçue, mais pas l'intégralité des recrutements. L'ancienne DSF s'évertuait à présenter un bilan à l'équilibre – c'est une façon de faire. Sur les deux dernières années, nous avons une recette pour le plan IUT qui ne correspond pas à la masse salariale. Théoriquement, nous aurions dû, si nous respections la ventilation, avoir des recettes plus élevées que les dépenses, donc que la masse salariale. Nous aurions dû avoir un résultat excédentaire au niveau du BI, à la fois 2019 et puis surtout 2020. S'agissant du déséquilibre éventuel, nous souhaitons peut-être remettre en question cette orthodoxie du budget à l'équilibre impérativement – dans la mesure du possible s'il l'est. Le maître mot ici, c'est plutôt le budget sincère.

Pour la notion de pluriannuel, nous avons ici typiquement un plan pluriannuel puisque les recrutements sont échelonnés sur plusieurs exercices : cela a commencé en 2019 et nous avons des recrutements encore en 2021.

Mme DE SUREMAIN. – J'avoue que je ne suis pas convaincue par cette réponse, car la question de l'équilibre budgétaire est vraiment une obligation réglementaire. Ménager ensuite la question des marges de manœuvre, c'est autre chose, ainsi que l'utilisation des budgets.

Mme DACOSTA. – Je peux vous apporter un élément complémentaire en plus de ce que vient de dire Lamine. Les établissements sont soumis à l'obligation de ne pas être en déficit sans autorisation préalable du rectorat. En revanche, l'établissement peut présenter un compte de résultat à l'équilibre, en tout cas qui ne soit pas déficitaire mais qui peut être aussi excédentaire, ce qui est le cas dans beaucoup d'établissements : nous avons un excédent soit parce que nous avons des recettes supérieures aux dépenses, soit par rapport à l'attribution de subventions pour des impacts de dépenses à faire valoir sur plusieurs années. Nous avons donc tout à fait la possibilité de présenter un budget en excédent. Ce n'est pas une obligation de le

présenter en équilibre. Nous avons une obligation de ne pas le présenter en déficit sans autorisation préalable du rectorat, ce que nous avons fait pour les 3 millions d'euros.

Je voulais également vous répondre sur la pluriannualité, qui est un enjeu important et de plus en plus avec l'évolution de la réglementation financière, parce qu'effectivement, comme vous le disiez tout à l'heure très justement, le budget est annuel, mais les engagements pris par l'établissement ont une portée pluriannuelle. Comme nous le disions précédemment pour la partie investissement travaux, l'établissement s'engage, de manière parfois ferme, à l'égard de certains fournisseurs pour des décaissements qui auront lieu les années suivantes. Il faut que nous puissions avoir une visibilité sur les décaissements à venir au regard des recettes que nous allons avoir. Effectivement, nous n'avons pas de notifications pluriannuelles de la subvention, mais, en tout cas, nous pouvons dégager des tendances d'évolution à la fois sur cette subvention, mais aussi sur les autres ressources propres en fonction de la stratégie que peut adopter l'établissement.

Mme DE SUREMAIN. – Mais là-dessus, nous sommes tout à fait d'accord sur la question de l'anticipation à l'échelle de plusieurs années. Cela dit, les budgets restent présentés sur une base annuelle. Il est important de cranter les évolutions année après année. Les anticipations se pratiquent déjà à l'Upec.

Ensuite, sur la question du budget, je partirai du tableau 6 (situation patrimoniale), qui était dans les documents, et le compte de résultat prévisionnel, puisque c'est sur ce document que nous votons. Comment financez-vous la hausse des dépenses de personnel, dont vous avez bien signalé qu'elle est à hauteur de 6 millions par rapport à l'année dernière, alors que la subvention de l'État n'augmente que de 3,3 millions, et que vous nous dites (dans la note et les tableaux) que les ressources propres de l'établissement ne vont pas augmenter ? Nous avons donc un delta de 2,7 millions.

Comment faites-vous pour faire face à cette hausse de masse salariale qui n'est pas financée par la subvention de l'État ni par la hausse des ressources propres ?

Mme DACOSTA. – Cette hausse de la masse salariale est financée par les ressources. C'est la raison pour laquelle nous avons un équilibre sur le compte de résultat, indépendamment de la subvention dont nous avons parlé tout à l'heure. Aujourd'hui, le résultat, auquel nous ne sommes pas tenus, est nul de fait, parce que la masse salariale est à 204,6 millions, à laquelle s'ajoute le fonctionnement à 50,9 millions. Or, nous avons un total des charges à 264 millions d'euros, couvert par l'intégralité des produits subventions, et toutes les autres ressources qui vont contribuer au financement de la masse salariale.

Mme DE SUREMAIN. – Je ne suis pas éclairée par votre réponse parce que vous voyez bien que les besoins de personnel sont à 204 millions et la subvention de l'État est à 206 millions. Cette hausse de la subvention de l'État (3,3 millions) est moins forte que la hausse du personnel (6 millions) par rapport à l'année dernière. Nous avons un delta de 2,7 millions. J'avoue donc n'être pas éclairée par votre réponse.

Mme DACOSTA. – Je vais peut-être le dire autrement – pardon si vous n'êtes pas éclairée par cette formulation. C'est à la fois la subvention pour charge de service public, mais aussi les autres financements, les autres ressources propres, qui vont financer l'ensemble des charges. À partir du moment où la subvention mais aussi l'ensemble des recettes augmentent moins vite que les charges, sachant que le premier poste des charges est effectivement la masse salariale (cf. diapo 3), le financement de l'écart entre les dépenses globales (investissements inclus) – nous ne sommes plus dans le compte de résultat – et les recettes globales (recettes d'investissement et recettes positionnées dans le compte de résultat) se situent dans la demande de prélèvement sur fonds de roulement, ainsi que les dépenses d'investissement et les charges. Cela se situe dans la partie non financée des

investissements qui est à la source de notre écart et de la demande de prélèvement sur fonds de roulement.

Pour le reste, la masse salariale est financée, comme vous le voyez dans le compte de résultat, par la subvention et les autres ressources propres.

Mme DE SUREMAIN. – Nous voyons bien que l'augmentation de masse salariale est plus forte que l'augmentation des subventions pour État et des autres ressources. Si nous faisons une comparaison terme à terme avec le tableau de l'année dernière, nous voyons que nous avons effectivement un différentiel qui s'instaure. L'absence d'augmentation des ressources propres cette année est inquiétante, alors que, justement, jusqu'à présent, nous avons réussi à maintenir les grands équilibres en maîtrisant la masse salariale d'une part et en augmentant les ressources propres d'autre part. Ensuite, sur la question...

M. NAMANE. – Marie-Albane, puis-je compléter avant que tu poses une autre question ?

Mme DE SUREMAIN. – Oui.

M. NAMANE. – Merci pour ce constat. Deux éléments. Le premier élément – je reviens encore dessus –, c'est le décalage au niveau de la recette que nous avons déjà perçue (subvention) et les recrutements, qui sont échelonnés pour le plan IUT. Finalement, nous avons eu tout d'un coup en recettes alors que la masse salariale augmente progressivement. Donc elle est donc à apprécier sur plusieurs exercices et non pas uniquement sur l'écart 2020-2021. Nous avons donc là une partie. Ce ne sont pas des millions mais quelques centaines de milliers. Nous avons l'essentiel des postes mis au recrutement, et là, nous avons le complément.

Le deuxième élément, que tu as bien noté, c'est que dans le tableau 6, auquel tu fais référence, nous voyons bien qu'au niveau des recettes, notamment les ressources propres, nous n'avons pas d'augmentation. En réalité, l'augmentation est là. Cela

semble apparemment stable pour deux raisons. Le tableau 6 compare le BR2 2020 au BI 2021, mais il aurait plutôt fallu comparer le BI 2020 au BI 2021, parce que, sur cette année 2020, nous avons eu quelque part un doublon au niveau de l'apprentissage, parce que nous avons perçu les coûts contrat pour l'année 2020 et la péréquation de 2019. Nous sommes donc à environ 1 million d'euros de plus. C'est-à-dire que, finalement, non seulement nous avons perçu l'intégralité de nos revenus correspondant aux coûts contrat sur l'exercice, mais nous avons eu un complément qui date de l'année dernière. De toute façon, la péréquation est toujours systématiquement décalée par rapport à l'année universitaire à laquelle elle est rattachée. Nous avons donc déjà un peu plus de 1 million d'euros.

Le deuxième élément, toujours lié à ces ressources propres – c'est d'ailleurs une question que tu avais posée lors du dernier CA –, concerne la partie budgétaire. Nous avons annoncé, pour différentes raisons, que les contributions et les dotations étaient maintenues en l'état pour le BI 2021, mais cela sera recalculé au BR. Nous constatons donc, quand nous comparons le BI 2020 au BI 2021, que nous avons une augmentation de 1 million d'euros de ressources propres – c'est l'agrégation des remontées des différentes composantes, donc nécessairement au niveau de l'université –, avec le prélèvement qui sera mis à jour. Certaines composantes seront donc peut-être en dessous, d'autres seront au-dessus, mais, au niveau de l'université, nous devrions avoir des prélèvements supplémentaires qui viendront augmenter les ressources propres de l'établissement et donc combler l'écart que tu mentionnes entre les recettes et la masse salariale.

M. BERNARDINO. – Juste pour compléter, je vais redire ce qu'a dit Lamine au début, et expliquer un peu le dogme de ces différentes années : il s'agissait toujours d'obtenir un résultat à 0 et donc de faire en sorte que nos dépenses soient systématiquement à l'identique de nos recettes. Sur les années où nos recettes étaient extrêmement importantes, puisqu'elles nous avaient été données par le ministère

pour couvrir, par exemple, les ouvertures des deux années pour les IUT, nous avons fait un budget à l'équilibre à 0. Si nous avions été honnêtes, nous aurions dû faire un équilibre en positif pour indiquer que nous avons effectivement de l'argent en trop, ce qui était normal. Nous n'avons ouvert que la première année des plans IUT, et cela aurait permis d'ouvrir la deuxième année. Or, le dogme d'avoir systématiquement un résultat à 0 nous a conduits à ventiler cette subvention, qui servait à de la masse salariale, sur des autorisations à dépenses que nous avons mises. Cependant, il faut bien se souvenir que nous sommes sur un budget prévisionnel et que ce n'est absolument pas le réalisé. D'ailleurs, nous pourrions comparer, mais, cette année encore, notre budget va être excédentaire. C'est-à-dire que quand nous ferons le résultat aux comptes, nous découvrirons que nous n'aurons pas dépensé l'intégralité des recettes. Nous savons pertinemment que c'est un prévisionnel, pour lequel nous avons opté, depuis des années, à l'Upec, pour un dogme, qui consiste à dire systématiquement que toutes les recettes seront dépensées, et nous le disons dès le début. Nous sommes donc toujours en permanence dans un jeu d'équilibriste avec un budget à 0, ce que nous savons ne pas être la réalité. En effet, nous constatons au final, depuis maintenant trois ou quatre ans, que dans les budgets réalisés, lorsque nous faisons le résultat aux comptes, nous sommes systématiquement excédentaires, ce qui montre bien que la ventilation qui est faite en budget initial n'est pas forcément la plus la plus correcte, puisque nous devrions parfois, en particulier lorsque nous avons des plans financés par le ministère, être en positif, parce que nous savons pertinemment que, l'année suivante, dans le cadre pluriannuel, ce positif sera utilisé, notamment dans le cadre de la masse salariale. Quand nous disons que nous augmentons la masse salariale et que ce n'est pas couvert par la subvention, nous ne faisons en fait que remettre dans la masse salariale ce qui avait été donné les années d'avant et que nous n'avons pas affecté parce que nous n'avons pas ouvert les postes en question. C'est juste un rééquilibrage.

M. LE PRÉSIDENT. – Un point supplémentaire, c'est que cette façon de présenter les choses en photographie – c'est moi qui assume cette note de politique de chapeau – est une absurdité totale puisque nous voyons bien, si nous remettons le plan IUT sans présenter un budget en excédent, que nous sommes forcément sur un négatif d'appréciation. Ensuite, dans le cadre des plans de licences, par exemple, qui arrivent, les L2, les L3, les masters vont être également remis à un niveau qui rentre, en mode pluriannuel, à l'équilibre de la masse salariale. Ce sont donc effectivement des effets de présentation, laquelle mériterait d'être actualisée avec une vision pluriannuelle, parce que cette vision de photographie donne une vision fautive, qui est de toute façon totalement absurde.

Ensuite, l'élément assumé – et je le maintiens sur l'éthique politique – c'est de faire des emplois. Être une université qui s'enorgueillit d'avoir aujourd'hui quasiment plus de 80 emplois réalisés en création est tout à fait exceptionnel. Nous allons continuer de fait à créer des emplois, avec un calcul de masse salariale affiché sur des équilibres en mode pluriannuel. Je rappelle que la L2 est à 2 000 euros la place étudiante, la L3 à 1 600 euros la place étudiante, et le master est à 2 000 euros la place étudiante. Il faut effectivement avoir une vision de présentation d'un budget, et je pense que c'est sans doute une nouvelle chose à l'Upec, mais c'est une bonne chose de le présenter en vision pluriannuelle. Sinon, forcément, nous mélangeons des carottes et des navets.

M. BERNARDINO. – Éric avait demandé la parole.

M. PELLET. – Oui. Je vais revenir après sur des questions plus précises, mais j'avoue être moi aussi assez perplexe devant votre discours. Je dis : « votre », parce qu'aussi bien Lamine qu'Amilcar ou Jean-Luc avez repris cet argument de la mise en cause d'un dogme de l'équilibre financier annuel à l'Upec. Je vais vous le dire franchement : je pense que vous êtes là dans de l'artifice rhétorique. Qu'une programmation soit

pluriannuelle, tout le monde est d'accord. Le fait qu'une subvention d'État ne soit pas consommée dans l'année même où elle est donnée est absolument l'ordinaire de la gestion des universités, et personne ne met en cause le fait qu'une opération puisse s'étendre sur plusieurs années. Il n'empêche que le budget est annuel, et non sur cinq ans. Votre annonce selon laquelle vous allez remettre en cause ce dogme ne correspond donc, à mon avis, absolument pas à la réalité, puisque, de toute façon, les exigences comptables sont là. Le budget est annuel et l'équilibre doit être produit annuellement. En plus, je souligne...

M. BERNARDINO. – Juste pour...

M. PELLET. – Mais laissez-moi finir, quand même ! En plus je souligne le risque...

M. BERNARDINO. – Éric.

M. PELLET. – Mais laissez-moi finir ! Après, vous me répondrez si vous voulez.

M. BERNARDINO. – Attends, juste...

M. PELLET. – C'est extraordinaire ! Laissez-moi finir !

M. BERNARDINO. – Juste pour préciser ce qu'est l'équilibre. L'équilibre d'un budget n'est pas négatif, c'est-à-dire qu'il est ou à 0 ou en positif.

M. PELLET. – Mais je le sais bien ! Ce n'est pas le problème. Je dis juste que la contrainte est annuelle, et vous ne pourrez pas vous en défaire. Ce n'est pas un dogme de l'Upec, c'est un mode de fonctionnement des finances publiques. Tout le discours autour de la pluri-annualité est donc hors sujet par rapport à un budget qui, de toute façon, est présenté annuellement. Voilà, c'est pour cela que je parle d'un artifice rhétorique.

M. LE PRÉSIDENT. – Les bras m'en tombent, Éric.

M. PELLET. – D'accord. Vous avez réussi à me couper, c'est bien.

M. LE PRÉSIDENT. – La présentation, ici, est à l'équilibre, comme tu l'as vu ? C'est simplement que nous sommes à 0. Le budget est parfait.

M. PELLET. – Je te laisse l'appréciation.

M. LE PRÉSIDENT. – Laisse-moi finir. Je remercie Hélène d'avoir présenté...

M. PELLET. – Moi, je vous laisse finir, mais je vous signale que vous ne m'avez absolument pas laissé finir.

M. LE PRÉSIDENT. – Laisse-moi finir, je parle, là.

M. PELLET. – Mais bien sûr.

M. LE PRÉSIDENT. – Je te dis que les bras m'en tombent parce que je pense que, là-dessus, nous sommes effectivement à l'équilibre. Ensuite, nous proposons effectivement de donner une lecture avec une présentation d'un budget qui sera à l'équilibre, mais une présentation qui montrera effectivement comment nous évoluons sur la masse salariale et, nous l'avons déjà exprimé plusieurs fois, avec des indicateurs qui permettront à l'ensemble des administrateurs de savoir ce qu'est cette masse salariale, avec une vision ensuite pluriannuelle. Peut-être sommes-nous, là-dessus, sur un malentendu parce qu'il s'agit bien d'une présentation d'un budget à l'équilibre, mais nous pouvons aussi présenter un budget en excédent. Le fait de ne pas le présenter à l'excédent crée justement un élément de confusion puisque nous rattrapons l'année précédente. C'est un élément sur lequel nous avons bien discuté avec les finances. Le dogme précédent peut être revu, notamment par l'expérience d'autres universités et par l'arrivée, en particulier, d'une nouvelle DSF.

M. PELLET. – Puis-je aller maintenant au bout de ce que je voulais dire ? Parce que là, très bien, j'ai écouté, mais je n'entends rien de nouveau, dans vos réponses, qui n'était pas déjà dans les présupposés de ma question. Que vous donniez des perspectives pluriannuelles, c'est normal, mais cela n'a rien à voir avec le budget, qui

reste annuel. Le risque de cette argumentation est de s'engager dans une logique qui consiste à dire que, cette année, nous sommes en déficit, mais que cela ira mieux l'année prochaine. C'est vraiment une pente prévisible.

M. LE PRÉSIDENT. – Nous ne sommes pas en déficit, Éric ! Nous sommes à 0. Pose ta question.

M. PELLET. – J'en viens à la question. Je reviens sur les 3 millions, parce qu'ils m'intriguent. Attendez ma question ! Ne me répondez pas, s'il vous plaît, avant que j'aie posé ma question parce que vous allez me répondre à côté de la question. J'ai bien compris que ces 3 millions correspondent à une subvention arrivée en 2020 pour la recherche sur la Covid, que c'est parfaitement fléché et que cela ira à la recherche de la santé. J'ai compris que c'est tombé en 2020, que nous n'avons pu consommer que 0,5 million sur les 3,5 millions et qu'il reste donc 3 millions. J'ai compris que ces 3 millions, n'ayant pas été dépensés sur 2020, ont été reversés au fonds de roulement, et que nous demandons une autorisation spéciale de récupérer ces 3 millions sur le fonds de roulement en 2021, après les y avoir mis en vain. Nous sommes d'accord, je crois avoir compris le mécanisme.

Je comprends par contre beaucoup moins deux éléments. D'abord, il me paraît très étrange que, dans le tableau 6 (« Situation patrimoniale 2021 »), ces 3 millions soient signalés comme perte – ne commencez pas à me répondre là-dessus, parce que ce n'est pas le plus important –, alors nous sommes du côté des produits. Le fait que le fonds de roulement reverse dans les produits ce qui va rentrer dans le budget 2021, ce n'est pas une perte – c'est une perte, si nous nous plaçons du point de vue du fonds de roulement, mais, normalement, nous nous plaçons du point de vue du budget. Premièrement, je ne comprends donc pas pourquoi cela figure sur le côté des pertes. J'aurais peut-être une explication : ce serait qu'il est sorti du décompte du reste. La question corollaire serait donc : pourquoi ne pas l'avoir intégré dans les

produits ? À ce moment-là, il rentrerait dans le total produit et ce ne serait pas une perte.

L'autre question, qui est pour moi plus importante encore, c'est que nous ne voyons pas, dans le tableau, dans quelle partie de charge ces 3 millions vont figurer. Y figurent-ils ? Et dans quelle colonne dans la partie charges ? Ils vont être versés en 2021, c'est normalement pour être consommés en 2021. Où sont donc ces 3 millions dans la partie charges ?

Mme DACOSTA. – Je vais vous répondre. Nous n'avons pas la latitude pour la présentation. Les tableaux sont réglementaires. Pour le compte de résultat, qu'il s'agisse d'une université ou d'autres administrations publiques ou privées, nous sommes tenus à une certaine présentation des informations financières. Nous avons toute latitude, sur d'autres diaporamas, de jouer d'artifices pour illustrer ce que contiennent ces tableaux réglementaires, mais dans ce que nous devons remonter, nous sommes tenus de respecter la présentation standard imposée. Cette reprogrammation de la subvention vaccins est une reprogrammation des dépenses, puisque la recette a déjà été reçue en 2020. Cette recette ayant reçu le marqueur « subvention pour charge de service public », elle doit obligatoirement être rattachée à l'exercice 2020 et en aucun cas reconduire dans les produits d'exercices suivants – c'est réglementaire. Nous reconduisons donc la demande de pouvoir dépenser à hauteur de ce montant-là, et nous la mettons dans les charges. Quand nous aurons davantage de précisions sur la ventilation par enveloppe en budget rectificatif, nous pourrons effectivement avoir une ventilation sur une multitude d'enveloppes. Pour le moment, ces 3 millions d'euros ont été positionnés en dépenses dans le fonctionnement, d'où, dans la slide 30...

M. PELLET. – Alors...

Mme DACOSTA. – Je termine. Promis, je ne serai pas longue. Dans la slide 30, en dessous de la ligne Fonctionnement, apparaît « dont reprogrammation subvention

3 millions d'euros » dans les 62,5 millions. Nous aurons toute latitude – puisque au moment où nous avons construit le budget, nous n'avions pas toutes les précisions sur la ventilation par enveloppe –, en budget rectificatif, de positionner la déclinaison sur les différentes enveloppes au bon endroit, s'il le faut. Là, l'idée était au moins de pouvoir disposer de l'intégralité de ce volant de 3 millions d'euros.

M. PELLET. – D'accord. Je ne suis pas sur les slides, je suis sur le document budgétaire déposé sur le SharePoint. Vous venez de dire que ces 3 millions figurent dans les 62 047 100 euros de fonctionnement autres que charges personnelles. C'est bien cela ?

Mme DACOSTA. – Oui, c'est bien cela.

M. PELLET. – Et est-ce que c'est dans les charges de fonctionnement décaissables ou bien dans les amortissements et provisions ?

M. BERNARDINO. – Nous ne t'entendons pas, Hélène.

Mme DACOSTA. – Pardon, j'ai oublié de remettre le micro. C'est dans les charges décaissables, puisque nous prévoyons d'engager et de décaisser les 3 millions d'euros – ce sera peut-être moins, nous ne le savons pas – sur 2021.

M. PELLET. – D'accord. Les charges décaissables sont, dans le BI, de 45,071 millions. C'est bien cela ?

Mme DACOSTA. – Tout à fait.

M. PELLET. – Dedans, figurent les 3 millions versés l'année dernière, ce qui, en propre pour l'année 2021, nous ramène à 42 millions. Or, j'ai sous les yeux le tableau de 2020. Les charges de fonctionnement décaissables étaient de 44 millions. En réalité, nous avons donc une baisse de 2 millions des charges de fonctionnement. Et comme la question était de comprendre comment est financé le delta de 2 millions lié à l'augmentation non entièrement compensée de la masse salariale, nous pouvons

légitimement nous demander si le financement de ce delta n'est pas dans les charges de fonctionnement décaissables, qui ont, en réalité, été abaissées, ce qui se verrait s'il n'y avait pas les 3 millions pour finalement rendre invisible cette baisse.

Mme DACOSTA. – Non, il n'a pas été souhaité rendre invisible la baisse. Les charges que nous voyons apparaître en fonctionnement sont principalement les remontées des composantes, qui ne sont pas arbitrées puisqu'elles sont à concurrence des recettes, pour faire simple. Aucun arbitrage n'a eu lieu sur cette partie-là. Nous constatons une baisse. Sur le BR2, même si nous parlons d'un montant plus important en réalisation, comme le précisait Amilcar BERNARDINO tout à l'heure, nous serons, en réalisation, bien en deçà du montant maintenu en prévision alors que la réalité des dépenses allait être en deçà.

M. PELLET. – Oui, mais comme l'a dit tout à l'heure Lamine, le tableau compare avec le BR2 alors que le point de comparaison, c'est le BR1. Du coup, êtes-vous en train de me dire que la baisse de charges de fonctionnement décaissables entre 2020 et 2021, de 2 millions, correspond à une baisse des demandes des composantes ?

Mme DACOSTA. – La consolidation du budget est une consolidation du budget des composantes et de la prévision des services centraux. Aucun arbitrage n'a eu lieu. Je disais tout à l'heure en préambule, que dans le plus gros poste des services centraux, et notamment à la Direction du patrimoine, nous avons considéré que l'impact de la Covid, qui avait généré des dépenses supplémentaires, pouvait finalement être compensé de la même façon en 2021 par des diminutions sur d'autres postes. Clairement, aucun arbitrage n'a été fait. C'est vraiment la photographie de ce qui a été remonté. En tout cas, sur les composantes, aucun arbitrage ne s'est produit à ce niveau-là.

M. PELLET. – Donc les composantes...

M. NAMANE. – Puis-je compléter, Éric ?

M. PELLET. – Oui.

M. NAMANE. – Un élément purement technique. Tu n'es pas sans savoir que, depuis quelques années, nous avons le rapatriement du doctorat, qui est échelonné. Traduction budgétaire de ce rapatriement : le coût des contrats doctoraux, qui était au niveau du fonctionnement, à l'Upec, puisque nous payons la Comue, figure progressivement, à somme nulle, en masse salariale, puisque nous récupérons finalement l'obligation d'assurer cette masse salariale. Nous avons donc un transfert. Nous sommes à plus de 1 million d'euros et nous n'en avons pas fini. Normalement, cela devrait encore augmenter l'année prochaine, avec, année pleine, ceux qui sont revenus en septembre 2019 et ceux qui reviendront en septembre 2020. Nous avons le même montant (plus de 1 million d'euros), initialement en fonctionnement dans notre budget, qui remonte en masse salariale.

M. PELLET. – Oui mais, au final, l'opération sera nulle, non ?

M. NAMANE. – Oui, elle s'annule, mais tout à fait en bas, au niveau du total charges. Par contre, le total masse salariale et le total fonctionnement ne s'annulent pas. Si nous partons, par exemple, du postulat, que c'est 1 million d'euros, tu as 1 million d'euros qui pèse en fonctionnement et ce million d'euros remonte en haut pour augmenter la masse salariale de 1 million. La somme du total charges – toutes choses étant égales par ailleurs, bien sûr – ne bouge donc pas, mais, par contre, nous avons un mouvement du fonctionnement qui passe dans la masse salariale.

M. PELLET. – J'entends bien, mais tu me réponds sur un point, le rapatriement des contrats doctoraux, qui est justement un cas d'augmentation de masse salariale compensée. Or, la question posée tout à l'heure par Marie-Albane portait sur l'augmentation non compensée de la masse salariale. Pour les doctorats, ce n'est en fait pas un souci. Je comprends bien le jeu d'opérations.

J'avais juste une question de vérification : le chiffre final du déficit annoncé dans la diapositive 18 (7,1 millions) inclut-il les 3 millions ?

Mme DACOSTA. – Oui, cela inclut les 3 millions. En fait, dans la diapositive 18... Non, ce n'est pas 18.

M. PELLET. – J'avais noté 18, en passant.

Mme DACOSTA. – Je vais m'y mettre. C'est la diapositive sur le solde

M. PELLET. – Voilà. 18.

Mme DACOSTA. – Cette diapositive, à -7,1 millions, du solde budgétaire comprend...

M. PELLET. – Les 3 millions.

Mme DACOSTA. – C'est à la fois la différence entre le total des recettes encaissées – donc toutes les recettes subventions d'investissement, mais aussi subventions de fonctionnement, à hauteur de 256,6 millions – et les dépenses – toutes les dépenses sans exception, y compris ces 3 millions de reprogrammation de subventions qui sont en fonctionnement. Nous avons donc à la fois, dans ces 263,8 millions, du fonctionnement, de la masse salariale mais aussi l'investissement. C'est toute la différence entre le tableau des autorisations budgétaires, qui prend en compte, dans les dépenses, l'intégralité des dépenses décaissables, et le compte de résultat, qui ne comprend que les charges (décaissables mais aussi calculées) et qui ne va donc pas comprendre l'investissement. En tout cas, dans les deux cas, qu'il s'agisse du compte de résultat ou du tableau des autorisations budgétaires, les 3 millions d'euros sont dedans.

M. PELLET. – Dans les 7,1 millions, d'accord.

Mme DACOSTA. – Et donc sont également dans le solde budgétaire des -7,1 millions.

M. PELLET. – D'accord. Je retiens quand même des réponses qui ont été faites que, sauf à considérer que ce sont les composantes elles-mêmes qui ont réduit leurs demandes, il est prévu une réduction, mais qui n'apparaît pas dans le tableau du fait des 3 millions. En réalité, il est prévu une baisse de 2 millions des charges de fonctionnement.

J'avais une dernière remarque à faire, qui est un peu polémique, mais les mots ont un sens, il me semble. Tu as dit, Jean-Luc, que tu assumais le préambule de la note, mais je trouve un peu fort quand même d'évoquer dans la justification « une prise de position claire contre toute forme de précarisation » au moment où nous avons un budget – et nous allons en reparler tout à l'heure avec la campagne de postes BIATSS – et après tout le débat qui a eu lieu en CT et le vote négatif du CT –, dans lequel au contraire les emplois contractuels ont été multipliés. Comment peut-on parler d'une « position claire contre toute forme de précarisation » et, en même temps, multiplier les recrutements ?

M. LE PRÉSIDENT. – C'est un autre débat.

M. PELLET. – Il existe vraiment un écart problématique entre les paroles et les actes.

M. LE PRÉSIDENT. – Je pourrais m'expliquer, mais c'est de la polémique.

M. PELLET. – Non, ce sont des mots. Les mots ont un sens.

Dernier point, le repyramidage, c'est pareil.

M. LE PRÉSIDENT. – Excuse-moi, mais si tu parles de la campagne BIATSS, je voudrais plutôt entendre les BIATSS s'exprimer.

M. PELLET. – Oui, mais cela ne m'empêche pas de le signaler. Je suis au CT. Cela ne m'empêche pas de le dire en passant. Nous en reparlerons. Et du pyramidage, aussi...

M. LE PRÉSIDENT. – Nous avançons également.

M. BERNARDINO. – Joëlle a demandé la parole.

M. LE PRÉSIDENT. – Joëlle souhaite parler. Marie–Albane souhaite entreprendre des questions. Nous demandons des questions, pas de l'exégèse.

Mme DE SUREMAIN. – Puis–je reprendre ?

M. LE PRÉSIDENT. – Il y avait Joëlle.

Mme DE SUREMAIN. – Alors Joëlle d'abord. Vas–y, Joëlle.

M. LE PRÉSIDENT. – Joëlle, nous t'avions vue sur le tableau... Marie–Albane, vas–y.

Mme DE SUREMAIN. – Je suis obligée de répondre sur ce que vous dites sur le dogme de l'équilibre à l'Upec. Cet équilibre n'est pas un article de foi mais un article réglementaire. Je vous renvoie au cadre réglementaire : « Le budget doit être voté en équilibre réel. » Je vous renvoie au Code de l'éducation.

M. LE PRÉSIDENT. – Nous allons laisser Frédéric s'exprimer là-dessus, Marie–Albane, car il connaît très bien le Code de l'éducation.

Mme DE SUREMAIN. – Je suis désolée, J'ai des questions. Puis–je poser mes questions ?

M. LE PRÉSIDENT. – Je pense que tu es en erreur là-dessus. Marie–Albane, laisse exprimer les choses. Il ne s'agit pas d'un compte en équilibre, cela peut être excédentaire. Frédéric, veux–tu intervenir là-dessus ?

M. DEHAN. – Très rapidement. Effectivement, le Code de l'éducation mentionne bien ce que vous avez cité. Tout simplement, l'esprit du texte, c'est bien de préciser qu'il doit être à l'équilibre réel.

Mme DE SUREMAIN. – Oui.

M. DEHAN. – Ce qui ne sous–entend pas qu'il doit être systématiquement et tout le temps à l'équilibre. Dans les bonnes pratiques budgétaires – j'ai connu d'autres

établissements et c'est très majoritaire, ainsi que je l'ai écrit dans le chat –, il est en général préférable d'avoir non pas un budget à l'équilibre, mais un budget excédentaire de manière à venir alimenter, par la capacité d'autofinancement, les investissements d'un établissement comme un établissement d'ESR sur des budgets de plus de 300 ou 400 millions.

Mme DE SUREMAIN. – Nous sommes d'accord qu'il est préférable d'arriver à dégager des marges de manœuvre et des excédents. Or, là, nous voyons que nous faisons des acrobaties pour arriver à un équilibre et à ne pas être en déficit.

Je vous remercie d'avoir précisé que les charges de fonctionnement décaissables sont en diminution de 2 millions par rapport à l'année dernière. C'est bien la réponse à ma question. Comment impactez-vous l'augmentation des besoins de personnel, qui n'est pas suffisamment financée par la dotation de service public et par une hausse des ressources propres, qui est en fait stagnante ? Il existe donc bien une baisse. À ce sujet, j'ai une question.

M. BERNARDINO. – Marie-Albane, nous pourrions te retourner la question exactement dans l'autre sens. Comment as-tu fait pour cacher la masse salariale, donnée dans des plans fournis par l'État, en fonctionnement les années précédentes ?

Mme DE SUREMAIN. – Cette masse salariale n'a absolument pas été cachée en fonctionnement, tout a été fait dans la transparence. Ce que tu dis es grave et tu es en train de mettre en cause toute une équipe présidentielle, une directrice des services financiers, un DGS et un rectorat qui a donc validé ces budgets.

M. BERNARDINO. – Je n'accuse personne, je dis juste que, dans le jeu de l'équilibre, tu as mis en masse salariale ce qui était de la masse salariale réellement engagée dans l'année en cours et que tu as mis le reste dans le fonctionnement. Il est naturel que, l'année suivante, lorsque nous ouvrons les deuxièmes années et que nous

appelons cette masse salariale liée à l'ouverture des 2^e année, ce qui avait été mis en fonctionnement soit remis en masse salariale pour l'ouverture de ces 2^e année.

Mme DE SUREMAIN. – Je te réponds que toute la dotation IUT a été effectivement notifiée en subvention pour charge de service public. Je rappelle que cette dotation IUT ne finance pas d'ailleurs la totalité de la masse salariale des nouveaux départements – arriver à compléter le financement, c'est aussi une question –, et que cette dotation a été entièrement dépensée et n'a été cachée nulle part. Elle a été en masse salariale et en fonctionnement. Le budget a été entièrement dépensé. Je signale que cette masse salariale ne se reporte pas d'une année sur l'autre. En fin d'année, tout ce qui n'est pas dépensé tombe dans le fonds de roulement. C'est l'annualité des budgets.

Je voudrais avancer sur les questions suivantes. Vous nous dites que les recettes n'augmentent pas. Or, où sont les recettes de l'organisme de formation (Ofa), qui est un service commun de l'Upec. L'Ofa a été créé justement pour réinternaliser des recettes de l'apprentissage qui, jusque-là, étaient à l'extérieur de l'Upec. Vous nous annoncez, et c'est très bien, 1 500 apprentis à la rentrée. Où sont les recettes de l'Ofa Upec ?

M. LE PRÉSIDENT. – Lamine, peut-être peux-tu répondre ?

M. NAMANE. – Oui, je peux répondre, d'abord pour corriger. J'ai répondu, mais j'ai l'impression que les réponses ne sont pas intégrées. Donc, oui, quand nous comparons le BR2 2020 au BI 2021, nous constatons une baisse des recettes de la FA, mais j'ai expliqué que cette baisse est fictive parce que nous avons eu un doublon en 2020. Quand nous comparons de BI à BI – merci, Hélène –, nous constatons bien une augmentation d'environ 1 million d'euros de l'apprentissage. Donc, premièrement, non les recettes ne baissent pas : elles augmentent, Marie-Albane.

Deuxièmement, pour ce qui est de l'Ofa, il faut savoir que ce ne sont pas les recettes qui allaient vers l'extérieur. Certes, c'est un mécanisme budgétaire, mais le résultat des courses est que les recettes reviennent à l'établissement. Au passage, le CFA, comme les autres CFA – nous parlons là du CFA Sup 2000, puisque le rapatriement concernait exclusivement ce partenaire –, prélevait 600 euros. Pour l'Ofa, tous les recrutements ne sont pas effectifs et la majorité sont arrivés au fil de l'eau au cours de l'exercice budgétaire 2020 et cela va continuer au cours de l'exercice budgétaire 2021. Les nouvelles recettes de l'Ofa sont censées couvrir la masse salariale qui correspond aux recrutements qui seront à faire. L'Ofa – cela passera d'ailleurs devant les différentes instances, même si nous l'avons déjà évoqué par le passé – se propose de prélever 400 euros par apprenti comme un minimum, avec une prestation différenciée et une tarification qui sera bien entendu différenciée. Il faut savoir que l'idée, pour l'Ofa, est justement d'avoir *a minima* un équilibre entre les recettes et les dépenses. Si nous arrivons à avoir un excédent au niveau de l'Ofa, nous ne manquerons pas de le dire et cela viendra, comme toutes les autres recettes de l'établissement, contribuer à l'équilibre global de l'établissement.

Mme DE SUREMAIN. – Lamine, je te remerciais de ne pas me faire dire ce que je n'ai pas dit. Je reprends votre note. Vous nous dites que les ressources propres n'augmentent pas. Dans votre note, vous dites qu'elles sont à 31,5 millions : c'est exactement le chiffre de l'année dernière en BI 2020, première chose.

Deuxième chose, sur les ressources de l'Ofa, qui est un service commun de l'établissement, il est tout à fait cohérent et nécessaire qu'elles soient redestinées ensuite en dépenses au développement de l'Ofa, mais elles doivent apparaître en recettes.

Autre question – je suis sur la ventilation aux composantes et aux directions et services communs. C'est le tableau « Synthèse du budget initial 2021 : dotations,

contributions ». Vous nous avez dit qu'il n'y avait pas d'enjeu sur ce tableau, qui n'avait pas été communiqué aux administrateurs la dernière fois. J'ai une question malgré tout : avez-vous budgété la dotation « transformations pédagogiques » de 380 000 euros et la dotation « recherche » de 512 000 euros ? Pour l'instant, cela apparaît comme reste à répartir. Ces 900 000 euros sont-ils budgétés ?

M. NAMANE. – Je n'ai pas le tableau. Il faudrait que je retrouve le tableau.

Mme DE SUREMAIN. – C'est le tableau « Synthèse budget initial 2021 : dotations, contributions ». Cela doit être la page 5 du fichier « Répartition par CRB ».

M. NAMANE. – Parfait. Première remarque, « 380 000 euros », c'est une coquille : nous n'avons pas 380 000 euros mais 450 000 euros, normalement, puisque nous avons annoncé la modification cette année. Nous avons donc une enveloppe totale de 450 000 euros, dont 300 000 euros au titre de Pulse, avec justement – nouveauté cette année – la possibilité d'avoir des projets en pluriannuel et non pas avec la restriction sur une année, premièrement.

Deuxièmement, la différence (150 000 euros) reste fléchée pour les innovations pédagogiques. La CFVU n'ayant pas encore statué sur l'affectation, nous ne pouvons donc pas affecter les 300 000 euros.

Mme DE SUREMAIN. – Ce n'est pas ma question.

M. NAMANE. – Si, tu as posé la question : avez-vous affecté... ? La réponse est : non, nous n'avons pas affecté.

Mme DE SUREMAIN. – Non, j'ai dit : avez-vous budgété ? Je n'ai pas dit : affecté.

M. NAMANE. – 450 000 euros, oui. Je te confirme : 450 000 euros.

Mme DE SUREMAIN. – Si les 450 000 euros...

M. NAMANE. – Si nous reprenons la note d'orientations budgétaires et stratégiques, j'avais bien évoqué 450 000 euros avec ce découpage :

- 150 000 euros : innovations pédagogiques ;
- 300 000 euros au titre du Pulse.

Mme DE SUREMAIN. – Si vous avez budgété ces 450 000 euros et aussi les 500 000 euros restant à répartir en recherche, il faut le faire apparaître dans vos totaux. Pour l'instant, ils ne sont pas dans les totaux.

M. NAMANE. – De quels totaux parles-tu – pour que nous soyons bien d'accord, Marie-Albane ? Les 512 000 euros de la recherche, je suppose ?

Mme DE SUREMAIN. – Oui.

M. NAMANE. – La commission recherche – je ne sais pas si Simon est là – avait décidé l'année dernière de doter au BI 80 % de la subvention de fonctionnement, avec un complément de 20 % qui allait arriver au titre du BR. Le reste à répartir correspond à cette enveloppe, c'est-à-dire aux 20 %. Cette année, je ne sais pas si la commission recherche est partie sur le même principe (80/20) ou si elle a réparti 100 000 euros...

Mme DE SUREMAIN. – Ce n'est pas ma question, Lamine.

M. NAMANE. – Mais si ! Tu m'as dit : avez-vous affecté les 512 000 euros ?

Mme DE SUREMAIN. – Non ! J'ai demandé : avez-vous budgété, c'est-à-dire considéré dans vos enveloppes de dépenses ?

M. NAMANE. – Oui, heureusement que nous l'avons budgété !

Mme DE SUREMAIN. – À ce moment-là, vous ne l'avez pas budgété dans vos totaux.

M. NAMANE. – Si !

Mme DE SUREMAIN. – Non. Les 27 millions ne comprennent pas ces restes à répartir. Le total dotation des composantes...

M. NAMANE. – C'est parce que ces 380 000 euros sont une coquille. C'est 450 000.

Mme DE SUREMAIN. – Non ! Nous avons 900 000 euros de différence. Il manque 900 000 euros dans vos totaux. Le total général n'est pas 27 millions ni 15,6 millions mais 16,6 millions. Cela a un impact aussi...

M. NAMANE. – Merci pour ce calcul. Je répète juste : le « 380 000 euros », je suis désolé, c'est une coquille. Ce n'est pas 380 000 euros qui devraient être à répartir, mais c'est 450 000 euros. Les 512 000 euros, je suis incapable de donner le chiffre exact, parce que même avec un calcul rapide, cela m'étonnerait que ce soit les 20 % fonctionnement. Nous ne sommes pas sur 20 % par rapport au reste. Cela prouve, Marie-Albane, que cette ligne ne rentre pas dans les calculs. Les 380 000 euros sont bien une coquille. Cela a bien été budgété pour 450 000 euros.

S'agissant de la dotation recherche, je pense que tu peux compter à la fois sur la commission recherche et les collègues des laboratoires pour justement soulever si jamais ils n'avaient pas leur dotation. Je confirme donc que l'intégralité de la dotation recherche a été budgétée. Nous nous sommes d'ailleurs engagés, lorsque j'avais présenté les orientations budgétaires et stratégiques, au maintien du budget fonctionnement par enseignant-chercheur. Puisque nous avons deux nouveaux enseignants-chercheurs dans les laboratoires, nous avons un peu plus de 60 000 euros qui restent à budgéter.

Mme DE SUREMAIN. – Ma question portait sur le budget. Cette dotation restant à répartir...

M. BERNARDINO. – Marie-Albane, nous ne sommes pas là sur le périmètre des administrateurs.

Mme DE SUREMAIN. – Je ne parle pas des affectations. Je ne me permettrais pas de parler des affectations.

M. LE PRÉSIDENT. – Nous sommes hors administration, là.

Mme DE SUREMAIN. – Pas du tout. Le 1 million n'est pas intégré dans le total général « dotations, contributions ».

M. NAMANE. – Si, il est intégré dans le total général.

Mme DE SUREMAIN. – Non. Il ne l'est pas. Vous vérifierez, il manque un million.

Dernière question...

M. NAMANE. – Il ne manque pas de million, Marie-Albane.

Mme DE SUREMAIN. – Additionnez le total composantes : vous avez 13,5 millions. C'est le total des dotations déjà affectées et vous n'avez pas intégré les restes à répartir. Ce n'est pas plus compliqué que cela. Il manque un million.

Dernière question sur le tableau d'emploi. Sur le tableau des emplois

M. LE PRÉSIDENT. – C'est ton interprétation.

Mme DE SUREMAIN. – Pardon ?

M. LE PRÉSIDENT. – Ce que tu dis est faux.

Mme DE SUREMAIN. – Non, ce n'est pas faux du tout. Faites les calculs.

M. LE PRÉSIDENT. – Les calculs sont faits, et accessoirement d'ailleurs acquiescés par rectorat, que tu remets en cause.

Mme DE SUREMAIN. – Je suis prête à prouver que l'addition du total dotation des composantes, quand nous arrivons à 13,5 millions, ne comprend pas les restes à répartir. Si vous considérez que c'est budgété, il faut les intégrer. Il manque un million qui n'a pas été intégré.

Dernière question sur le tableau des emplois. Celui-ci fait figurer une augmentation de 33...

Mme DACOSTA. – Je vous confirme vraiment que le reste à répartir est inclus dans le budget. C'est toujours le même principe : quand il reste un reste à répartir, il est inclus dans le budget.

Mme DE SUREMAIN. – Eh bien, vous ferez le total des dotations BI 2021 signifiées aux composantes : nous arrivons effectivement à 13,5 millions et il manque les 400 000 euros et 512 000 euros.

M. BERNARDINO. – Marie-Albane, peux-tu poser ta dernière question pour que nous puissions avancer sur l'ordre du jour et passer le sujet ?

Mme DE SUREMAIN. – Deux questions sur le tableau des emplois.

M. BERNARDINO. – Tu avais dit : « une question », Marie-Albane.

Mme DE SUREMAIN. – Alors une seule question : pourquoi cette fuite en avant sur les contractuels dans le tableau des emplois (+75 contractuels), alors que nous avons vu que la subvention pour charges de service public est insuffisante pour financer la hausse de la masse salariale, que vous avez vous-même indiqué que les ressources propres stagnaient. ? Là, nous passons à 25 contrats doctoraux supplémentaires par rapport aux 8 de cette année. Pourquoi cette fuite en avant sur les emplois contractuels ?

M. BERNARDINO. – Je suis étonné que tu ne te souviennes pas que nous ne pouvons pas créer de fonctionnaires si nous n'avons pas d'ETPT.

Mme DE SUREMAIN. – Je suis étonnée que vous ne vous souveniez pas que, pour financer les emplois contractuels, il faut des ressources.

M. BERNARDINO. – Nous te remercions de cette remarque, Marie-Albane.

Mme DE SUREMAIN. – J'ai terminé avec cette fuite en avant sur un budget qui n'est ni prudent ni en expansion, sauf en expansion de masse salariale.

M. BERNARDINO. – Très bien. Hélène, pouvons-nous aller vers les éléments à faire voter par les administrateurs et passer au vote ?

Mme DACOSTA. – Oui, tout à fait. Je les remets à l'écran. Nous avons :

- le plafond d'emplois établissement qui se décompose en plafond État et ressources propres, respectivement 2 585 ETPT et 186 ETPT pour les ressources propres, soit un total de 2 771 ;
- les autorisations d'engagement sous ces différentes enveloppes limitatives que sont le personnel (204,6 millions), le fonctionnement (45,1 millions), les investissements (12,6 millions) ;
- le total des crédits de paiement (263,8 millions) ;
- un solde budgétaire de -7,1 millions, correspondant à la différence entre les recettes prévues en encaissement et les dépenses prévues en décaissement ;
- la variation de trésorerie (-2,3 millions) ;
- les financements de besoins ;
- le résultat (-3 millions), qui intègre, comme nous l'avons déjà dit, la reprogrammation de la subvention ;
- la capacité d'autofinancement (500 000 euros) ;
- ce prélèvement de fonds de roulement de -7,1 millions.

M. BERNARDINO. – Fadoua, je te propose de mettre au vote, et de rappeler au préalable les procurations.

Mme HMAMOU. – OK. Bonjour. Pour les procurations :

- M. DOUSSET a donné procuration à M. DUBOIS-RANDÉ ;
- Mme SERT a donné procuration à M. DUBOIS-RANDÉ ;
- M. LE GALL a donné procuration à Mme CADUSSEAU ;
- M. MEKONTSO DESSAP a donné procuration à Mme CADUSSEAU ;
- M. GRIMBERT a donné procuration à M. THAUVRON ;

- Mme CASCONÉ a donné procuration à M. THAUVRON ;
- Mme ARMINOT a donné procuration à M. LOWENSTEIN ;
- M. TROUMI a donné procuration à M. LOWENSTEIN ;
- M. ZOUGBEDE a donné procuration à M. DELBÉ ;
- Mme SIMON-DECK a donné procuration à M. THEVENET ;
- Mme MATTEI a donné procuration à Mme NGUYEN.

M. BERNARDINO. – Nous aurons donc trois votes, merci de les lancer : premier vote, les élus ; deuxième vote, première procuration ; troisième, deuxième procuration. Merci, Fadoua, de lancer le vote.

Mme HMAMOU. – Pour les personnes en présentiel, merci. J'ai 20 réponses, donc c'est bon pour moi. Je publie le sondage : j'ai 15 oui et 5 non.

Pour la procuration n° 1, je devrais avoir 7 personnes. Nous sommes à 7 oui. Je publie le sondage.

Pour la deuxième procuration, je devrais avoir quatre personnes, s'il vous plaît. C'est bon pour moi. Je publie le résultat : 4 oui. Merci à vous.

M. BERNARDINO. – Je vous propose que nous avancions. Pourriez-vous, Fadoua, faire un rappel du vote global ?

Mme HMAMOU. – Nous avons 26 oui et 5 non. Le BI est donc approuvé.

Le budget initial pour l'année 2021 est adopté (avec 26 votes pour et 5 votes contre).

2.2. Présentation du Programme annuel de performance de l'établissement (PAPET) 2021

M. BERNARDINO. – Présentation du PAPET par Alexandre.

M. BRUN. – Bonjour à tous. Pourrais-je avoir la main, s’il vous plaît, pour diffuser le document ?

Une intervenante. – Je t’ai donné la main, Alexandre.

M. BRUN. – Merci.

Une intervenante. – Tu as la main.

M. BRUN. – Merci beaucoup. Le document est en train de charger, j’arrive tout de suite. Voyez-vous tous le document ?

M. BERNARDINO. – Oui, c’est bon Alexandre.

M. BRUN. – Bonjour à tous. Alexandre BRUN, Responsable du contrôle de gestion au service d’aide au pilotage et d’appui à la stratégie. Comme tous les ans, je vais vous faire une présentation du projet annuel de performance de l’établissement dans son édition 2021.

Petit rappel comme chaque année : le projet annuel de performance de l’établissement est défini par le décret du 7 novembre 2012 relatif à la GBCP pour les opérateurs de l’État. Il a deux objectifs :

- rendre compte de la performance de l’opérateur, de sa trajectoire et de l’utilisation de ses moyens ;
- proposer une feuille de route qui met en évidence les objectifs stratégiques de l’établissement, les indicateurs de mesure qui sont associés à ces objectifs, les cibles à atteindre et les prévisions d’activité.

Cela présente trois principaux intérêts pour l’Upec :

- assurer le suivi de ses engagements contractuels, par exemple sur le suivi pour les spécifiques du contrat de site ;
- donner une visibilité sur la stratégie de l’établissement ;

- favoriser la réflexion et la détermination des actions à engager au regard des cibles à atteindre et des prévisions qui sont effectuées au sein du document.

L'édition 2021 du PAPET est particulière. Pour rappel, le PAPET est structuré autour de huit objectifs stratégiques qui ont été définis au sein du volet spécifique du contrat de site Upec-Upem 2015–2019. Chaque objectif du PAPET va décliner une série d'indicateurs : des indicateurs issus du contrat de site et des indicateurs propres à l'établissement. Assez logiquement, pour maintenir la méthodologie du PAPET, il faudrait adapter tout ou partie du document sur la base du nouveau contrat de site 2020–2024. Néanmoins, le calendrier de finalisation avec le ministère du volet spécifique du contrat de site n'est à ce jour pas connu. Nous avons donc décidé de reproduire le PAPET 2021 sur la base du PAPET 2020, et nous présenterons l'an prochain un PAPET 2022 actualisé.

Rappel aussi, rapidement, des objectifs stratégiques du PAPET : 7 objectifs :

- la FTLV,
- la recherche,
- l'ancrage territorial et l'international,
- la vie de campus,
- la stratégie documentaire,
- le modèle économique,
- le pilotage financier et comptable et les systèmes d'information.

Pour les éléments marquants du PAPET 2021, petit rappel. Nous avons une forte hausse des inscrits en licence depuis plusieurs années : environ 2 500 étudiants en plus en licence sur le périmètre entre 2015–2016 et 2018–2019. Entre 2018 et 2019, la part des inscrits en L1 accédant en L2 à l'année suivante continue sa hausse, entamée en 2018. Depuis 2017, nous avons une hausse de 2,2 % des personnes de L1 accédant à la L2. La part des redoublants en L1 poursuit là aussi sa hausse, mais,

et c'est intéressant, la part des sorties d'université continue de chuter en 2019 : -0,9 % en 2019, soit -4,8 % depuis 2016. Les étudiants de l'université restent donc dans l'université. Les réorientations sont stables à l'issue de la L1 (autour de 2 % à 2,3 %). Le taux de réussite en licence en trois ans est en hausse (+4,9 %), mais diminue pour le taux de réussite en trois et quatre ans et perd 3,5 %.

Sur l'alternance et la formation continue, nous avons une hausse des effectifs en apprentissage en 2019-2020, qui compense la baisse des contrats de professionnalisation. C'est un jeu de vases communicants. Malgré une légère baisse des inscriptions en FC en 2019 (environ 426 inscrits), le chiffre d'affaires de la formation continue est en augmentation (+400 000 euros entre 2018 et 2019).

Sur la recherche, le suivi des publications a été retardé suite à la crise sanitaire. Il nous est fourni par l'OST, qui se base lui-même sur l'enquête Iperu, laquelle n'a pu être réalisée sur le même calendrier que les années précédentes. Il existe donc un retard dans le suivi des publications, qui seront intégrées au sein du RAPET 2020, qui vous sera présenté en mars 2021, avec le compte financier. Le volume de contrats de recherche européens est stable entre 2018 et 2019. Nous avons une prévision 2021 qui est en hausse, jusqu'à atteindre 500 000 euros (+150 000 euros par rapport à la prévision précédente).

Sur la mobilité étudiante, nous avons un fort impact de la Covid-19. Sur les étudiants entrants, nous gardons une légère augmentation malgré la crise sanitaire (+187 étudiants), mais la mobilité sortante a été très fortement impactée, avec une baisse des séjours d'études linguistiques (-307) et un volume de stages à l'étranger qui reste encore difficile à quantifier, mais qui part là aussi sur une baisse importante.

Sur la vie étudiante, nous avons cette année un très fort dynamisme associatif, avec une très forte augmentation du nombre d'étudiants inscrits au Suaps (+25,6 %) et une augmentation de la part des associations labellisées (+5 %) pour atteindre 40 %. Pour

la première fois depuis 2016, la part des étudiants pratiquant une activité culturelle, physique et sportive augmente, alors que l'augmentation du nombre d'inscrits était jusque-là compensée par la hausse des étudiants de l'établissement. Certes, le nombre d'étudiants pratiquant une activité culturelle et sportive augmentait, mais en termes de parts par rapport aux étudiants, nous étions toujours en stabilité, voire en légère baisse. Là, nous sommes en augmentation.

Sur les finances – assez rapidement parce qu'Hélène l'a déjà présenté –, les ressources propres, entre 2018 et 2019, sont en augmentation (+30,83 millions). Petit focus sur la taxe d'apprentissage, qui est stable, entre 2018 et 2019, à 1,17 million, et des prévisions qui sont en baisse : à 1,05 million pour 2020 et 0,99 million pour 2021. Le besoin en fonds de roulement est toujours négatif (-21 millions d'euros) et le fonds de roulement est en hausse (81 jours de dépenses entre 2018 et 2019, soit +5 jours dans la même période). La part des dépenses de personnel et des contrats doctoraux sur les charges décaissables diminue – cette baisse était amorcée en 2018 – et s'établit à 80,6 % (-1,3 % entre 2018 et 2019). Nous nous éloignons du taux d'alerte de 82 %.

Sur le numérique, nous avons une prévision 2021 à la hausse en raison de la consolidation du pilotage de l'établissement, principalement (mais pas exclusivement) autour de trois grands enjeux :

- la relance de la gouvernance du numérique,
- la réalisation d'un audit DSI,
- la réinitialisation du chantier du schéma directeur du numérique avec l'appui de l'AMUE.

Les perspectives pour l'année prochaine :

- adapter le PAPET aux objectifs stratégiques du nouveau contrat de site au sein du PAPET 2022 ;

- améliorer les outils de suivi de la mise en œuvre des objectifs stratégiques à travers un programme d'actions actualisés.

Merci beaucoup.

M. BERNARDINO. – Avez-vous des questions ?

Mme DE SUREMAIN. – Oui.

M. BERNARDINO. – Marie-Albane, tu avais une question ?

Mme DE SUREMAIN. – Oui. J'ai une question sur le tableau d'évolution financière. Le ratio masse salariale par rapport aux produits encaissables. Je ne sais pas s'il est projeté ou pas.

M. BRUN. – Je pourrais charger le document, mais je pense qu'il est un peu trop gros.

Mme DE SUREMAIN. – C'est l'indicateur 6.3, « Financement de l'activité ».

M. BRUN. – Je crois qu'il est un petit peu trop gros pour être projeté.

Mme DE SUREMAIN. – D'accord. Je voudrais juste savoir si, sur la prévision 2020, nous sommes bien à 79,8 % de ratio. C'est bien cela ?

M. BRUN. – Oui, normalement.

Mme DE SUREMAIN. – D'accord. C'est bien, nous diminuons. Comment expliquez-vous alors une prévision 2021 à 82,4 %, qui nous met dans les taux de vigilance et tout près du taux d'alerte ?

M. BRUN. – Je vais laisser Hélène répondre.

Mme DACOSTA. – Effectivement, vous mettez le doigt sur une vigilance à avoir sur cette progression des dépenses. Cela revient à la troisième slide que j'avais présentée, où nous voyions effectivement la courbe des dépenses et la courbe des recettes avec un effet ciseau qui est derrière nous et une croissance des dépenses qui va plus vite que celle des recettes. Forcément, quand nous analysons dans le détail ce qui croît

plus vite, c'est, dans les dépenses, l'enveloppe de masse salariale – nous en revenons à ce qui a été déjà dit. Nous voyons bien que ce ratio, qui fait partie des indicateurs d'analyse de la santé financière et qui confronte la masse salariale et les ressources encaissables, tend à augmenter. Le seuil d'alerte est à 83 %. Une réflexion est probablement à mener sur les leviers d'évolution des ressources propres à terme.

Mme DE SUREMAIN. – Merci !

M. BERNARDINO. – Avez-vous d'autres questions, sinon je vous propose de passer au vote, pour avancer ? Joëlle.

Mme FAURE DUNABEITIA. – Je l'avais déjà souligné l'année dernière, par rapport au débat sur les indicateurs et aussi au bilan du budget et des orientations budgétaires de l'enseignement supérieur qui a été fait à l'Assemblée nationale. Je suis quand même, en étant dans le sujet, étonnée par la statistique sur le taux de réorientation. Tel qu'il est affiché, c'est un taux de réorientation interne et cela ne veut rien dire, puisque aujourd'hui nous sommes quand même sur l'Île-de-France, cette année, à 27 % d'étudiants en réorientation dans les universités. Nous voyons aussi dans Parcoursup de plus en plus de parts d'étudiants en réorientation. Je me pose donc des questions sur les sources d'information, parce que si nous ne nous basons que sur les sources d'Apogée et de réorientation interne, il existe un tel blocage pour la réorganisation interne que nous en aurons de toute façon très peu à l'Upec puisque cela ne fonctionne pas actuellement.

Par rapport au travail que fait Pulse et tout le travail de réussite en licence, je trouve que les indicateurs sont *a minima*. Nous ne voyons pas l'origine des bacs. Je trouve que c'est vraiment dommage qu'il n'y ait pas d'indicateurs plus précis sur le niveau licence, qui est quand même un enjeu pour l'Upec.

Je ne sais pas quand nous débattons, finalement, de ce que nous voulons mettre au PAPET pour l'année suivante, par rapport aux indicateurs qui ont été fixés,

notamment, au BO, par le travail de l'Inspection générale de l'enseignement supérieur.

M. LE PRÉSIDENT. – Joëlle, le PAPET tel qu'il est présenté, fait référence au contrat de site précédent. En plus, nous serons sur une autre dynamique dès que nous aurons un contrat de site.

Mme FAURE DUNABEITIA. – Non, mais il doit être adossé *a minima* au contrat de performance de l'enseignement supérieur. Je regarde donc le contrat de performance de l'enseignement supérieur, et je trouve dommage que nous ne mettions pas certains éléments. Il doit être au service d'une politique et aussi du dialogue que nous devons avoir avec la DGTIC. Actuellement, la DGTIC lance des enquêtes, et nous voyons bien les orientations, par exemple sur la réussite en licence. Sachant que, sur les indicateurs de réussite...

M. BERNARDINO. – Peut-être, Joëlle, pourriez-vous laisser Frédéric...

Mme FAURE DUNABEITIA. – C'est juste ce que je voulais dire. Je le trouve un peu décalé.

M. BERNARDINO. – Nous avons bien noté ta remarque, Joëlle. Je ne sais pas si Frédéric veut donner un élément de réponse ou pas.

M. DEHAN. – Oui. Très rapidement, Amilcar, pour répondre à Joëlle FAURE. Les indicateurs du RAPET et d'ailleurs du projet et du rapport annuel de performance sont, en règle générale, comme dans tous les établissements, effectivement – Joëlle FAURE a raison – établi dans le cadre de la discussion et de la négociation avec la DGESIP au moment de l'élaboration et de la finalisation des contrats quinquennaux. C'est dans ce cadre-là que nous venons intégrer, à la demande du ministère, des indicateurs nationaux à date, au moment même où nous discutons avec la DGESIP. C'est vrai que nous sommes là dans un exercice un peu conceptuel avec le PAPET actuel, puisque nous avons un contrat qui, à date, a quasiment un an de retard puisqu'il était censé

démarrer au 1^{er} janvier 2020. À ce stade, effectivement, nous en sommes aux indicateurs qui ne font que reprendre l'antérieur, mais, dès lors que nous allons rentrer en négociation avec l'administration centrale, nous pourrons très rapidement réajuster et tenir compte notamment d'indicateurs nationaux et d'autres qui seront beaucoup plus personnalisés.

M. BERNARDINO. – Je vous propose de passer au vote. Fadoua, je ne sais pas si des changements de procuration sont intervenus ?

Mme HMAMOU. – Non, nous pouvons passer au vote.

M. BERNARDINO. – Très bien. Nous passons donc aux trois séries de votes.

Mme HMAMOU. – Je donne la main à Estelle.

Mme MANENT. – Merci, Fadoua. Pour les personnes présentes, je démarre le sondage. J'ai 18 personnes qui ont voté. Il m'en manque encore deux.

Mme HMAMOU. – Tu peux publier.

Mme MANENT. – 19 personnes ont voté : 17 oui, 2 abstentions.

Pour la procuration n° 1, je démarre le sondage. 7 personnes ont voté oui. Je publie les résultats.

Pour la procuration n° 2. 4 personnes ont voté oui, je publie les résultats. Merci à vous.

M. BERNARDINO. – Fadoua, rappel du total ?

Mme HMAMOU. – Pour les résultats : 28 oui et 2 abstentions.

M. BERNARDINO. – Très bien, merci.

Le Programme annuel de performance de l'établissement (PAPET) 2021 est adopté (avec 28 votes pour et 2 abstentions).

2.3. Approbation de la politique de l'Upec en matière de frais de déplacement

M. BERNARDINO. – Nous passons au point suivant, approbation de la politique de l'Upec en matière de frais de déplacement. Nous pouvons mettre peut-être la délibération qui est proposée. Nous faisons voter annuellement cette politique indemnitaire de frais de déplacement. Le vote précédent finit le 31 décembre. Pour ne pas bloquer des missions qui pourraient avoir lieu en janvier – même si je ne pense pas qu'il y en aurait beaucoup –, en particulier sur l'article 3, qui est la possibilité de déroger au tarif, sur approbation de l'ordonnateur, nous vous proposons de remettre en vote de délibération la même que l'année dernière, à ceci près que, dans l'article 3, nous avons remplacé « ordonnateur principal » par « ordonnateur », parce qu'il existe des ordonnateurs secondaires. Cela permettrait d'être plus large et d'autoriser l'agent comptable à pouvoir mettre en paiement.

Une note relative aux frais de déplacement datant de 2018 n'était pas repassée en CA depuis. Cela a été l'occasion de la revoir avec Hélène et avec Lamine LAMANE et Frédéric DEHAN. Nous proposerons donc, au CA de janvier, un petit toilettage de la note en matière de frais de déplacement. À cette occasion, nous referons forcément une délibération pour valider la nouvelle note.

Nous vous proposons donc là simplement de revoter la même délibération que l'année dernière pour permettre, en cas de missions sur janvier, de ne pas bloquer les remboursements.

Si vous n'avez pas de questions, je vous propose de passer au vote. Fadoua ? Pardon, Éric a posé une question.

M. PELLET. – Merci. Je voulais justement te poser la question de ce qui était désigné sous le terme « l'ordonnateur ». Du coup, je reformule : qui est l'ordonnateur principal et qui sont les ordonnateurs secondaires ? C'est quand même une modification par rapport à l'année dernière, avec la suppression de l'adjectif

« principal ». Qui était donc l'ordonnateur principal et qui sont les ordonnateurs secondaires, qui sont maintenant inclus dans la possibilité de prendre une décision expresse ?

M. BERNARDINO. – Le périmètre ne change pas, Éric, c'est simplement l'agent comptable qui souhaitait que nous enlevions le mot « principal », qui, pour lui, donnait lieu à une ambiguïté éventuelle. L'ordonnateur principal, normalement, c'est le Président. Après, nous avons des ordonnateurs secondaires de droit, comme les directeurs d'IUT ou autres, et des ordonnateurs par délégation du Président. Jusqu'à maintenant, tous les ordonnateurs secondaires ou qui avaient autorisation pouvaient signer ces dépassements. C'est simplement que l'agent comptable a souhaité que ne soit pas précisé le mot « principal », qui, pour lui, amenait à une ambiguïté. Donc aucun nouvel ordonnateur n'a été rajouté.

M. PELLET. – D'accord. La pratique de l'ordonnateur par délégation existait déjà. C'est pour éviter un problème d'ordre juridique, effectivement, l'ordonnateur par délégation n'étant pas l'ordonnateur principal. C'est bien cela ?

M. BERNARDINO. – C'est cela.

M. PELLET. – D'accord.

M. BERNARDINO. – Je vous propose de passer au vote, si vous n'avez pas d'autres questions. Fadoua ?

Mme HMAMOU. – C'est parti.

Mme MANENT. – Merci, Fadoua. Je vais lancer le vote pour les personnes en présentiel. Je publie les résultats : 19 oui.

Procurations n° 1 : 7 oui.

Procurations n° 2 : 4 oui.

Merci à vous.

M. BERNARDINO. – Très bien. Donc, vote à l'unanimité. C'est facile.

La politique de l'Upec en matière de frais de déplacement est adoptée à l'unanimité.

2.4. Approbation d'admissions en non-valeur

M. BERNARDINO. – Gilles, je te propose de prendre la main pour l'approbation d'admissions en non-valeur.

M. MOITON. – OK. Bonjour à toutes et à tous. Peux-tu me donner la main, ou quelqu'un me donne la main, pour que je télécharge le fichier ?

Une intervenante. – Vous avez la main.

M. MOITON. – Je vais chercher mon fichier. Je le télécharge.

En quelques mots. Comme pour le mois précédent, je vais vous présenter le tableau des admissions en non-valeur, qui ne comprend que huit dossiers pour un total de 9 300 euros et quelques : 6 dossiers pour des étudiants et 2 autres créances, sur lesquelles je reviendrai.

En fait, nous constatons simplement l'impossibilité de recouvrer nos créances sur certains débiteurs. Certaines sommes sont très faibles. Avec l'accord du Président, puisqu'une convention avait été signée entre mon prédécesseur, le Président et les ordonnateurs secondaires de droit. En dessous d'un certain seuil, nous estimons que ce n'est pas la peine d'engager des poursuites par voie d'huissier, par exemple, parce que les frais seraient très importants, aussi bien vis-à-vis du débiteur que vis-à-vis de l'université en cas de non-recouvrement.

Comme je l'ai expliqué, nous avons quelques sommes pour des droits d'inscription qui sont relativement faibles. Je reviendrai simplement sur les deux derniers dossiers,

de 6 000 euros quand même. C'est une avance ou des avances qui ont été versées sur des marchés de travaux à une entreprise. Manque de chance, l'entreprise est tombée en redressement judiciaire, puis en liquidation judiciaire en 2014. En fait, je me suis aperçu que nous avons obtenu un certificat de clôture pour insuffisance d'actifs. C'est-à-dire que le Tribunal de commerce a constaté l'existence de beaucoup plus de passif que d'actif dans cette société et que les créanciers ne pouvaient pas être désintéressés. À partir de là, un jugement est rendu, et nous sommes alors sûrs de ne plus pouvoir recouvrer la somme. Automatiquement, nous la présentons en admission en non-valeur.

Pour le dernier cas, c'est un trop perçu sur salaire de 2016. Là, considérant le montant, nous avons fait pas mal de démarches. Nous nous étions adressés, à l'époque, à un huissier, qui avait dressé un certificat d'irrecouvrabilité. La personne est partie sans laisser d'adresse.

Depuis, nous avons repris le dossier. Nous avons contacté la DGFIP pour connaître l'employeur éventuel de cette personne : réponse négative. Nous avons fait un Ficoba, c'est-à-dire que nous avons interrogé le fichier des comptes bancaires de la Banque de France : personne inconnue. Donc forcément, quand nous ne connaissons ni l'adresse, ni l'employeur, ni le compte bancaire, nous sommes bien démunis pour poursuivre cette personne. Donc nous vous présentons cette somme en non-valeur.

Voilà pour ce tableau. Je ne sais pas si vous avez des questions.

M. BERNARDINO. – En l'absence de questions, je vous propose de passer au vote pour approuver les non-valeurs. Fadoua ?

Mme HMAMOU. – Je donne la main à Estelle.

M. BERNARDINO. – Je te propose, Gilles, de charger le deuxième document ?

M. MOITON. – Il faut que je reprenne la main pour pouvoir le charger.

M. BERNARDINO. – Excuse-moi.

Mme MANENT. –Le vote des personnes présentes non représentées. Merci. 19 oui.

Ensuite, les procurations n° 1 : 5 personnes, il en manque encore 2. Je publie : 6. OK.

Les procurations n° 2 : 4 oui. Merci beaucoup.

M. MOITON. – Je vous remercie.

Les admissions en non-valeur sont approuvées à l'unanimité.

2.5. Approbation de la cartographie des risques financiers et comptables, et du plan d'action pour l'année 2021

M. BERNARDINO. – Passons-nous au point suivant, l'approbation de la cartographie des risques financiers et comptables ?

M. MOITON. – Tout à fait. Je vais charger un document de présentation pour vous aider à comprendre un peu mieux les deux grands tableaux que vous avez reçus récemment, avec des couleurs différentes.

La démarche de maîtrise des risques financiers n'est pas nouvelle : nous le faisons depuis plusieurs années. Elle se focalise, à l'Upec, sur deux cycles particuliers : le cycle de rémunération et le cycle commande publique, c'est-à-dire la dépense autre que les rémunérations. Je présenterai ce document en deux parties. Dans la première, je préciserai d'abord pourquoi une démarche de maîtrise des risques et la méthodologie utilisée. Dans la seconde, qui ne sera pas très longue, je ferai une présentation des deux processus importants que je viens de rappeler (rémunération et commande publique), avec un zoom à chaque fois sur l'impact de la Covid – plutôt le premier confinement du printemps – sur la maîtrise des risques, car ce n'est pas neutre sur l'activité de l'université.

Première partie : pourquoi une démarche de maîtrise des risques ? C'est en fait une question de fiabilisation des données financières mises à la disposition de la gouvernance de l'Upec. Nous voyons bien que pour piloter l'établissement, il faut de bonnes données. C'est une lapalissade, mais il ne suffit pas de le dire. Je prends deux exemples :

- Comment réfléchir au futur projet travaux si le calcul du fonds de roulement disponible n'est pas fiable ou exhaustif ?
- Comment piloter la masse salariale si nous ne connaissons pas bien l'évolution des effectifs ?

Tout part de là. En fait, c'est une démarche globale de maîtrise, aussi bien budgétaire que comptable. J'insiste sur tous les acteurs de l'Upec qui interviennent sur les processus financiers – nous reviendrons dessus. Cela s'appuie sur des dispositifs d'analyse de risque que je vais expliquer. Le cadre de référence est l'arrêté du ministère des Finances du 17 décembre 2015.

Comme je le disais tout de suite, la maîtrise des risques n'est pas quelque chose *top down* qui tombe sur la tête des gestionnaires au quotidien. C'est un échange entre les référents maîtrise des risques et les acteurs au quotidien, puisque c'est quand même eux qui connaissent mieux, et qui sont mieux à même de définir, les risques sur les processus financiers qu'ils utilisent au quotidien. Pour cela, nous allons leur demander pas mal d'informations. Nous allons constituer une carte des processus qui va délimiter le périmètre de dispositif de maîtrise des risques. C'est le premier point. Ensuite, une fois que nous aurons cette cartographie, nous allons faire un état des lieux des opérations de maîtrise. Nous allons regarder ce qui a été mis en place comme levier, c'est-à-dire en termes d'organisation, d'acteurs, la documentation mise à disposition, la formation, la traçabilité – c'est très important – et le pilotage de tout cela.

À partir de ce constat, nous allons réaliser la cotation des risques. Pour évaluer celle-ci, nous allons essayer de mesurer l'impact des risques qui ont été soulevés : est-il ou non important ? Nous voyons que la cotation va de 1 à 5. Nous pouvons avoir des risques très importants, avec un impact lourd mais une probabilité très faible. Ils auront alors une cotation faible au niveau de la probabilité. Inversement, si la probabilité et la récurrence de ce risque sont régulières, nous allons plutôt nous rapprocher de la cotation vers le 5. En fait, cette cotation [impact x risque] est complétée par un coefficient C qui correspond au niveau de contrôle mis en place par l'Upec. Comme nous avons des risques qui peuvent être classés en vert, en orange ou en rouge, nous allons bien évidemment traiter en priorité les risques en rouge, puis ceux en orange. Et nous estimons que nous n'avons peut-être pas les moyens non plus de traiter les risques en vert, qui sont relativement bien suivis au niveau de l'Upec.

J'attaque tout de suite la deuxième partie, avec le processus rémunération. C'est quand même 80 % de notre budget. Il faut donc être très prudent par rapport à cela. Je vous ai fait un petit résumé du tableau en pointant certains risques qui sont classés en orange ou en rouge. Par exemple, typiquement, le premier en orange que vous avez au-dessus, « Non-exhaustivité des contrôles » : c'est un risque. S'agissant de l'« État des lieux », les contrôles les plus significatifs sont réalisés – c'est tant mieux du côté DRH et du côté de l'agence comptable –, mais nous nous demandons quel plan d'action nous pourrions mettre en place pour 2021. Un contrôle hiérarchisé de la dépense semble intéressant à mettre en place, voire – ce qui serait vraiment super – un contrôle partenarial DRH-agence comptable là-dessus. Cela implique de se réunir avec la DRH et l'agence comptable et de définir quels contrôles sont réalisés du côté de la DRH et quels contrôles sont réalisés du côté de l'agence comptable. Le but est de ne pas répéter les mêmes contrôles, qui deviennent redondants à force. Il faut vraiment que nous définissions quel périmètre de contrôle est donné à la DRH et

quel périmètre de contrôle est donné à l'agence comptable, et que nous puissions justement documenter et tracer les contrôles qui sont faits des deux côtés. Cela me semble un objectif assez ambitieux. À plus court terme, un contrôle hiérarchisé de la dépense au niveau de l'agence comptable me semble beaucoup plus intéressant puisque là, nous allons regarder en fonction de l'importance de la dépense, afin de voir si nous faisons tous les contrôles en exhaustif et *a priori* ou si certains contrôles peuvent être reportés *a posteriori* et par sondage. C'est le premier point. Nous pouvons voir aussi que l'intégration des paies dans Sifac n'est pas effectuée mensuellement, ce qui pose des difficultés pour le suivi de cette paie. Il serait donc bien de mettre en place un planning des intégrations entre la DRH, la DSF et l'agence comptable. Ce planning doit être respecté toute l'année, et particulièrement pour la paie de décembre. Cela me semble un point très important. Tout le monde est d'accord là-dessus.

Un point rouge quand même, et nous en parlons depuis quelque temps déjà, concerne le suivi des effectifs impactant la masse salariale, qui n'est pas vraiment assuré. Donc, pas d'approche prospective, le constat est réalisé *a posteriori*, ce qui est un peu fâcheux si nous voulons vraiment suivre la masse salariale. Nous pouvons mettre en place des échanges d'informations à fluidifier entre DRH et DSF, et des points réguliers ou en commun. Le DPGCEP (document prévisionnel de gestion des emplois et des crédits de personnel) est par ailleurs un outil qui serait vraiment intéressant et que nous sommes obligés de mettre en place – nous ne l'avons pas fait jusqu'à présent, et le ministère le rappelle à tous les établissements. À partir de 2021, nous devons désormais l'envoyer trimestriellement au rectorat. C'est un outil que nous devons utiliser en interne pour voir l'évolution de notre masse salariale et de nos effectifs.

Comme je l'ai dit, je ferai un petit zoom par rapport à ce que nous avons vécu au niveau de la crise Covid durant le printemps et ses impacts sur la maîtrise des risques.

Pour nous, c'était hyper impactant dans les processus financiers, mais en dehors de l'agence comptable également, cela a aussi eu un impact très fort sur l'organisation du travail en distanciel. Nous étions très dépendants de l'équipement des agents en PC portable – je reviendrai dessus un peu plus loin. Pour ce qui concerne vraiment la chaîne de la paie (DRH, agence comptable), le plan de continuité de l'activité prévoyait d'assumer la saisie des contrôles et le paiement des salaires normalement, sauf que la DGFIP nous a imposé autre chose, c'est-à-dire l'impossibilité, pour eux, d'introduire de nouveaux éléments de paie puisqu'ils étaient tous en confinement. Personne n'était donc disponible pour prendre en compte ces mouvements. Nous avons donc reconduit à l'époque les paies de mars, avril et même mai, et les nouveaux entrants et les vacataires étaient réglés par acompte. Le calendrier a été modifié. Il a fallu très vite s'adapter à l'époque. Il faut quand même souligner le très bon travail réalisé entre la DRH et l'agence comptable. Les échanges se sont faits par mail, dossiers partagés, SharePoint. Il faut dire que la DDFIP 93, qui justement liquide nos paies, a été très conciliante et à l'écoute par rapport à toutes nos difficultés et tous les cas que nous avons essayé de rattraper par rapport à cela.

Pour ce qui concerne la commande publique, certains risques sont bien sûr tracés en rouge : l'insuffisance de la traçabilité des contrôles. Au niveau de l'agence comptable, nous devons nettement progresser par rapport à la mise en place d'un plan de contrôle et la rédaction de procès-verbaux par rapport à ces contrôles. Cela tourne beaucoup autour de la formation du personnel, des contrôles *a posteriori* et de supervisions qui doivent être mis en place. Il existe un vrai *gap* entre les personnes qui sont dans les services financiers et qui s'occupent des marchés publics et de la commande publique au sens large – j'inclus bien sûr l'agence comptable – et les contrôles qui doivent être réalisés principalement à l'agence comptable. C'est pour cela que je rajoute tout en bas que la politique de visa n'est pas ou mal appliquée. Une action de sensibilisation à l'arrêté des pièces justificatives du 31 janvier 2018 –

que peu de personnes connaissent, hélas ! – est à mener. Je fais toujours un petit focus par rapport au premier seuil des marchés publics, qui est celui des 40 000 euros. Pour rappel, en dessous de 40 000 euros, nous pouvons payer sur simple facture. À partir de 40 000 euros, il nous faut un contrat pour pouvoir payer le fournisseur.

Le deuxième risque concerne le dépôt des factures sur la plateforme du ministère des Finances Chorus Portail Pro. Depuis le 1^{er} janvier 2020, tous les fournisseurs, qu'ils soient de l'Hexagone ou étrangers, ont l'obligation de déposer leurs factures sur Chorus Portail Pro, et surtout de rappeler leur numéro de bon de commande sur la facture. Autrement, cela va freiner le flux normal de traitement de ces factures. Nous pouvons déplorer cette obligation, aussi bien pour les fournisseurs français que pour les fournisseurs étrangers. Simplement, nous sommes obligés de nous adapter par rapport à la réglementation et donc tout faire pour que le circuit soit respecté, notamment rappeler dans les composantes qu'ils ne doivent pas nous envoyer les factures par mail, mais inciter et obliger le fournisseur à déposer sur Chorus. Autre point, le fournisseur ne doit surtout pas oublier d'ajouter le numéro de bon de commande pour que sa facture puisse être traitée en automatique.

Je ferai un point particulier par rapport au *turnover* important du personnel – je pense à l'agence comptable, bien évidemment : en un peu plus d'un an, plus de 50 % de l'effectif a changé. Comment rendre les postes plus attractifs ? Bien sûr, au niveau rémunération – il faut en parler –, mais aussi en mettant en place un plan ambitieux de formation pour les collaboratrices et collaborateurs, pour qu'ils acquièrent une véritable expertise. Pour moi, c'est hyper important. Nous essayons de mettre cela en place. Bien sûr, nous sommes un peu bloqués par rapport à toutes les formations en présentiel qui sont annulées, mais je pense que nous sommes bien partis pour mettre en place ce plan durant l'année 2021.

J'avance sur l'impact de la crise du printemps pour ce processus commandes publiques ou dépenses au sens large. Là, nous partons de la chaîne aussi bien dans les composantes, à la DSF qu'à l'agence comptable. Globalement, le processus dépenses, du fait générateur jusqu'au paiement, a été maintenu. C'est déjà bien. Cela dépendait grandement de la mise à disposition des PC portables dans les services. Je prends encore une fois l'exemple de l'agence comptable : pendant 6 semaines, 1 seule personne sur 9 avait un PC portable. C'était donc la seule qui pouvait traiter les factures à distance. Vous voyez bien l'impact que cela peut avoir sur le retard des paiements que nous avons eu à cette époque, et sur le stress pour la personne qui se retrouvait toute seule. Fort heureusement, au bout de 6 semaines, tout le monde a récupéré un PC portable et le retard a été grandement rattrapé. Voilà des éléments concrets de maîtrise des risques et de mise en place de systèmes pour nous aider à travailler en distanciel.

Le processus normal de commande publique a été globalement respecté. Nous avons eu des appels à concurrence, sauf, et c'est normal, pour deux commandes vraiment particulières :

- des PC portables, que j'évoquais tout de suite,
- des masques commandés en urgence.

Avantage de la solution Chorus, P2P, Sifac, toute cette phase de dépense des factures est dématérialisée : nous n'avons plus d'échanges papier. C'est donc vraiment très pratique, en cas de travail à distance, de pouvoir récupérer sur son ordinateur directement les informations, grâce à ce connecteur P2P qui fait le lien entre Chorus, la plateforme sur laquelle les fournisseurs doivent déposer leurs factures, et Sifac, notre outil de gestion. Aucune rupture de la chaîne ne s'est produite puisque tout était dématérialisé. Par contre, s'agissant des bourses, qui concernaient aussi bien la DRI, que la DSF et l'agence comptable s'agissant de ce flux, nous avons deux cas différents :

- ce qui était dématérialisé avec MoveON, et qui ne posait pas problème ;
- les bourses MIC, qui n'étaient pas dématérialisées, n'ont par contre pas pu être payées au début du confinement.

Pour l'instant, nous avons un petit peu de mal à évaluer l'impact financier de la crise Covid sur la maîtrise des risques. Nous savons que, sur le budget de l'université, nous avons dû engager de nouvelles dépenses. Nous en avons réduit pas mal également. Certaines recettes ont diminué, d'autres pas trop. Typiquement, nous avons été vraiment surpris, s'agissant de la taxe d'apprentissage : nous avons vraiment obtenu de nos financeurs ce que nous avons prévu avant la crise Covid, ce qui est très bien. La crise a été une véritable loupe grossissante, révélant un peu plus ce qui ne fonctionne pas de façon optimale sur les processus financiers. Là, une réflexion est à mener, aussi bien à l'agence comptable qu'aux directions DSF, DSI et bien sûr avec l'aide de l'AMUE, sur certaines ruptures dans les chaînes de traitement de nos objets de gestion. Typiquement, en dépenses, les frais de mission sont encore sous forme papier. Sur la paie, de nombreux documents s'échangent encore sous forme papier. Toutefois, c'est surtout du côté des recettes que le processus est le moins avancé, par rapport au processus dépenses. Il convient donc vraiment d'accélérer la dématérialisation sur toute la chaîne et sur toutes les chaînes financières.

J'ai terminé ma présentation. Si vous avez des questions, je suis à votre écoute.

M. BERNARDINO. – Je te remercie, Gilles. Nous sommes d'accord sur la dématérialisation, d'autant plus que nous travaillons aussi avec les OS sur la partie télétravail. Si nous voulons que le télétravail soit efficace pour les agents administratifs, il faut vraiment que nous ayons un maximum de dématérialisation pour faciliter la chaîne.

Je ne sais pas si tu souhaites dire un mot particulièrement, Frédéric ?

M. DEHAN. – Non. Je crois que la présentation de Gilles de cette cartographie des risques financiers et comptables est très claire. Elle permet notamment de mettre en lumière avec acuité la nécessité du travail que j’ai évoqué précédemment, au cours de ce CA, autour du pilotage de la masse salariale, de l’amélioration de nos processus avec toutes les parties prenantes financières concernées. Cela va de la DRH à la Direction des finances et l’agence comptable notamment, mais même au-delà, d’ailleurs, au sein de l’établissement. Là encore, c’est vraiment le gros chantier à mener, ou en tous les cas à continuer à mener au cours de l’année 2021 qui s’annonce.

Sur la commande publique, je n’ai pas plus d’observations. Les éléments présentés par Gilles me semblent refléter une situation, en la matière, tout à fait tout à fait correcte.

M. BERNARDINO. – Avez-vous des questions ? Question de Benoît VALLÉE. Benoît ? Nous ne t’entendons pas. Benoît a été déconnecté.

M. VALLÉE. – M’entendez-vous mieux ? Allons-nous passer à un vote sur cette présentation ?

M. MOITON. – C’est sur les deux tableaux qui vous ont été adressés.

M. VALLÉE. – C’est la question, parce que nous avons eu deux tableaux. En l’occurrence, nous n’en avons eu qu’un dans les éléments fournis aux administrateurs, celui sur le processus de rémunération.

M. MOITON. – Normalement, il y avait deux onglets.

M. VALLÉE. – Nous avons des PDF, nous n’avons pas de tableau Excel. J’avais des questions parce que certains documents, notamment celui de la rémunération, étaient datés de 2018. Je ne sais pas si c’est une coquille.

M. MOITON. – Pour moi, c'est une coquille, parce que c'est vraiment la situation en 2020.

M. VALLÉE. – Je ne sais pas. Nous n'avons donc pas vraiment eu les éléments. Vous avez fait une synthèse, mais nous n'avions pas le tableau avec les indicateurs rouges, violets, verts, etc.

M. MOITON. – Il n'y a pas de violet, mais ce n'est pas grave.

M. VALLÉE. – Oui, mais vous savez, c'est un peu comme la Covid : nous avons du violet, du noir, du rouge, un peu de tout. Vous m'avez compris.

Comme pour la présentation d'un budget initial, il existe des process pour tout ce qui est en rapport avec le contrôle interne. Tout a-t-il bien été respecté ? Je m'étonne de voir des tableaux de synthèse avec des noms. Des personnels sont nommés sur des tableaux, alors que ces tableaux doivent émaner soit de l'agent comptable, soit du comité de pilotage. Toutes ces instances ont-elles eu lieu ?

J'ai aussi bien entendu, dans votre présentation, Monsieur MOITON, le *turnover* important dans le service.

M. MOITON. – Oui.

M. VALLÉE. – Je voudrais que nous nous interrogiions ce ne sera peut-être pas le lieu, et nous nous ferons la réponse plus tard, par exemple en CT – pour savoir si ce *turnover* serait plutôt lié à des réussites concours, à des départs en retraite, à des démissions ou à d'autres mouvements, car 50 %, cela me paraît quand même assez important.

M. MOITON. – Beaucoup de CDD courts faute de recrutement de fonctionnaires – c'est un bon thème. J'essaie toujours de recruter des fonctionnaires en priorité. Manque de chance, peu viennent sur les postes, tout du moins dans mon service. À partir de là, je dois m'adresser à d'autres formes si je veux que le travail soit effectif et effectué.

Nous sommes donc obligés de publier. Des contractuels, des personnes en dehors de l'administration ou d'autres administrations avec le statut de contractuel, viennent présenter leur candidature et nous retenons. Malheureusement, s'ils sont de catégorie B et C, ce sont des contrats d'un an. Pour eux, ce ne sont quand même pas des contrats très motivants dans le temps puisqu'ils ne peuvent pas vraiment se projeter comme cela. Ceux qui veulent rester, nous renouvelons le contrat, mais d'autres vont trouver facilement ailleurs, car la concurrence est grande auprès des autres universités sur Paris intra-muros et autour. J'ai vraiment du mal à conserver ces personnes-là. Nous avons une majorité de contractuels au service facturier. Même la responsable est contractuelle, de droit public bien sûr.

Après, il faut trouver des moyens d'attirer d'autres profils et des personnes. Je ne demande pas mieux d'avoir des fonctionnaires puisque eux vont rester *a priori* dans le temps à l'intérieur du service, mais la loi de 1984 est faite de telle sorte que les contractuels de droit public, aux niveaux B et C, ne sont recrutés que pour un an.

M. DEHAN. – Gilles, si vous le permettez, je peux simplement rebondir très rapidement sur ce que vous venez de dire. Depuis la loi de modernisation de la fonction publique, notamment pour les B et les C – je ne parle pas des A –, d'autres possibilités de recours à des contractuels existent désormais.

Par rapport à ce que vous évoquiez et à la question de Benoît VALLÉE, nous avons aussi la difficulté, en termes de recrutement, sur un certain nombre de métiers, qui sont pour certains en tension ou, pour d'autres, attirent peu et en fonction de l'environnement. Là encore, un gros travail est à mener en termes d'attractivité des postes et des missions. Voilà. C'est aussi un sujet dont il faudra s'emparer pleinement à compter de l'année prochaine, parce que, sur les métiers financiers au sens large – cela se sait peut-être un peu moins –, nous avons quand même beaucoup de

difficultés à recruter, que ce soit à l'Upec ou ailleurs. J'avais les mêmes difficultés lorsque j'étais encore à Strasbourg.

M. BERNARDINO. – Avez-vous d'autres questions ?

M. VALLÉE. – Sur le fait que nous n'ayons pas eu tous les documents ?

M. MOITON. – Je suis désolé, je pensais l'avoir envoyé. Je crois même que je l'ai envoyé.

Mme HMAMOU. – Oui, Monsieur MOITON, c'est ma faute. En faisant le PDF, j'ai mis un tableau sur deux. C'est complètement ma faute. Vous avez bien envoyé le document.

M. BERNARDINO. – C'est lors de la conversion de l'Excel en PDF ?

Mme HMAMOU. – Le premier tableau figure bien – je viens de procéder à une vérification –, mais apparemment pas le deuxième.

M. MOITON. – Voulez-vous que je l'envoie tout de suite ou que je le projette tout de suite ?

M. VALLÉE. – Cela n'a peut-être un intérêt que pour moi, je ne sais pas.

M. BERNARDINO. – Gilles, peux-tu projeter les deux tableaux ?

M. VALLÉE. – Si nous votons là-dessus, ce serait intéressant de les voir en ligne.

M. MOITON. – D'accord. Il faudrait simplement me redonner la main. OK. Je vais chercher les fichiers. J'ai lancé le téléchargement. Commandes publiques : je vois bien 2020-2021. Je ne vois pas où vous évoquiez 2018. Ce n'est pas la bonne version que vous avez eue, je suis désolé pour vous.

M. DEHAN. – Gilles, si vous aviez la possibilité d'agrandir un petit peu, pour que les administrateurs puissent mieux voir, quitte à bouger un peu le document. Oui, c'est beaucoup mieux.

M. BERNARDINO. – C'est le processus commandes publiques. Quel processus souhaitez-vous voir, Monsieur VALLÉE ?

M. VALLÉE. – Si nous votons ce tableau, il faut le voir.

M. BERNARDINO. – Oui, vous avez raison.

M. VALLÉE. – 2018, c'est en bas à gauche sur le document que nous avons. Vous regarderez, peut-être y a-t-il des coquilles. Par ailleurs, nous avons d'habitude, avec le précédent agent comptable, tout ce qui était échelle de maturité. Je ne l'ai pas vu, là.

M. MOITON. – Non, nous ne l'avons pas fait. Je dois vous dire que

M. VALLÉE. – Avec l'organigramme, etc. Je ne sais plus. Je n'ai pas fait comptabilité, mais je m'y intéresse d'autant plus.

M. MOITON. – Le vote porte en fait sur la cartographie des risques et le plan d'action. Ce que vous dites – l'organigramme fonctionnel –, c'est du bonus, mais ce n'est pas ce qui est prévu dans les textes. Si vous voulez, nous pourrions vous l'envoyer à titre de pièces complémentaires.

Je ne sais pas, encore une fois, quelle version vous avez, mais j'ai rajouté en jaune les risques pour lesquels j'ai changé la cotation ou les nouveaux risques qui apparaissent. « Pièces justificatives insuffisantes ou erronées », c'était un risque qui existait déjà, mais je pense qu'il fallait vraiment le rajouter par rapport à cela, concernant la gestion des avances, comme cela apparaît sur le tableau.

M. BERNARDINO. – Benoît, souhaitez-vous décaler le vote ?

M. VALLÉE. – Non. C'est pour dire que les administrateurs lisent avec attention les documents qui peuvent être envoyés et que s'il existe des questions, nous les posons parce que nous nous interrogeons. C'est tout. Un peu comme la campagne d'emplois.

M. BERNARDINO. – Acceptez-vous de le voter quand même, et nous corrigerons les documents, ou souhaitez-vous reporter en janvier ? C'est ma question.

M. VALLÉE. – Si j'ai envie de m'abstenir, je m'abstiendrai. Après, si les autres administrateurs veulent voter sur des documents qu'ils n'ont pas forcément vus ou étudiés, ils font ce qu'ils veulent. Je parle pour moi en tant qu'élu au CA, c'est tout.

M. MOITON. – Je le fais défiler.

M. LE PRÉSIDENT. – Nous pouvons remettre cela.

M. BERNARDINO. – Gilles, je propose que nous reportions le vote de ce point au prochain CA, pour que nous transmettions les documents complets et que le vote ait lieu en conformité.

M. MOITON. – OK.

M. BERNARDINO. – Très bien.

3. RESSOURCES HUMAINES

3.1. Approbation de la campagne d'emplois BIATSS et enseignants

M. BERNARDINO. – Nous passons donc au point suivant : approbation de la campagne d'emplois BIATSS et enseignants. Un volet 1 avait déjà été passé en octobre pour la partie enseignants. Il s'agira d'un complément assez minime. Cela concerne principalement la campagne d'emplois BIATSS. Jean-Luc, une petite introduction.

M. LE PRÉSIDENT. – C'est une campagne BIATSS que nous allons présenter avec différentes formes, avec quelques éléments politiques, pour répondre aussi à Éric sur son interpellation. D'abord, nous ne gelons pas de poste. Nous rouvrons tous les postes, et nous ouvrons systématiquement les concours sur cela. C'est loin d'être le cas d'autres universités. C'est donc un point politique que je tends à souligner. D'autre part, il n'est pas question d'aller sur de la précarité. Des choses sont possibles

aujourd'hui, y compris dans le cadre des contractuels. Il ne faut par ailleurs pas tout mélanger dans les contractuels : les apprentis, c'est autre chose. Nous avons déverrouillé le principe des apprentis sur support existant pour essayer justement de sortir du principe un poste remplacé par un apprenti. Il n'en est pas question. C'est également un point majeur et politique. Enfin, c'est le principe de ne pas embaucher en mode précaire et de pouvoir avoir des contrats longs. Nous pourrions y revenir dans la discussion. Ce sont des points importants.

Je signale aussi que nous sommes la seule université à ne pas geler d'emplois, la seule université à créer des postes. J'entends bien que la maîtrise de la masse salariale est indispensable. Nous ne sommes évidemment pas dans l'optique d'opérer une dérive de masse salariale. Encore faut-il avoir les bons indicateurs *a priori* et non *a posteriori*, comme cela a été souligné. Ensuite, le calcul est effectivement en mode pluriannuel sur l'ensemble de cela, et non pas en mode photographie dont nous avons parlé tout à l'heure – je n'y reviendrai pas.

Je pense que nous pouvons rentrer tout de suite dans une présentation des éléments de la campagne d'emplois par Céline, et ensuite Marion pour les quelques éléments. Céline, si vous voulez,

M. BERNARDINO. – Non, c'est Marion d'abord.

M. LE PRÉSIDENT. – C'est Marion d'abord.

M. BERNARDINO. – Nous faisons d'abord la partie la plus « simple », qui est la partie enseignants, qui est juste un complément sur ce qui a déjà été voté par le CA et qui concerne des demandes arrivées après le volet 1. Marion ?

Mme CASTELAIN. – Oui, bonjour à tous. En volet 2 de la campagne enseignants–chercheurs, quelques petites demandes complémentaires, que vous voyez à l'écran, sont parvenues, le volet 1 ayant été voté au Conseil d'administration en octobre.

Vous avez eu une demande complémentaire de l'AEI, qui correspond à une demande passée en Conseil d'administration en juillet ou juin, en anticipation de la campagne emplois 2021, pour un recrutement au 1^{er} février 2021. Finalement, la composante a décidé de se remettre dans le calendrier de la campagne synchronisée.

Ensuite, nous avons :

- une demande de l'EUP, qui concernait une demande de transformation d'un poste IGE en un poste de maître de conférences ;
- une demande de FST, qui correspond à un maintien et une arrivée tardive d'une demande de retraite ;
- une demande de SESS-STAPS, vue en volet 1. C'était une demande de maintien et de publication du poste de maître de conférences. Finalement, ce poste sera utilisé pour financer le recrutement d'un contractuel de niveau IGE pour du soutien à la FC dans la composante. Il ne sera donc pas publié.

M. BERNARDINO. – Je vous propose que nous fassions un vote par séquence, dans la mesure où nous venons de vous présenter l'ajout de la campagne enseignants. En l'absence de questions-réponses, je vous propose de passer au vote spécifiquement sur ce complément de campagne d'emploi enseignants, afin que nous puissions avancer. Il ne semble pas y avoir de question. Fadoua, y a-t-il des changements de procuration ?

Mme HMAMOU. – Non, pas de changement. Nous pouvons procéder au vote.

Mme MANENT. – Merci, Fadoua. Je vais procéder au sondage pour les personnes présentes. C'est parti. 19 oui et 1 non

Ensuite, procuration n° 1 : 7 oui.

Procuration n° 2 : 4 oui. Merci à vous.

M. BERNARDINO. – Fadoua, peux-tu faire le rappel du total.

Mme HMAMOU. – Nous avons eu 30 oui et 1 non. Donc approbation.

Les modifications de la campagne d'emplois enseignants sont adoptées (avec 30 votes pour et 1 vote contre).

M. BERNARDINO. – Madame AUDIER, prenez-vous la marque pour la partie BIATSS ?

Mme AUDIER. – Absolument. Bonjour à toutes et tous. Campagne d'emplois 2021 BIATSS. Vous avez été destinataires d'une note et d'un tableau de synthèse des demandes. Je vous propose, quant à ma présentation, de dérouler avec vous, annexe par annexe, de façon à ce que nous étudions cette campagne par thématique. À la fin seulement, nous vous proposerons les votes annexe par annexe, mais je pense qu'il est important de dérouler avec vous toutes les thématiques avant que vous puissiez débattre et vous prononcer.

Cette campagne d'emplois. 2021 nous a demandé l'instruction de 216 lignes de demandes, au titre desquelles nous avons regardé, dans un premier temps, les maintiens. Nous vous indiquons sur l'annexe dite « 0 » que, cette année encore, à l'instar des autres années, tous les postes vacants qui existent actuellement seront remplacés, soit en recrutement au fil de l'eau – vous savez que, pour la population des personnels BIATSS, nous pratiquons du recrutement au fil de l'eau –, soit par affectation de lauréats de concours aux périodes où les lauréats arrivent à l'université. Cette année encore, nous n'aurons aucun gel de poste. C'est l'annexe dite « 0 » parce qu'elle ne sera pas soumise à un vote. C'est un mode de fonctionnement, un choix de l'établissement de faire en sorte qu'aucun poste ne soit gelé.

Deuxième thématique, les créations de postes. Pour les créations de postes, nous vous avons proposé trois annexes. Je ne sais pas si les collègues de la DAJG veulent bien les projeter, mais, de toute façon, vous les avez eus. Je vous les commente.

L'annexe 1 concerne les créations de postes BIATSS. Y ont été recensés 19 postes qui sont des créations actées soit sur financement de l'Upec – c'est l'établissement lui-même qui va procéder au financement de ces postes nouveaux.

M. VALLÉE. – Excusez-moi d'intervenir et de vous couper, Céline, mais nous n'avons pas les annexes qui sont présentées au fur et à mesure. Comme disait le VPCA, c'est déjà une partie compliquée, donc si les administrateurs ne peuvent pas avoir les tableaux quand vous en parlez, cela va être très compliqué.

Mme AUDIER. – Pas de souci.

M. VALLÉE. – Donc merci de nous les mettre, notamment l'annexe 0, où nous verrons que rien n'est présenté, et les annexes au fur et à mesure de votre discours. Merci.

Mme AUDIER. – Fadoua, puis-je vous demander de projeter l'annexe 0, s'il vous plaît ?

Juste un point de vigilance sur l'annexe 0 et les maintiens dont je vous parlais. Sur cette campagne, sur les 216 demandes que nous avons reçues, 34 concernaient des demandes de maintien. Pour autant, petite précision, c'est une indication. Vous savez que les documents de la campagne d'emplois nous reviennent à la mi-septembre. Cette année, nous avons demandé aux structures de nous renvoyer leur campagne d'emplois pour le 16 septembre exactement. Or, comme nous faisons du fil de l'eau concernant la population BIATSS, la photographie bouge chaque jour. Donc, au 16 septembre, 34 demandes de maintien nous ont été remontées de la part des structures, mais il faut savoir que nous avons actuellement une cinquantaine de postes vacants. C'est pour cela que l'annexe 0 ne fait figurer effectivement, Benoît, comme vous l'avez justement souligné, aucun poste particulier puisqu'en fait, la photo change tous les jours et qu'il faudrait pratiquement refaire cette photo tous les jours. Par contre, l'engagement de l'université est bien de dire que tous les postes actuellement existants et qui se trouvent être vacants donneront lieu à recrutement. Les personnels partis seront remplacés.

Je ne sais pas si la DAJG peut ou non nous mettre l'annexe. C'est ce qui était prévu entre nous.

[Du fait d'un problème technique, la séance s'interrompt quelques minutes]

Mme AUDIER. – Je peux vous proposer de faire l'exposé en vous détaillant ligne à ligne. Les documents sont sur le SharePoint.

Mme HMAMOU. – Oui, tous les documents ont été mis à la disposition des membres. Je les ai transmis via un lien FileX.

M. LE PRÉSIDENT. – Le temps que nous débloquions, je vous propose, Céline, de démarrer et d'avancer.

Mme AUDIER. – Donc deuxième thématique, les créations, avec trois annexes qui sont dédiées aux créations de postes nouveaux de BIATSS, dont l'annexe 1 : les créations actées sur financement de l'Upec ou sur des dispositifs dont le financement est sûr, parce que nous avons déjà les crédits qui vont permettre de procéder au recrutement. C'est cette fameuse annexe 1 qui recense 19 postes de BIATSS qui vont du niveau B au niveau IGE/IGR.

Si nous faisons du ligne à ligne sur ces 19 postes, ceux-ci concernent principalement les services centraux. Vous comprendrez aisément pourquoi : les services centraux n'ont pas de ressources propres, c'est pourquoi l'établissement s'engage à financer la création de postes pour ces structures. Nous allons retrouver, notamment sur financement Upec, des postes à :

- la Direction du patrimoine et du développement durable : 1 IGE conducteur d'opération, 1 ASI conducteur de travaux électricité ;
- la DSI : 1 technicien de support et 1 IGE responsable de domaine applicatif généraliste ;
- la Direction des services financiers : 1 IGE de DSF adjoint, 1 ASI chargé du suivi des recettes, 1 IGE chargé des achats et marchés ;

- la DRH : 1 IGE chargé de pilotage RH, 1 ASI chargé des opérations collectives pour les enseignants, 1 technicien conseiller mobilité carrière notamment.

Dans le deuxième item que je vous évoquais, nous allons retrouver des créations de postes sur des dispositifs dont nous savons d'ores et déjà dès maintenant que les financements sont sûrs et que nous les avons :

- au CIDB : 3 IGE (deux ingénieurs pédagogiques et un conseiller d'orientation), dont le financement se fera sur les crédits Pulse ;
- au Spof : 1 IGE chargé d'études statistiques, pour lequel les crédits Cvec vont être mis en œuvre.

Sur les crédits de l'Upec, mais en attente que les crédits arrivent jusqu'à nous :

- DifPro : 2 techniciens et 1 IGE. Vous le savez, la gestion totale des apprentis va revenir à l'université, qui crée son propre CFA. Trois postes vont donc être financés pour enclencher cette évolution ;
- l'École d'études politiques : 1 IGE responsable administratif, 1 technicien gestionnaire de scolarité. Afin d'enclencher le projet et préparer l'ouverture aux étudiants de cette école d'études politiques, l'université va en financer les deux premiers postes.

Voilà pour la première annexe qui concerne les créations actées sur financement de l'Upec ou sur dispositif dont le financement est sûr à ce jour. Tout le monde a bien entendu, puis-je continuer ?

M. LE PRÉSIDENT. – Nous vous entendons, Céline.

Mme AUDIER. – Très bien. J'enchaîne avec l'annexe 2, qui concerne elle aussi des créations de postes, cette fois-ci d'apprentis : 17 cette année. L'université a deux objectifs en proposant ces créations de postes d'apprentis :

- d'abord participer, en tant qu'employeur public, à l'effort de formation des étudiants ;

- puis leur faire profiter de l'expérience de nos services.

Nous sommes bien d'accord qu'il s'agit de postes en plus. Les apprentis ne vont nullement venir remplacer les personnels BIATSS sur des postes existants. Lors des échanges avec le comité technique sur ce sujet, il nous a été demandé de travailler sur une charte de l'apprentissage pour que les règles du jeu soient claires, pour l'université en tant que point d'accueil de nos apprentis, mais aussi pour l'apprenti lui-même, afin qu'il connaisse exactement ses droits. Dans cette charte, nous déroulerons notamment le rôle du tuteur, de façon à ce que chaque tuteur soit bien informé de ses obligations envers l'étudiant. C'est un chantier sur lequel la DRH se penchera dès la rentrée de janvier 2021.

Ces 17 postes seront financés par trois sources différentes :

- pour les apprentis arrivant en services centraux, le financement se fera par l'Upec ;
- pour les apprentis allant dans des composantes, le financement se fera sur ressources propres des composantes ;
- la Deve financera un apprenti chargé d'évènementiel pour la MIEE sur les crédits Cvec également.

Voilà pour ce qui est du descriptif de la création des 17 postes d'apprentis que nous vous proposons.

Je vois que Fadoua a réussi à nous mettre la troisième annexe, qui concerne le troisième pan du volet des créations BIATSS pour la campagne d'emplois 2021. Merci, Fadoua. Cette troisième annexe concerne les créations de postes qui vont se faire sous condition de la disponibilité de ressources propres dans les structures, ou alors sur des dispositifs qui sont encore à ce jour à confirmer. C'est pour cela que ces 23 créations ont été isolées dans cette troisième annexe. Elles concernent des postes de niveau C au niveau IGR. Nous avons donc quatre types de financement :

- les ressources propres des composantes. Notons qu’il s’agit ici de demandes de postes faites par l’Episen, par l’IUT de Créteil, par l’OSU, par la FST, par l’AUI, par FSEG, par la santé pour l’IMRB, par FSEG et par LLSH ;
- sur le plan licence santé. Là, nous avons trois demandes, qui concernent trois postes de niveau B : 1 pour FSEG et 2 pour la Faculté de santé. Nous sommes sur des postes de gestionnaire de scolarité et gestionnaire pédagogique ;
- le transfert des crédits lors du transfert des apprentis (bandeau vert). Là, nous avons de nouveau 5 postes pour la DifPro, pour participer à l’évolution dont je vous parlais tout à l’heure (4 techniciens, 1 ASI), qui seront donc financés lorsque les crédits concernant les apprentis nous seront transférés en même temps que la gestion complète des apprentis ;
- pour la santé (bandeau gris), deux autres sources de financement. Dans un premier temps, pour un poste de technicien gestionnaire pédagogique, une convention passée avec la Région dans le cadre de la création de l’Institut universitaire de kinésithérapie. Pour le deuxième poste, qui concerne un cadre de santé formateur de niveau IGE, les crédits viendront de la réponse à un appel d’offres simulation Ifsi.

Voilà, ces créations recensées dans ces trois annexes sont bien du plus par rapport aux postes qui existent actuellement, et sont répertoriées selon le type de financement qui viendra permettre ces créations.

Thématique suivante, si vous le voulez bien, les transformations. Sur les 216 demandes de la campagne d’emplois, 26 concernaient des demandes de transformation. De manière assez équilibrée, 12 demandes émanaient des composantes et 14 des services centraux. Sur ces 26 demandes, 22 demandes de repyramidage concernaient des supports d’État délégués, donc des supports de titulaires. Sur l’annexe, figurent 9 demandes en tout. Je vais passer très vite sur la dernière, qui est sur le dernier bandeau et qui est une transformation technique. Nous

vous la présentons pour être tout à fait transparents et pour votre information, mais c'est en fait une transformation purement technique. Je vous explique très rapidement : le SCD avait un agent de la filière de l'AENS qui occupait les fonctions de magasinier depuis plusieurs années. Cet agent va partir en retraite dans le courant de l'année 2021. Il s'agit bien de missions de magasinier. En fait, nous allons demander au ministère la transformation de ce support de l'AENS en support de magasinier dépendant de la filière bibliothèque, de façon à ce que le profil de l'emploi soit clair. C'est vraiment une transformation purement technique.

Pour les huit autres transformations qui ont été actées favorablement, il s'agit de repyramidage. Je vous l'ai dit, elles se font toutes depuis des états délégués. Nous n'avons pas les moyens de repyramider nos postes de la sorte. Il est donc proposé, pour permettre ces repyramidages de fonction – de façon à pouvoir répondre aux besoins des structures, qui font évoluer leur structure d'emploi et qui ont des missions qui nécessitent que les agents positionnés dessus soient d'un niveau supérieur –, d'accorder les transformations en créant des postes de contractuels d'un niveau supérieur. Cela va permettre d'adapter le niveau de fonction au niveau des attendus nécessaires pour chaque structure pour remplir les missions. Le document est en ligne, merci à Fadoua. Cela va concerner un repyramidage :

- de C en ASI pour l'IUT de Créteil ;
- de C vers B pour l'IUT de Sénart ;
- de C vers B pour l'Inspé, pour le département MEEF4 ;
- de C vers B pour la FSEG pour l'Erudite ;
- de C vers B pour la Direction du patrimoine et du développement durable ;
- d'ASI vers IGR pour la DRH ;
- de Saenes (donc niveau B) vers ASI pour la DRH ;
- de technicien vers ASI pour la DRH.

Voilà pour ce qui est de la thématique des transformations dans cette campagne BIATSS.

Dernière thématique que nous vous proposons, les concours BIATSS (annexe 5). Cette année, nous avons eu 68 demandes d'ouverture de concours. Elles concernent les 7 BAP (branches d'activité professionnelle) :

- en grande majorité (68 %) pour la BAP J, administration et pilotage, ce qui est logique puisqu'une grande majorité de nos populations BIATSS sont de la BAP J ;
- la BAP A, sciences du vivant ;
- une demande dans la BAP B, Chimie ;
- une demande dans la BAP C, sciences de l'ingénieur ;
- sept demandes pour la BAP E, informatique ;
- trois demandes pour la BAP F, communication ;
- quatre demandes dans la BAP G, métiers du patrimoine et de la logistique.

Sur ces 68 demandes, 38 concernent des concours qui ont déjà été ouverts en 2020 et 31 concernent des emplois types référencés. Nous sommes une université pluridisciplinaire. C'est une grande richesse, mais c'est vrai qu'au moment de l'ouverture des concours, c'est une difficulté à laquelle nous nous confrontons puisqu'il nous faut être vigilants à ce que tous les métiers soient représentés et à ce que les collègues de toutes nos familles professionnelles puissent, à un moment ou à un autre, se voir proposer la possibilité de passer un concours ouvert par l'Upec.

C'est la raison pour laquelle je voudrais revenir rapidement sur les thématiques qui sont les nôtres quand nous instruisons les demandes. Nous faisons d'abord très attention, quand nous instruisons les demandes d'ouverture de concours, au bilan de la session passée. Nous avons donc fait l'exercice sur la session de concours qui s'est tenue en 2020. Je ne vous rappelle pas que cela a été une année très difficile à cause

de la crise sanitaire et que, notamment sur la question des concours, nous avons été dans un flou artistique long, pour lequel nous nous sommes même demandé si nous pourrions organiser des concours en 2020. Les inscriptions ont été décalées, les règles du jeu changées. Pour nos collègues de catégorie C et B, seules des épreuves sur dossiers ont été réalisées. Les oraux d'admission habituels n'ont pas eu lieu. Année bouleversée certes, mais année difficile quant au bilan de cette fin de session, car 21 % des postes ouverts en 2020 au concours n'ont pas été pourvus. Nous avons analysé les causes de ce résultat médiocre.

Dans la filière de l'ITRF, nous avons vu trois causes. La première, c'est que nous avons ouvert certains concours pour lesquels nous n'avons reçu aucun dossier de candidats. Je vous rappelle que si nous avons ouvert ces concours sur la session 2020, c'est parce que lorsque nous avons travaillé, voilà un an, sur la campagne d'emplois 2020, nous avons eu des demandes. Après, les conditions sanitaires et les vicissitudes que nous avons connues font que les collègues qui avaient prévu de passer les concours n'ont peut-être pas eu la possibilité de s'y inscrire ou n'ont plus voulu le faire. Bref, nous avons eu des concours ouverts sur lesquels nous avons eu 0 candidature. Deuxième cause, nous avons eu des concours qui se sont tenus, pour lesquels les candidats pressentis – et non lauréats pressentis – ont été en deçà du niveau attendu. C'est ce qui nous a été rapporté par les membres et les présidents de jurys de concours. Je fais juste une parenthèse pour vous préciser qu'il faut vraiment que tous, chacun à notre niveau, nous travaillions à sensibiliser les collègues qui s'inscrivent aux concours. Il ne suffit pas d'être candidat pour être lauréat. L'université a toujours fait le choix de ne pas ouvrir de concours à moustaches. Des règles du jeu sont donc à suivre pour le jour du concours. Il est dommage d'ouvrir des concours et de les déclarer infructueux parce qu'aucun des candidats, ni nos internes, ni éventuellement les externes, ne sont au niveau. Troisième cause, nous avons des lauréats qui sont multireçus, qui sont brillants, qui passent plusieurs

concours, dont ceux de l'Upec, et qui après font le choix de l'établissement dans lequel ils veulent arriver. Certaines fois, l'Upec n'est pas choisie.

Dans la filière de l'AENS, la situation de cette année est toute particulière puisque, là encore, la crise sanitaire et la Covid ont changé les règles du jeu. C'est la première année que l'université, comme tous les autres établissements de l'académie, n'a pas eu la possibilité d'auditionner les lauréats des concours de la filière AENS. Cela veut dire que nous avons reçu jusqu'au 27 août des mails du rectorat nous disant que M. X ou Mme Y sont affectés à compter du 1^{er} septembre chez vous. Il a fallu que nous demandions des dossiers et surtout des CV pour pouvoir proposer des affectations pertinentes à ces collègues qui nous arrivaient sans que nous les connaissions. Au final, 19 postes avaient été ouverts l'année dernière dans la filière de l'AENS : 3 postes n'ont pas été pourvus ; 12 ont vu arriver des candidats extérieurs. C'est une richesse d'accueillir des candidats extérieurs, sauf que les candidats qui sont arrivés ne correspondaient pas forcément aux besoins que l'université avait au moment de leur affectation. Je vous rappelle que les candidats B et C de l'AENS nous sont arrivés au 1^{er} septembre. Nous avons réussi, sur 19 postes, à fidéliser 4 collègues en interne, qui étaient jusque-là contractuels et qui, par le biais de leur réussite au concours de l'AENS, ont été titularisés à l'université.

Donc année difficile si nous faisons le bilan. Le fait que 21 % de nos postes ouverts ne soient pas pourvus nous fait penser qu'il nous faut peut-être revoir, cette année, le volume de notre campagne de concours. Nous devons regarder notre vivier de compétences. C'est le deuxième point sur lequel nous travaillons en instruction fine dans la campagne d'emplois : nous regardons le taux de risque pour les futurs candidats. Ceux d'entre vous qui sont à la tête d'une structure, qu'il s'agisse d'une composante ou d'un service central, le savent : quand nous vous demandons vos volontés d'ouverture de concours, nous vous demandons quels sont les candidats potentiels qui pourraient s'inscrire à ces concours. Nous analysons la situation au vu

de l'expérience de ces collègues, de leur préparation aux concours, des concours qu'ils ont déjà passés et des résultats de ces concours. Tout simplement parce qu'ouvrir une session de concours a deux objectifs principaux :

- fidéliser nos collègues contractuels en leur permettant d'accéder à la titularisation ;
- permettre la promotion de collègues déjà titulaires, mais qui, en passant des concours d'un niveau supérieur, vont pouvoir être promus dans leur carrière.

Or nous nous rendons bien compte, avec le *turnover* qui est le nôtre à l'université – et qui ressemble au *turnover* des autres universités, de région parisienne notamment –, que notre vivier a du mal à se reconstituer tous les ans. Il serait donc vain d'ouvrir beaucoup de postes tous les ans au concours si, derrière, nous n'avons pas un vivier de compétences qui va permettre de remplir les deux objectifs que je viens de vous présenter.

Nous allons donc vous proposer cette année d'ouvrir moins de concours pour assurer le fait que ces concours puissent répondre aux deux objectifs que je vous ai cités (fidélisation et déprécarisation de certains collègues ; promotions d'autres), pour revenir, dans les années à suivre, à des sessions de concours plus volumineuses.

Autre point auquel nous sommes très attentifs, quand nous étudions les demandes d'ouverture concours, avant de vous faire une proposition : nous faisons un point sur les concours des années passées. Je vous l'ai dit : université pluridisciplinaire, cartographie des emplois très importante. Il faut donc que nous puissions servir toutes les BAP, tous les emplois types et faire rouler d'année en année. Nous allons retrouver des concours que nous ouvrons tous les ans parce qu'ils concernent une grande majorité de notre population, notamment les concours B et C de la BAP J sur tout ce qui est gestion administrative, mais, pour les emplois plus spécifiques, nous serons obligés de faire tourner d'année en année. Dernier élément, et pas le moindre,

nous regardons l'existence de supports vacants de titulaires dans les structures demandeuses. Vous avez pu le voir dans la note qui vous a été transmise, où nous vous avons fait un point de rappel, qui existait aussi dans les notes des précédentes années, sur les règles du jeu. Normalement, les demandes d'ouverture de concours par les structures doivent être assorties de propositions de postes de titulaires vacants qui vont pouvoir être mis à disposition des arrivées concours et des nouveaux lauréats.

Certes, les structures n'ont pas toutes la même taille et c'est vrai qu'il serait difficile, pour une petite structure, de demander des ouvertures de concours si elle a quatre agents et que trois postes sont occupés. C'est pourquoi nous regardons à la fois ce qui est disponible dans les structures demandeuses, mais aussi les postes qui vont être mutualisables au niveau de l'université. Cette année, sur les 68 demandes, 23 postes sont assortis de supports de titulaires vacants qui vont pouvoir être utilisés. Il était important de vous rappeler ces règles du jeu, parce que la proposition est vraiment le fruit de tous ces éléments combinés ensemble.

Au final, la proposition qui vous est faite, et qui figure sur l'annexe 5, est d'ouvrir 22 postes au concours. Pour vous donner une idée, c'est un volume d'ouvertures comparable à ce que nous avons fait lors de la session 2018. Les deux années passées ont été très ambitieuses en termes de concours, avec 46 ouvertures en 2019 et 51 en 2020, mais il nous faut passer par une année plus humble avant de pouvoir repartir sur des années plus ambitieuses. L'important, pour cette année, nous paraît vraiment d'assurer que les 22 postes mis au concours remplissent vraiment l'objectif de fidéliser nos collègues actuellement contractuels et permettre la promotion à d'autres collègues.

Les 22 postes ouverts sont répartis comme suit :

7 postes de catégorie C : 3 dans la filière de l'AENS, dont les concours seront organisés par le rectorat ; 4 dans la filière ITRF, en adjoint en gestion administrative. Sur le document, nous mettons pour information les structures ayant demandé l'ouverture, étant entendu que ce n'est pas parce que celles-ci l'ont demandée qu'elles seules verront certains de leurs agents lauréats. Nous sommes sur de l'ouverture mutualisée sur les concours classiques, donc que le meilleur gagne ! Si nous devons, par exemple, puisque nous sommes sur les catégories C, avoir un collègue de catégorie C lauréat à la session 2021 alors même que sa composante n'avait pas demandé l'ouverture d'un concours pour lui, il serait bien sûr fidélisé dans sa composante. ;

- 7 postes de catégorie B : 3 dans la filière de l'AENS, 4 dans la filière de l'ITRF ;
- 8 ouvertures de concours de niveau A : 4 en ASI, avec, vous le voyez, 2 ouvertures très ciblées, dans la BAP C en études mécaniques et dans la BAP F en communication ; 1 ouverture dans la BAP G pour un animateur en prévention des risques - cette demande émanait de deux structures différentes : que le meilleur gagne ! - ; et 1 poste d'ASI en gestion administrative sur la BAP J ;
- 3 postes d'IGE, 1 sur la BAP A biologie, demandé par la Faculté de santé, et 2 en BAP J gestion administrative, avec là encore une demande émanant de plusieurs structures ;
- 1 poste d'IGR ouvert au concours cette année sur la BAP J, sur l'emploi type responsable administration et pilotage.

Voilà pour ce qui est de la proposition d'ouverture de concours sur l'annexe 5. Je vous remercie de votre attention et je laisse la place au débat.

M. BERNARDINO. - Très bien, nous allons passer aux questions. Je vous rappelle que le vote sera proposé, annexe par annexe, par type de catégorie. Nous pouvons par

contre rester sur des questions qui concernent l'ensemble des annexes, si vous le souhaitez.

M. VALLÉE. – Première question – je prends la parole, je ne l'ai pas demandée – : pourquoi les votes sont-ils asymétriques ? Au premier vote au CT, le vote a été global et, là, vous faites un vote à la découpe. Je ne vois pas pourquoi nous procéderions ainsi pour les BIATSS, alors que, pour les enseignants, nous avons fait un vote global.

M. BERNARDINO. – C'était simplement pour répondre à ce qui avait été fait en CT, par analogie. Je serais favorable à un vote global, si vous en êtes aussi d'accord, mais comme le deuxième vote du CT avait été fait annexe par annexe, nous n'avons pas voulu revenir en arrière, sur un vote ainsi découpé. Nous n'avons pas d'objection si c'est un vote global que vous voulez.

M. VALLÉE. – Oui, je préférerais un vote global. C'est une campagne d'emplois enseignants d'un côté et BIATSS de l'autre, donc autant faire pareil.

M. BERNARDINO. – Nous sommes parfaitement d'accord pour le vote global. Avez-vous des questions ou voulez-vous que nous passions directement au vote, vu l'heure ?

M. VALLÉE. – Vous avez parlé de campagne un peu compliquée, il y aura des questions, par mes collègues ou par moi. Vous avez dû lire notre communiqué, envoyé hier aux personnels enseignants et BIATSS, pour informer la population universitaire de cette campagne d'emplois que nous trouvons en dessous de ce que nous aurions souhaité et alerter sur la précarisation qui s'installe quand même à l'Upec. Nous avons pu comprendre que c'était de manière transitoire : OK, mais si nous faisons le lien avec le premier sujet de ce CA, c'est-à-dire le budget et l'inquiétude qu'il peut y avoir sur les différents équilibres financiers, nous ne pouvons pas nous empêcher de faire le rapprochement avec les difficultés que nous allons rencontrer dans les prochaines années. Les BIATSS seront effectivement la variable

d'ajustement, surtout si nous avons profité de cette campagne d'emplois 2020-2021 pour recruter beaucoup plus de contractuels.

M. BERNARDINO. – Ce n'est absolument pas l'objectif de la présidence.

M. VALLÉE. – Ce n'est pas l'objectif de la présidence. Mais, tout comme les remarques qui ont été faites pour le vote du budget initial, ce que je vais dire – ou ce que les autres collègues vont dire – sera écrit et nous pourrons prendre acte pour l'année prochaine. C'est tout. Nous sommes là pour poser des alertes et donner des signaux. Après, vous assumerez la politique.

Nous avons constaté, en tant que BIATSS, que des postes de titulaires étaient transformés pour – c'est ce qui nous est dit – des promotions ou des consolidations en postes de contractuels. Nous avons pris acte. Nous avons vu que beaucoup de postes étaient créés sur des ressources propres, et nous avons alerté sur la pérennité de ces financements. Visiblement, cela n'a pas été vérifié en amont. Je ne sais pas si ces postes vont vraiment être ouverts ou si c'est juste un affichage. Nous avons parlé des liens de subordination – ou de féodalité – qui allaient s'opérer entre les nouveaux recrutés, du fait qu'ils allaient être payés par les ressources propres de composantes. Ce sera un lien direct, c'est-à-dire : « je te paie, tu me dois un service ». L'employeur ne sera plus l'Upec mais la composante, nous l'avons bien compris. Nous sommes donc inquiets de la disparition de postes de titulaires (-8 pour +8 contractuels). Je ne comprends pas.

Je fais une comparaison avec la campagne d'emplois enseignante : nous avons eu des transformations de postes. Nous voyons des postes de maîtres de conférences transformés en PR, etc. – très bien. Pour les postes de BIATSS, nous sommes obligés de passer, pour les promotions, par des supports de contractuels, etc. À tous les enseignants-chercheurs en CA : vous avez bien vu le tableau que vous avez eu pour la campagne d'emplois enseignante. Pour les BIATSS, nous avons été baladés dans

6 annexes (une annexe 0 a même été ajoutée) : vous voyez un petit peu le jeu de piste. Cela n'inspire pas la confiance, ce n'est pas du tout clair. Après, je ne sais pas si d'autres BIATSS ont des commentaires à faire, que ce soit le SNPTES, le SGEN, Joëlle. Franchement, cette campagne n'est pas rassurante.

M. BERNARDINO. – Nous allons donner la parole à Joëlle.

Mme FAURE DUNABEITIA. – Nous avons signé une déclaration assez large au niveau syndical. Cela fait quand même trois ans que nous alertons sur les difficultés du fait de recruter. Nous nous étions quand même engagés sur une politique, depuis trois ans, en disant qu'il fallait faire attention, que nous avions des projets et qu'il fallait pérenniser les emplois. Nous n'avons pas l'impression que le dossier BIATSS avance. Nous voyons bien qu'au niveau des enseignants, cela avance sans problème. De plus, les personnels enseignants contractuels sont peu nombreux.

La notion de variable d'ajustement sur les BIATSS, c'est vraiment le sentiment qui s'installe actuellement. Cela ne va pas contribuer à ce que les collègues restent. Cela devient trop difficile dans les services, dans les conditions actuelles mais aussi avant, de garder des personnels. Nous voyons bien que les collègues, une fois formés, partent dans les universités parisiennes, ainsi que tu l'as dit toi-même, Céline, et qu'ils ne choisissent pas l'Upec au moment des concours. Nous avons fait ce constat depuis longtemps. Nous sommes toujours à proposer des contrats d'un an, et jamais de deux ans, aux personnels lorsque nous les recrutons. Aujourd'hui, avec les problèmes de logement, les problèmes sociaux et les bas salaires (1 280 euros pour les catégories B à l'Upec), quelqu'un qui est tout seul ne peut pas, actuellement, se loger ou vivre normalement. Ces problèmes d'attractivité touchent aussi bien au salaire qu'au statut contractuel. L'Upec a de nombreux projets. S'il faut des personnels BIATSS pour porter ces projets, cela va être très difficile. Les collègues vont être dans l'opportunité de venir à un moment donné à l'Upec parce qu'il y existe

des emplois, et dès qu'ils pourront, ils partiront. C'est vraiment notre inquiétude aujourd'hui.

Cela fait trois ans que nous le disons. Nous en avons parlé au niveau de l'élection. Nous sommes toujours sur des contrats d'un an. Jamais nous ne voyons paraître de contrat de deux ans. Nous ne pouvons même pas afficher à une personne que ce sera un contrat de deux ans, alors que nous pouvons le faire, avec une période d'essai. Nous n'avons toujours pas de charte de non-titulaires. Au niveau des concours, je ne suis pas du tout d'accord. Effectivement, c'est dur de recruter en ce moment, du fait du contexte Covid. Les collègues ont peut-être des personnels qui ne conviennent pas aux profils souhaités, mais c'est aussi cela la fonction publique : c'est à nous d'accompagner les personnes sur les métiers, de les former. Nous savons bien que nos étudiants ne sont pas opérationnels dès qu'ils sont recrutés dans les entreprises : c'est pareil pour nos collègues. Il faut du temps pour prendre le poste, les former, les acculturer et surtout les faire rester. Comme l'ensemble des organisations syndicales, je suis fatiguée de former et d'accompagner en permanence des nouveaux collègues, de ne pas pouvoir donner de perspectives de carrière aux collègues pour pouvoir les garder.

Nous sommes vraiment très inquiets parce que l'Upec n'est pas une université qui attire. Elle peut attirer peut-être sur des territoires où il n'existe pas beaucoup d'emplois, mais nous savons aujourd'hui que les collègues ne resteront pas : dès qu'ils auront des opportunités, ils partiront aussi.

Vous savez que nous voterons contre. La solution, aujourd'hui, de recruter sur ressources de composantes est très aléatoire et arbitraire. Cela va mettre des collègues dans des positions très inconfortables en termes de management. L'université aurait dû s'engager avec la composante, mais pas afficher que c'était la composante. Nous aurions peut-être pu donner des garanties plus fortes.

M. BERNARDINO. – Je tiens juste à rappeler que les contrats de travail sont bien Upec et non pas de la composante.

Mme FAURE DUNABEITIA. – Je sais, mais l'afficher tel quel est une maladresse.

M. BERNARDINO. – C'est bien l'Upec qui garantit le paiement des salaires. Dans le modèle économique de l'Upec, les ressources propres sont données directement aux composantes. Quand nous disons que c'est sur ressources propres de la composante, c'est-à-dire que l'Upec va reprendre une partie de ces ressources propres pour financer la masse salariale et la garantir.

S'agissant des contractuels – nous l'avons déjà dit en CT avec Frédéric et Sandrine SAVATTEO –, nous souhaitons effectivement aller vers une charte et un cadrage. En particulier, nous avons des velléités d'avoir des contrats moins précaires, comme l'a dit Frédéric, et, sur le plafond établissement, d'aller peut-être aussi vers de la cédésation d'une partie de ces personnes, parce que quand ce plafond devient un peu plus « pérenne », il me paraît normal qu'une partie soit cédésée pour éviter cette précarité.

Frédéric, si tu veux compléter,

M. DEHAN. – Oui, merci Amilcar. Il existe plusieurs éléments par rapport à la population contractuelle. Le premier est d'ordre réglementaire. Je l'ai écrit et c'est effectivement un travail que nous allons lancer. Nous explorons toutes les possibilités réglementaires, notamment, depuis la loi de modernisation de la fonction publique, nous avons des possibilités de durée contractuelle beaucoup plus importante que ce qui a pu se pratiquer pour X raisons – cela ne fait que trois mois que je suis à l'Upec, je ne reviendrai pas sur ces raisons. Les possibilités sont aussi beaucoup plus larges d'avoir recours dès le primo recrutement, si nécessaire, à des contrats à durée indéterminée, et pas uniquement pour des personnels de catégorie A : cela peut aller

aussi sur des personnels de catégorie B ou C – avec des conditions plus particulières, mais c’est possible aussi.

La deuxième chose – mais c’est un débat beaucoup plus large –, c’est l’absence de volonté de substituer systématiquement de l’emploi contractuel à des emplois de titulaires. Cela a été évoqué dans les débats. Certains collègues contractuels sont effectivement, lorsque des vacances se font jour au fil de l’eau, sur des postes de fonctionnaires qui se sont libérés tout au long de l’année. Il faut que nous trouvions le point d’équilibre entre la capacité à conserver ces collègues – et donc, parfois, à ne pas ouvrir un concours tout de suite, dès la première année, pour se donner toutes les chances que le collègue puisse réussir le concours en question, si tant est qu’il en ait vraiment le soin – et puis les demandes des entités qui recrutent, que ce soient des composantes, des laboratoires, des services centraux ou communs.

S’agissant du troisième point par rapport à la population contractuelle – je l’ai écrit aussi sur le chat et Amilcar l’a précisé –, c’était pareil dans l’antépénultième établissement où j’ai travaillé précédemment. Nous avons un dispositif, peu importe le terme (charte, protocole...), qui cadrerait très largement le recrutement des personnels contractuels, d’ailleurs BIATSS et enseignants (de type enseignants ou enseignants-chercheurs), et donnait des grands éléments de cadrage par rapport au recrutement, que ce soit sur des durées de contrat, des modalités de recours aux personnels contractuels, des modalités de financement, etc. Cela me semblerait quand même un élément extrêmement intéressant sur lequel nous pourrions travailler avec les organisations syndicales et l’équipe politique, car je pense que cela permettrait d’aplanir certaines difficultés et de clarifier le recrutement de personnels contractuels. Ce sont donc des éléments de contexte dont il faut tenir compte.

Après, par rapport aux ouvertures de concours, j’en profite aussi. Ainsi que l’évoquait Céline AUDIER, l’Upec a de longue date une politique de mutualisation de la plupart

des ouvertures de concours. C'est aussi un point qui me semble important à rappeler. Ce n'est pas forcément le cas partout. Dans bien des établissements, lorsque les concours – et plus particulièrement les concours internes – sont ouverts, ils n'ont guère de caractère très ouvert. C'est donc une politique RH qui mérite d'être soulignée. Les possibilités d'ouverture de concours, ainsi que cela a été évoqué, sont quand même aussi dépendantes de la disponibilité des postes et des ouvertures possibles d'une année à l'autre, et c'est très fluctuant.

Enfin, nous avons effectivement un sujet d'attractivité des postes à l'Upec. Nous parlons de titulaires, avec plus de 20 % des concours infructueux lors de la dernière campagne. C'est pareil pour les contractuels, ainsi que je viens d'en parler à l'instant. Il est évident que nous devons tous collectivement travailler pour renforcer l'attractivité de l'Upec. Cela passe par des éléments de nature salariale, au sens large du terme, mais pas que. Un vrai travail de fond est à mener.

M. BERNARDINO. – Éric, avais-tu demandé la parole ?

M. PELLET. – Avant de poser une question sur le tableau 4, je voudrais quand même rappeler, là encore, que les mots ont un sens. Nous avons beaucoup parlé de précarité et de précarisation, notamment autour de la loi de programmation de la recherche. Nous avons voté des motions contre cette précarisation. Je voudrais quand même rappeler qu'un poste de contractuel est un poste précaire. Concrètement, nous ne pouvons pas, d'un côté, dénoncer la précarisation et, au moment de la campagne d'emplois, multiplier à la première occasion les postes de contractuels.

J'entends bien aussi l'argument qui dit que les postes existants sont reconduits, mais il est bien évident que, dans le cadre général d'une masse salariale en progression, si nous reconduisons les postes de titulaires existants et que la plupart des postes créés sont des postes contractuels, le ratio titulaires/contractuels va évidemment évoluer. Or, jusqu'à présent, l'Upec avait plutôt la réputation justifiée de ne pas abuser des

postes précaires, dont les contractuels, et d'avoir un ratio relativement positif du côté des fonctionnaires. Il est bien évident qu'il existe là une inflexion et c'est ce à quoi les organisations syndicales se sont toutes opposées. Je rappelle que le CT a voté contre cette politique d'emploi et cette campagne d'emplois contractuels, qui, certes, porte essentiellement sur les BIATSS, mais nos collègues BIATSS ont très bien dit les choses : cela commence sur les BIATSS et, pour l'instant, pas trop au niveau des enseignants. Il existe quand même un écart, comme je l'ai dit au début, entre les paroles et les actes.

J'en reviens au tableau 4, dans lequel nous avons quand même un exemple de 8 postes dont il est dit explicitement qu'un support titulaire permet de créer un poste contractuel. Contrairement à tout ce qui a été dit, il existe donc bien dans cette campagne une transformation de postes titulaires en postes contractuels. Là encore, nous sommes, à mon avis, dans l'artifice verbal. Pouvons-nous vraiment, et c'est ma question, appeler repyramidage, sous prétexte que nous passons d'un titulaire C à un contractuel B, dans la mesure où cette notion n'a vraiment de sens qu'à l'intérieur de la fonction publique ? Au nom du repyramidage, nous contractualisons et, en réalité, nous précarisons. N'ayons pas peur des mots.

M. BERNARDINO. – Céline, veux-tu apporter une réponse ?

Mme AUDIER. – Puis-je me permettre de répondre à M. PELLET sur cette annexe 4 ?

M. BERNARDINO. – Oui, tout à fait.

Mme AUDIER. – Merci. Je n'ai peut-être pas été suffisamment claire sur l'annexe 4. S'agissant des 8 postes dont nous parlons, les structures demandeuses nous disent qu'elles ont un besoin quant à des attendus au-delà du niveau de support dont elles disposent actuellement. Elles ont donc besoin de repyramider la mission. Prenons l'exemple d'une structure qui a un support de titulaires C et qui dit être sur un niveau d'attendu concernant la catégorie B. Nous leur répondons qu'à ce jour, nous n'avons

pas les moyens d'avoir à la place un support de titulaires B, et nous proposons de redimensionner les missions et de faire appel à un collègue contractuel de catégorie B pour que les attendus puissent être respectés. Par contre, le support de C existant retombe dans le pot commun de l'université et va permettre notamment l'ouverture d'un poste au concours. Ce poste de titulaire C n'est donc pas perdu mais va être redéployé ailleurs, sur du recrutement au fil de l'eau ou sur l'ouverture d'un concours. C'est bien du plus, mais comme nous ne pouvons pas faire du plus de titulaires, nous mettons, en plus de ce support de titulaire de C, un contractuel B.

Je voulais que ce soit bien clair par rapport à cela. Ce n'est pas à la place de.

M. PELLET. – D'accord, mais, au bout du compte, puisque nous sommes dans une phase de création de poste, le ratio titulaires/contractuels sera clairement en diminution.

Mme AUDIER. – Sur ce point-là, oui, Monsieur PELLET.

M. BERNARDINO. – Je vous propose que nous passions au vote, car il est quand même 13 heures 30, si vous en êtes d'accord. Fadoua, peux-tu donner les changements de procurations ?

Mme HMAMOU. – M. THAUVRON, allez-vous voter pour... ? Je ne sais pas si ses procurations sont maintenues pour ce vote.

M. BERNARDINO. – *A priori*, il est encore là, donc il peut voter.

Mme HMAMOU. – Estelle, je t'ai donné la main.

Mme MANENT. – Merci. Je vais procéder au sondage. Personnes présentes et non représentées. 17 votants. Est-ce que je publie ? Nous avons 11 oui, 6 non et 1 abstention.

Ensuite, la procuration n° 1 : 7 oui. Je publie les résultats.

Procuration n° 2 : 4 oui. Je publie les résultats. Merci à vous.

M. BERNARDINO. – Fadoua, le total ?

Mme HMAMOU. – 22 oui, 6 non et 1 abstention.

M. BERNARDINO. – Très bien, merci.

La campagne d'emplois BIATSS est adoptée (avec 22 votes pour, 6 votes contre et 1 abstention).

3.2. Approbation de la politique d'action sociale des personnels

M. BERNARDINO. – Nous avançons sur l'approbation de la politique d'action sociale. Je crois que c'est Sandrine qui nous la présente.

Mme SAVATTERO. – Bonjour à tous.

Je vous présente donc la mise en place d'une commission d'action sociale des personnels, dont l'objet principal est de pouvoir accorder des aides sociales sous forme d'aides remboursables, d'aides non remboursables ou l'attribution de chèques-service à vocation sociale sur demande et instruction de l'assistante sociale des personnels.

Pour mettre en œuvre cette commission, il est proposé au Conseil d'administration un projet de délibération qui autorise l'attribution de ces aides, et en fixe le plafond par agent et par année.

M. BERNARDINO. – Avez-vous des questions, ou passons-nous au vote. Pas de question ? Je propose que nous passions au vote pour avancer.

Mme HMAMOU. – Quelqu'un a une question.

M. BERNARDINO. – Madame LANGLOIS ?

Mme HMAMOU. – Non, Mme LANGLOIS, je vous confirme que je n'ai pas reçu les procurations. Il y avait effectivement des procurations, mais je ne peux pas vous les transmettre sans qu'il y ait votre nom sur le document.

Mme LANGLOIS. – Je ne sais pas si vous m'entendez ?

Mme HMAMOU. – Nous vous entendons.

Mme LANGLOIS. – Comme tout se fait par SMS ou mail, c'est un peu compliqué. Arnaud vient d'envoyer un mail disant qu'il a transféré ses deux procurations. Je viens de le recevoir.

M. BERNARDINO. – Très bien.

Mme LANGLOIS. – L'avez-vous reçu ?

Mme HMAMOU. – J'ai reçu le mail disant qu'il donne sa procuration à Mme Joëlle FAURE, mais il ne peut pas transmettre à une autre personne les procurations qui lui avaient été données. Ce n'est pas possible.

Mme LANGLOIS. – D'accord.

Mme HMAMOU. – Madame FAURE, nous avons un changement dans les procurations puisque j'ai bien reçu la procuration de M. THAUVRON pour Mme FAURE.

Mme LANGLOIS. – Merci.

M. BERNARDINO. – Très bien.

M. PELLET. – J'avais une question.

M. BERNARDINO. – Oui, Éric ?

M. PELLET. – Pourquoi cette délibération sur la politique d'action sociale est-elle dissociée du principe de la commission d'action sociale voté en CT, avec des aménagements, après discussion ? Je ne comprends pas pourquoi cette dissociation.

La commission est mentionnée, mais le principe de sa création n'a pas été acté par le CA, sauf erreur de ma part.

Mme SAVATTERO. – L'idée est que la délibération sur les attributions de chaque service à vocation sociale et les montants plafonnés d'aide sociale pourraient évoluer au cours du temps, alors que nous imaginons que la commission d'action sociale, telle qu'elle est proposée, reste plus pérenne. C'est la raison pour laquelle vous avez deux documents, qui vont l'un avec l'autre. En effet, si nous n'avons pas de délibération sur les montants d'attribution, la commission n'a pas trop de raison d'être.

M. PELLET. – Mais là, nous ne votons que le document sur les montants des attributions ou bien votons-nous aussi sur la commission ?

Mme SAVATTERO. – La commission d'action sociale a été présentée en comité technique, la délibération aussi, et dans deux séances différentes.

M. PELLET. – Donc nous voterons sur la commission une autre fois, c'est cela ?

Mme SAVATTERO. – Non. Là, nous pouvons faire deux votes distincts ou un vote global.

M. PELLET. – C'était le sens de ma question. La création de cette commission est-elle mise au vote avec cette délibération ? En effet, dans la délibération, les modalités de création de cette commission ne figurent pas, ce qui me paraît bizarre.

Mme SAVATTERO. – Vous avez deux documents : un document avec la commission, sa composition, ses attributions...

M. PELLET. – C'est la note.

Mme SAVATTERO. – Oui, et la délibération. L'idée est qu'elles puissent éventuellement évoluer de façon différente. Nous aurions pu effectivement mettre la composition de la commission sous un format de délibération.

M. PELLET. – C'est ma question. Du coup, la commission fait-elle juste l'objet d'une information ? C'est une vraie question que je vous pose.

M. BERNARDINO. – Le vote porte essentiellement sur le plafond, parce qu'il est important de le fixer pour l'agent comptable. Il fallait l'accord du CA pour le plafond. Par contre, je te rejoins et je propose de mettre au prochain CA une délibération sur la constitution de la commission.

M. PELLET. – Oui, cela me semblerait effectivement nécessaire, d'autant que la présente délibération fait allusion à cette commission.

Mme SAVATTERO. – Je propose d'enlever la commission et je la mettrai en forme de délibération après le vote.

M. PELLET. – Pour le prochain CA, il faut que ce soit formalisé.

M. BERNARDINO. – Oui, au prochain CA de janvier.

M. PELLET. – Entendu.

M. BERNARDINO. – Frédéric veut-il faire un complément ?

M. DEHAN. – Non, Amilcar. C'était pour répondre à M. PELLET. Pas de souci, j'avais exactement la même position que toi. Des impératifs de caractère comptable nécessitaient de... Nous le présenterons pour délibération au CA immédiatement suivant. Pas de problème.

M. BERNARDINO. – Très bien. Nous mettons donc au vote la délibération, qui porte en particulier sur les montants. Nous proposerons dans un prochain CA la délibération pour la constitution. Nous pouvons passer au vote, Fadoua.

Mme HMAMOU. – J'ai donné la main.

Mme MANENT. – Merci, Fadoua. Je procède du coup au premier sondage, celui des personnes présentes. Merci. J'ai 16 oui.

Procuration n° 1 : 7 oui.

Procuration n° 2 : 3 oui. Merci à vous.

M. BERNARDINO. – Merci.

La politique d'action sociale des personnels est adoptée à l'unanimité.

3.3. Approbation relative à la dématérialisation des bulletins de paye des agents de l'Upec

M. BERNARDINO. – Sandrine, nous passons au point suivant, sur la dématérialisation des bulletins de paie.

Mme SAVATTERO. – Tout à fait. Je vous présente un projet de délibération sur le principe de la dématérialisation des bulletins de salaire. Si cette délibération reçoit un vote favorable du Conseil d'administration, l'université sera inscrite dans un arrêté du ministère en charge de l'Enseignement supérieur et du Budget, qui liste l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur en paye à façon, ce qui est notre cas. Nous sommes en paye à façon avec la DDFiP. La publication de cet arrêté est prévue en mars 2021, avec une date d'arrêt d'édition des bulletins de paie papier par les services de la DDFiP à compter du 1^{er} avril.

Cette mesure de dématérialisation des bulletins de paie, qui invite les personnels – nous avons fait plusieurs communications là-dessus – à créer leur compte individuel sur l'espace numérique sécurisé des agents publics de l'État (Ensap) pour avoir accès à leur bulletin de paie dématérialisé, a été présentée en Comité technique et il a été convenu que nous mettrions en place un accompagnement des personnels qui en feraient la demande et qui en auraient besoin. L'accès des bulletins de paie sera à ce moment-là exclusivement dématérialisé. La DRH, avec l'appui des responsables

administratifs et de composantes, proposera un accompagnement pour les agents, afin de les aider à créer leur compte Ensap pour ceux qui éprouveraient des difficultés.

M. BERNARDINO. – Très bien. Par rapport à une bonne question posée en CT, je précise que l'employeur devra mettre à disposition un outil d'impression pour les agents qui ne pourraient pas ou ne seraient pas en capacité d'imprimer leurs fiches de paie. Avez-vous des questions, ou bien passons-nous au vote ? Joëlle.

Mme FAURE DUNABEITIA. – Lors du CT, j'avais demandé que soit ajouté un engagement pour accompagner les personnels sur l'usage de l'espace Ensap, et qu'un point soit fait pour savoir si davantage de collègues peuvent accéder aux bulletins de paie dans de bonnes conditions. Pour le moment, nous n'avons que des engagements oraux. J'aurais souhaité qu'il y ait quand même un document, très précis, qui nous soit présenté au prochain CT, pour que les gestionnaires accompagnent les agents sur l'accès à l'interface Ensap.

M. BERNARDINO. – Je reconfirme qu'au sein de l'établissement cet accompagnement soit bien en place, sachant que la RH avait déjà glissé un document dans une des fiches de paie envoyées, y compris la procédure pour se connecter et créer son mot de passe sur l'Ensap afin de permettre d'avoir accès aux fiches de paie.

Mme FAURE DUNABEITIA. – Ce n'est pas une excuse de savoir comment on intercède, c'est comment nous accompagnons des collègues qui ne connaissent pas cet usage-là – c'est comme nos étudiants qui n'arrivent pas à se connecter à leur espace de Sécurité sociale : c'est le même niveau –, pour donner du sens à cet espace et leur indiquer ce qu'ils y trouvent, afin de les inciter à y aller tous les mois récupérer ou imprimer leurs bulletins de salaire. Il ressort des expériences des autres ministères que les personnes n'arrivent même plus à fournir leurs bulletins de salaire lorsqu'ils leur sont demandés, parce qu'ils n'arrivent pas à accéder à ces espaces-là. Cela amène de la précarisation chez certaines catégories de personnels où le numérique

n'est pas l'usage quotidien pour l'instant et pour lesquels il existe un besoin d'accompagnement. Je pense qu'il faut absolument et très rapidement, parce que cela a déjà commencé, pouvoir donner un peu le choix aux personnels, peut-être pendant quelques mois, de recevoir encore les bulletins de salaire papier pour certaines, de prolonger cette période et, derrière, d'élaborer un plan d'accompagnement, via des médiateurs numériques et la DRH, pour accompagner les collègues. Il ne faut pas que ceux-ci se retrouvent incapables de donner leurs bulletins de salaire parce qu'ils ne maîtrisent pas l'accès à ces espaces. Je vous rappelle le rapport sur ce sujet de M. TOUBON.

M. BERNARDINO. – Nous avons déjà répondu en CT que nous étions favorables et que nous ferions le nécessaire.

Mme FAURE DUNABEITIA. – Oui, mais je voudrais que nous nous engagions. Un plan a-t-il concrètement été mis en place à partir de janvier et les collègues ont-ils été identifiés ?

M. BERNARDINO. – Nous mettrons un plan. Nous n'avons pas identifié de collègues, Joëlle, mais nous ferons un plan parce que nous sommes aussi en train de travailler sur la possibilité d'avoir accès au SIRH au Siham, afin que les collègues puissent éventuellement changer des données personnelles qui ne nécessitent pas de modifications. Nous sommes en train de travailler dessus. Cela fera partie du plan de formation général d'accès aux outils et autres. Donc, oui, nous nous engageons là-dessus. Pas de souci, Joëlle. Je propose donc que nous passions au vote afin que le Conseil d'administration puisse avancer car nous avons encore de nombreux points à l'ordre du jour. Fadoua ?

Mme MANENT. – Je vais procéder au vote. C'est parti. J'ai 16 votants : 14 oui et 2 abstentions.

Procuration n° 1 : 6 votes oui. Je publie les résultats.

Procuration n° 2 : 3 oui. Merci à vous.

M. BERNARDINO. – Très bien, merci.

La dématérialisation des bulletins de paye des agents de l'Upec est adoptée (23 votes pour et 1 abstention).

3.4. Approbation des modalités et conditions d'attribution de la Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) pour l'année 2021-2022

M. BERNARDINO. – Simon, pour le point PEDR.

M. GILBERT. – Bonjour à toutes et tous. Quelques éléments rapides sur la PEDR. Je rappelle que c'est un soutien qui vient prendre en compte la production scientifique, l'encadrement, le rayonnement, l'implication administrative. La proposition qui vous est faite aujourd'hui est de maintenir le dispositif en vigueur, qui a été défini selon les conditions suivantes :

- Nous passons par une évaluation du CNU.
- Nous donnons la PEDR de droit aux collègues classés par le CNU comme relevant de la catégorie des 20 % les meilleurs de ceux qui ont présenté une candidature.

Nous proposons que, parmi ceux qui ont été évalués au sein de la catégorie des 30 %, l'établissement puisse octroyer la PEDR en fonction des critères. Bien entendu, nous intégrons dans ce cadre des éléments budgétaires pour rester dans des fourchettes qui sont à peu près les mêmes – mais cela ne relève pas de la délibération du CA, puisque, ignorant le nombre de personnes qui seront dans les 20 % tels que le CNU l'aura décidé, nous ne pouvons pas fixer de plafond budgétaire par anticipation.

Néanmoins, lorsque la commission recherche fixe la liste des personnes qu'elle estime devoir mériter la PEDR, elle tient bien entendu compte de ses enveloppes

budgétaires des années passées pour qu'il n'y ait pas d'instabilité à ce point de vue. Autrement dit, la proposition qui vous est faite est de conserver ce qui avait été décidé l'an dernier, autrement dit : 20 % de droits, 30 % en fonction des critères, passage par le CNU et, s'agissant du montant, conservation du montant de 4 000 euros fixé pour une durée de quatre années.

M. BERNARDINO. – Très bien. Merci, Simon. Avez-vous des questions particulières ? Il s'agit de reconduire la même délibération. Pas de questions, nous passons donc au vote. Fadoua.

Mme HMAMOU. – J'ai donné la main à Estelle.

Mme MANENT. – Merci, Fadoua. Je procède au vote pour les personnes présentes et non représentées, merci. 16 oui,

Procuration n° 1 : 6 oui.

Procuration n° 2 : 3 oui. Je vous remercie.

Mme HMAMOU. – Donc unanimité.

M. BERNARDINO. – Le total, Fadoua ?

Mme HMAMOU. – Unanimité : 25 oui.

M. BERNARDINO. – Très bien.

Les modalités et conditions d'attribution de la Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) pour l'année 2021-2022 sont adoptées à l'unanimité (25 votes pour).

4. FORMATION ET RECHERCHE

4.1. Approbation des données obligatoires des masters sur le portail « trouvermonmaster.gouv.fr » – Campagne 2021 : capacité d'accueil, dates de recrutement, mentions de licence conseillées et critères d'examen des dossiers

M. BERNARDINO. – Nous passons au point suivant. C'est Ourda, qui doit normalement nous avoir rejoints. Ou bien est-ce Josette, sur les masters ? Fadoua, peux-tu mettre le tableau apporté par Josette.

Mme CADUSSEAU. – Bonjour, Bonjour à toutes et tous. Nous allons arriver à régler ces petits soucis de son. Dans le cadre de la campagne « Trouver mon master », nous devons chaque année remonter les données obligatoires sur les masters pour qu'elles puissent être mentionnées au niveau de la plateforme. Il s'agit des éléments dont prennent connaissance les étudiants candidats en master, c'est-à-dire en particulier :

- la capacité d'accueil en M1 et en M2 ;
- les dates d'ouverture et de fermeture de la campagne en M1 ;
- les modalités de la formation, à savoir les régimes FI, FA, FC et CP.

Vous avez à votre disposition le tableau composante par composante, qui a été déposé sur le Sharepoint et qui pourrait être affiché ici – merci beaucoup, Fadoua. Y figure l'architecture des mentions, c'est-à-dire comment sont organisés les masters avec le tronc commun en S1, S2 et le passage vers les parcours à partir du M2, chaque composante ou chaque formation ayant une organisation un peu propre. Vous avez les 69 mentions de master de l'université et les 180 Praticpa.

Quelques modifications sont intervenues par rapport à l'année dernière, étant donné que l'université a répondu à l'appel du ministère sur les augmentations de capacité des masters qui ont répondu, parce qu'un accompagnement est possible sous forme de moyens alloués. Une autre modification résulte du fait que tous les masters de

droit, à partir de la rentrée 2021, rentrent dans la règle générale, c'est-à-dire qu'il n'existe plus de dérogation au niveau de la sélection en M1. Voilà.

Après, nous avons signalé quelques coquilles mineures sur ce tableau, qui concernent la mention Économie appliquée, une coquille sur trois mentions de droit et une autre sur Ingénierie biologique pour l'environnement (IBE). Si Ourda est présente, elle peut peut-être préciser ces coquilles oralement avant que nous passions au vote sur ce tableau.

Mme HARIR. – Bonjour à tous. Je suis bien présente. Les coquilles sont indiquées en rouge. Ce sont en fait des coquilles de dates. Nous en avons une en page 1. Sur le parcours Ingénierie biologique pour l'environnement, c'est aussi une coquille de date. Et sur les mentions de droit, c'est en page 3. Il était indiqué que c'était un accès en S3, alors que c'est un accès dès le S1. Le document qui vous est projeté est la version corrigée. Je pense qu'il sera mis à disposition par la suite, mais effectivement, nous voulions quand même faire à l'oral ces précisions pour votre complète information.

Mme CADUSSEAU. – OK. Merci, Ourda. Quelques précisions sur ce qui apparaît en rouge. Ce sont des parcours ou des augmentations de capacité qui n'interviendront que si nous en recevons les moyens demandés de la part du ministère.

M. BERNARDINO. – Si vous n'avez pas de questions, je vous propose que nous passions au vote. Fadoua, j'imagine que les procurations n'ont pas changé ?

Mme HMAMOU. – Pas de changement.

M. BERNARDINO. – Allons-y.

Mme MANENT. – Je vais procéder au sondage pour les personnes présentes. Merci. J'ai 13 votants pour le moment. Je publie les résultats : 14 oui.

Procuration n° 1 : 6 oui.

Procuration n° 2 : 3 oui. Merci à vous.

Mme HMAMOU. – Pour les résultats : 23 oui et unanimité sur ce point.

Les données obligatoires des masters sur le portail « trouvermonmaster.gouv.fr » – Campagne 2021 : capacité d'accueil, dates de recrutement, mentions de licence conseillées et critères d'examen des dossiers sont adoptées à l'unanimité (23 votes pour).

4.2. Information relative aux capacités d'accueil fixées en L1 et DEUST par le Rectorat (2021-2022)

M. BERNARDINO. – Le point suivant est reporté parce que nous n'avons pas eu le retour du rectorat sur les capacités fixées en L1 et Deust.

4.3. Présentation Cvec : bilan 2019, bilan intermédiaire 2020 et approbation des orientations 2021

M. BERNARDINO. – Nous passons au point 4.3 sur le bilan. Ourda.

Mme HARIR. – Un support, qui détaille, pour la Cvec, le bilan 2019, le bilan intermédiaire 2020 ainsi que la proposition des orientations et la répartition 2021, a été mis à votre disposition. Pour être le plus synthétique possible, je vous en propose une synthèse. Fadoua, est-il possible, de mettre le document, s'il te plaît ?

J'ajoute que vous avez également dû recevoir un tableur plus précis, indiquant la répartition avec des simulations d'enveloppe avec une fourchette basse et une fourchette haute, mais je vous expliquerai cela plus en détail par la suite.

Comme chaque année, le Conseil d'administration doit voter le bilan quantitatif et qualitatif de l'utilisation de la Cvec, ainsi que les orientations pour l'année suivante. Comme l'an dernier, je vais vous présenter un bilan 2019 – nous avons fait un bilan

provisoire l'an dernier puisque l'année n'était pas close – et un bilan intermédiaire, puis la proposition des orientations. Pouvons-nous passer à la slide suivante ?

Mme HMAMOU. – Je vais te donner la main, Ourda.

Mme HARIR. – Merci, Fadoua. Juste un rappel du reversement de la Cvec au titre de l'année 2019. Vous avez le montant du BR2, qui est d'un peu plus de 1,9 million d'euros, vous rajoutez le reliquat de 2018, et nous arrivons à un budget de 2 187 804 euros. Il est à noter que le reliquat était destiné au projet d'aménagement d'espaces sportifs dans la future MDE, avec un budget prévisionnel à la fois pour la Direction du patrimoine et également pour le Suaps.

Je vous ai mis une seule slide par rapport au document qui vous a été adressé. Si nous regardons le bilan global de la Cvec en termes financiers, par masse, vous avez le total, en termes de fonctionnement, de masse salariale et d'investissement. L'exécution est de 32 %, avec un fonctionnement plus important. L'exécution n'a pas été forcément très bonne en termes d'investissement, parce que certaines actions n'ont pas pu être mises en œuvre.

Juste pour rappel, les axes d'exécution les plus importants sont ceux de la culture et de l'accompagnement social. Les espaces d'accueil et de sport sont un peu plus bas : nous sommes à 37 % pour le sport, par exemple. Il faut les considérer avec l'investissement. Si vous prenez, par exemple, le sport uniquement dans le fonctionnement, nous sommes à pratiquement 50 % d'exécution. S'agissant de l'axe concernant les espaces de vie pour les étudiants, nous sommes à 60 %.

Je passe au bilan intermédiaire Cvec 2020, avec un rappel du reversement avec le reversement total, c'est-à-dire au BR2, de plus de 2 millions d'euros et un reliquat de plus de 400 000 euros, pour un total ouvert en 2020 à 2 464 311 euros. Encore une fois, ce reliquat a été reporté pour la salle de sport, mais également pour un projet d'abri à vélos.

Le bilan intermédiaire qui vous est proposé est au regard des consommations sur Sifac au 4 décembre. Au total, nous avons une exécution de 53 % (à peu près 1,3 million d'euros), mais qui prend en compte ce reliquat. Malheureusement, les actions n'ont pas pu être conduites au niveau du Suaps et de la Direction du patrimoine, parce que le confinement n'a pas aidé à la mise en place de travaux importants. Si nous regardons par masse, au-delà de ce chiffre de 53 %, en termes de fonctionnement et de masse salariale, nous sommes à 63 %. L'axe le plus fort est vraiment celui de l'accompagnement social. Il est à noter que, par rapport à ce qui avait été proposé l'an dernier au CA de novembre, la répartition initiale a été revue durant l'année 2020, avec la crise sanitaire, au profit de l'axe Accompagnement social des étudiants, avec une CFVU du 15 juin et une CFVU du 19 novembre qui ont permis de reventiler cette répartition initiale et de dégager 620 000 euros en plus pour cet axe, qui a largement été utilisé – nous préparons la suite. Au final, sur l'axe 6, nous avons mis, en fin d'année, plus de 900 000 euros, soit 45 % de la Cvec (hors reliquat), alors que nous étions partis sur une répartition de 15 % au total lors du vote initial.

Un bilan rapide du dispositif des appels à projets. Comme l'an dernier, la commission Cvec fait des appels à projets auprès des composantes et des Directions de services centraux, excepté les services d'appui (Vie de Campus et SSU), qui ont permis de financer 14 projets. Nous en avons eu moins que l'an dernier parce que le confinement n'a pas aidé non plus à se projeter et à réaliser des projets. Nous sommes à peu près à plus de 100 000 euros accordés. Ceux-ci ont pu bénéficier à plusieurs composantes également. Nous voyons bien aussi que l'axe le plus important et le plus porté est celui des espaces étudiants.

Je vais vous faire un rapide bilan – qui reste encore intermédiaire, bien sûr – des services d'appui qui sont financés par la Cvec. Au niveau du SSU, une mobilisation majeure est intervenue, notamment dans le cadre de la Covid :

- plus de 1 500 étudiants utilisateurs ;

- de nombreuses téléconsultations pour le suivi psychologique ;
- un atelier à distance « Gérer son stress » ;
- la création, en début d'année universitaire, d'emplois étudiants relais santé, qui reprendront normalement dès que des étudiants seront autorisés à revenir.

Pour le SUAPS, nous sommes plus dans du budget de fonctionnement :

- les activités ont cependant été maintenues durant le confinement, à distance autant que possible ;
- de l'acquisition d'équipements ;
- du renouvellement des locations d'installations sportives avant le premier confinement ;
- de l'achat de matériels pour notre association sportive.

Il est aussi à noter que nous avons fait remonter le bilan que je vous fais ici à la DGESIP dans le cadre d'une enquête sur les usages de notre Cvec qu'ils ont conduite dans le cadre de la Covid et qui va sans doute se renouveler.

En termes de culture, comme l'a expliqué tout à l'heure Alexandre BRUN, nous avons vraiment développé notre activité malgré le confinement. Avec 900 étudiants bénéficiaires, nous sommes bien en dehors des enseignements transversaux – maintenant, cela s'appelle des UE d'ouverture –, qui ne sont pas financés par la Cvec bien entendu. Là, nous étions plus dans du développement d'activités culturelles à distance, avec des visites virtuelles, des escapes théâtre, etc.

En termes d'Espace et Campus, 8campus a lancé une édition virtuelle en début d'année des « Bienvenue à l'Upec », qui a été un poste de dépenses important. Nous avons eu aussi de l'acquisition de matériels de production audiovisuelle, poste qui devient de plus en plus important avec ces actions distancielles.

Au niveau des projets étudiants, nous avons là aussi eu moins de projets soutenus au regard de l'impact de la crise sanitaire. Pour autant, une bonne exécution pour deux raisons :

- des projets de 2019 se sont reportés sur 2020 ;
- nous avons mis en place un budget participatif étudiant avec une enveloppe de 50 000 euros qui a permis de financer 5 projets qui sont en cours de réalisation.

Plus d'associations ont été labellisées, que nous avons pu financer à hauteur de 42 000 euros.

L'accompagnement social a vraiment été le poste le plus important des dépenses de la Cvec cette année, avec plus de 4 000 étudiants bénéficiaires et une multiplicité des actions :

- tout d'abord, les aides d'urgence. Cette année, au-delà de la Covid, nous avons mis en place une commission d'action sociale étudiante où nous avons effectivement quasiment triplé le budget ;
- des aides alimentaires qui ont pu être diversifiées. Nous avons maintenu bien évidemment les bons alimentaires, mais également la distribution de paniers, comme l'a mentionné le Président en début de séance. Aux 772 étudiants qui sont notés ici, vous pouvez rajouter les 200 suite à la distribution qui a été effectuée hier ;
- la compensation de la perte d'emploi pour les étudiants qui avaient un emploi à l'Upec pendant le premier confinement ;
- l'aide à l'équipement numérique d'étudiants a également été un poste majeur de dépenses : potentiellement 3 000, avec 900 ordinateurs et 2 100 boîtiers 4G ;
- si la mobilité internationale a été moins importante, certains étudiants avaient engagé des frais et, n'ayant pas pu être remboursés, se sont retrouvés dans

une situation socio-économique assez fragile. La Cvec a permis de leur rembourser ces frais.

Au-delà de ce bilan, il s'agit maintenant de vous présenter les orientations pour 2021, mais avant cela, de vous faire une estimation du reversement. Au 25 novembre, nous avons eu un reversement de 684 000 euros, mais nous sommes sur une estimation – si nous partons sur la part réglementaire minimale, qui est de 42 euros – de 1 368 024 euros. Pour autant, nous voyons bien qu'en 2019 et en 2020, le produit définitif de la contribution de la Cvec a été plus important, avec des parts par étudiant de 60 euros. Nous avons donc reconduit cette estimation, en partant du principe que nous pouvions établir 2 millions d'euros pour ce BI 2021.

Vous avez les propositions d'orientations. Je vais vous indiquer les grands chiffres : vous avez le détail dans l'annexe, où figurent, pour rappel, la dernière répartition de la Cvec, qui a été vue en CFVU du 16 novembre, la répartition en pourcentage ainsi qu'une estimation par enveloppe. Vous avez l'enveloppe avec une simulation basse (42 euros), qui est la part assurée réglementaire, et la part haute, qui est plus sur une prévision d'une péréquation qui serait en faveur de l'Upec et donc de nos étudiants.

Juste pour bien contextualiser la manière dont nous avons construit ces orientations et cette répartition, laquelle a été proposée par la commission Cvec du 7 décembre. Nous sommes partis sur l'exécution de 2019, sur les prévisions d'exécution de 2020, sur les besoins émis par les services d'appui à la Cvec et aussi sur la nécessité d'augmenter de façon massive l'axe de soutien social à l'étudiant, car nous savons qu'il va être encore fortement sollicité.

En termes de santé, nous avons introduit une légère baisse en supprimant les appels à projets, partant du principe qu'en général, la politique médicale et sanitaire est portée par le Service de santé universitaire. Pour autant et pour rappel, la part pour SSU est une part réglementaire par décret, qui est de 6,15 euros, que nous montons

à 7 euros pour qu'ils puissent effectivement réaliser toutes les activités et tous leurs projets.

Nous avons également une légère baisse plutôt au niveau des appels à projets.

Au niveau du FSDIE, nous avons introduit également une légère baisse sur les initiatives et la labellisation, mais l'idée est de sanctuariser, tout du moins à 14 % – puisque, ensuite, nous voyons bien qu'entre la simulation haute et celle basse, cela peut varier –, pour garantir le développement des activités en termes d'associations étudiantes et d'initiatives étudiantes.

Pour la culture, nous proposons également un maintien autour de 4 euros, même si nous sommes contraints de baisser pour abonder le soutien social.

Pour l'Espace et Campus, nous n'avons pas introduit de baisse, si ce n'est peut-être une réarticulation avec l'introduction de crédits pour la DRI dans le cadre de « Bienvenue en France », pour mettre en place un *Welcome desk* pour les étudiants internationaux. Pour rappel, ce guichet d'accueil, avec des actions envers les étudiants internationaux, qui durait trois mois, est un élément central pour l'obtention du label trois étoiles du label « Bienvenue en France ».

Nous avons fortement rehaussé le soutien social, plutôt à 31 %, donc le double de ce que nous avons fait l'an dernier, en tout cas dans la répartition initiale, au regard de l'exécution de 2020, des besoins accrus dans le cadre de la crise sanitaire et pour pérenniser la mise en place de la politique d'aide sociale de l'Upec d'avant la crise. L'idée est de financer les commissions hebdomadaires, la distribution de paniers solidaires, également de participer au projet d'épicerie solidaire et, en termes de précarité numérique, de sanctuariser sur les dépenses qui, potentiellement, sont incompressibles, notamment les boîtiers 4G, qui font l'objet de renouvellements d'abonnement.

Nous avons baissé la mobilité internationale au regard des contraintes sanitaires que nous connaissons aujourd'hui.

Nous faisons une proposition sur le même principe que l'an dernier, c'est-à-dire de valider par le CA les grandes orientations et les grandes enveloppes par orientation, et, si besoin, que la CFVU puisse modifier cette répartition au regard de l'articulation CA/CFVU, où le CA adopte l'enveloppe et la CFVU peut répartir.

Enfin, je terminerai sur nos pistes d'amélioration pour 2021. Notre objectif est :

- d'étoffer la composition Cvec avec une plus grande représentativité étudiante, en intégrant des élus étudiants aux composantes, mais également des représentants d'associations labellisées ;
- de mieux promouvoir et valoriser les projets – car c'est une de nos faiblesses ou, du moins, un des points où nous pouvons largement nous améliorer –, auprès des usagers bien sûr, mais également auprès de notre communauté, avec par exemple un affichage sur l'intranet des personnels ;
- de renforcer le pilotage interne, car nous voyons bien que les tutelles mettent en place de plus en plus d'enquêtes. L'idée serait de construire un tableau de bord de suivi de la Cvec, avec une définition d'indicateurs d'activité pour chaque orientation, qui permettrait aussi de mieux rendre compte à la communauté et d'être présenté par exemple au CA lors des différents bilans.

J'en ai fini avec ma présentation. Bien évidemment, si vous avez des questions, j'y répondrai volontiers.

M. BERNARDINO. – Avez-vous des questions ?

M. PELLET. – Plutôt une remarque qu'une question. Je trouve d'abord que le choix de réorienter la Cvec du côté du soutien social, dans le contexte catastrophique au plan social du confinement, me paraît vraiment une très bonne chose. C'est tout à fait ce qu'il fallait faire.

Je voulais juste en profiter, puisque beaucoup savent que j'avais fait une proposition, à l'occasion du cinquantenaire de l'Upec, qui était d'organiser un carnaval de toutes les composantes dans les rues de Créteil. Assurément, cela aurait été un poste budgétaire à la fois culture et vie de campus qui aurait permis d'augmenter le degré d'exécution de la Cvec. Cela n'a pas eu lieu et je regretterai tout le reste de ma vie de ne pas avoir assisté à ce carnaval. Cela ne fait rien. Il y a des ratés et c'est la Covid qui est passée par là. Je voulais juste demander, à ce sujet, s'il est envisagé un report, au niveau de l'équipe de direction, de ce cinquantenaire, qui a évidemment été annulé pour toute l'année.

Pour toutes les pistes proposées, je suis par ailleurs d'accord. Je vous prie de m'excuser, mais je vais devoir partir à un rendez-vous. Je tenais cependant à dire que, dans les difficultés actuelles, les choix qui sont faits me paraissent les bons.

M. LE PRÉSIDENT. – Merci, Éric. Nous reprendrons des éléments et nous verrons en fonction de l'évolution, mais nous pouvons faire un carnaval de sortie de crise. Ce sera peut-être l'occasion.

M. PELLET. – Pourquoi pas ? Si je suis encore là, je serai toujours prêt. Cela dépendra de quand finira la crise.

M. LE PRÉSIDENT. – Je pense qu'à l'été prochain, cela devrait être bouclé. Nous pourrions faire un carnaval de sortie de crise, cela serait peut-être une bonne idée. OK.

M. BERNARDINO. – Fadoua, les procurations ont-elles changé ?

Mme HMAMOU. – Pas de changement.

M. BERNARDINO. – Très bien.

Mme MANENT. – Je te remercie, Fadoua. Je vais procéder au sondage pour les personnes présentes : 14 oui. Je publie les résultats.

Procuration n° 1, s'il vous plaît : 6 oui.

Procuration n° 2 : 3 oui. Je vous remercie.

M. BERNARDINO. – Très bien.

Mme HMAMOU. – Unanimité, Amilcar.

La présentation Cvec : bilan 2019, bilan intermédiaire 2020 et les orientations 2021 sont adoptées à l'unanimité (23 votes pour).

4.4. Approbation de la mise à jour de la politique d'exonération des droits d'inscription et de l'application des droits différenciés pour la rentrée 2021–2022

M. LE PRÉSIDENT. – Nous pouvons peut-être avancer sur le point 4.4, Amilcar.

M. BERNARDINO. – Point 4.4. Comme les déclarations des droits différenciés sont votées par année universitaire, nous repassons le vote pour bien repasser la même délibération que l'année dernière, donc sur les mêmes principes d'exonérations déjà entérinés l'année dernière par le CA.

M. BERNARDINO. – Je ne sais pas si tu peux afficher, Fadoua, la délibération. Si vous n'avez pas de questions, je vous propose de passer au vote directement. Il n'y a pas l'air d'avoir de questions. Fadoua

Mme HMAMOU. – C'est parti.

Mme MANENT. – Merci, Fadoua. Je procède au vote pour les personnes présentes : 12 oui, 1 non et 1 abstention.

Procuration n° 1 : 6 oui. Je publie les résultats.

Procuration n° 2 : 3 oui. Je vous remercie.

M. BERNARDINO. – Donc 21 oui, 1 non, 1 abstention.

Mme HMAMOU. – Exactement.

Mme FAURE DUNABEITIA. – J’ai une question sur ce sujet.

M. BERNARDINO. – Sur quel sujet, Joëlle ?

Mme FAURE DUNABEITIA. – Sur l’exonération.

M. BERNARDINO. – Oui.

Mme FAURE DUNABEITIA. – Je réinterviens sur l’idée qu’il existe un sujet sur l’exonération des enfants des personnels.

M. BERNARDINO. – Ah !

Mme FAURE DUNABEITIA. – Nous l’avons déjà souligné l’année dernière. Nous avons souhaité que cela soit traité à part, et que ce soit justement la commission sociale qui se met en place qui traite de ce sujet. L’année dernière, les personnels n’ont pas su. Ils nous ont beaucoup interrogés pour savoir comment faire cette demande d’exonération. Ce n’était pas clair pour les personnels parce qu’ils ne se sentaient pas étudiants. Il existait un problème de clarification des choses. Je trouve que cela va donner un rôle à la commission d’exonération d’action sociale, et c’est bien que les personnels s’adressent à cette commission d’action sociale, qui peut étudier les dossiers en lien avec la Deve, pour après étudier les demandes d’exonération des personnels. C’est vraiment un sujet qui est revenu. Cela a été perçu comme un retour en arrière au niveau de cette exonération, d’autant plus que, dans certaines universités, les enfants des personnels sont automatiquement exonérés, bien sûr sur la base de critères sociaux.

M. BERNARDINO. – Ourda, peut-être peux-tu apporter des éléments de réponse ?

Mme HARIR. – Oui, absolument. En fait, quand nous avons mis en place la politique d’exonération à l’Upec, qui n’avait jamais été votée au CA ni quoi que ce soit, qui relevait plus de l’usage, la DAJ avait attiré notre attention sur le fait qu’exonérer de

façon automatique les enfants du personnel n'était pas réglementaire. Deux universités se sont fait épingler par la Cour des comptes pour cette raison car cela introduisait une notion d'iniquité. Depuis deux ans maintenant, nous invitons donc les enfants des personnels à faire un dossier comme les autres étudiants. Joëlle, tu as effectivement raison : la première année, cela avait été mal compris, et nous avons dû avoir un aiguillage à nouveau, etc. Par la suite, cela s'est plutôt très bien passé. Cette année, nous n'avons eu aucune difficulté. Les étudiants, voire parfois les parents, prennent contact avec ma collègue du Pôle social et, en général, les étudiants font le dossier comme tous les autres, et cela ne présente pas de difficulté. Effectivement, nous ne pouvons pas l'inscrire tel quel.

M. BERNARDINO. – Merci. Nous avançons...

Mme FAURE DUNABEITIA. – Je ne suis pas d'accord, parce que certains personnels non titulaires avaient vraiment des bas salaires et ils ne savaient pas qu'il existait cette possibilité-là. C'est pourquoi je pense que la meilleure façon de communiquer au personnel, c'est de considérer que c'est une aide indirecte d'action sociale et que cela soit la commission d'action sociale, sur critères, qui travaille bien sûr avec la Deve pour la mise en place. Nous avons parlé d'attractivité. Cela peut être vraiment une aide indirecte et perçue comme une aide, c'est-à-dire pas une exonération automatique – j'entends, sur la Cour des comptes – mais une aide sociale au même titre que les autres aides sociales que la commission d'action sociale qui se met en place peut traiter.

M. LE PRÉSIDENT. – OK. Nous avons bien entendu, Joëlle. Je pense que cela demandera une analyse.

Mme FAURE DUNABEITIA. – Il faut vraiment être initié pour le savoir.

M. LE PRÉSIDENT. – Il faut peut-être faire un peu d'information autour de cela. Faut-il voter ?

M. BERNARDINO. – Non, nous l'avons déjà voté.

La mise à jour de la politique d'exonération des droits d'inscription et de l'application des droits différenciés pour la rentrée 2021–2022 est adoptée (21 votes pour, 1 vote contre, 1 abstention).

4.5. Approbation du dispositif du congé pour projet pédagogique et critères d'évaluation

M. LE PRÉSIDENT. – Nous passons au point concernant le congé pour approbation pour le CPP.

Mme HMAMOU. – Madame CADUSSEAU, je vous ai donné la main.

M. LE PRÉSIDENT. – OK, merci.

Mme CADUSSEAU. – Merci bien. Le congé pour projet pédagogique est un dispositif qui a été mis en place l'an dernier. C'est une exemption dans les heures d'enseignement pour les enseignants et enseignants–chercheurs pour [coupure son] et pédagogique. Il est reconduit pratiquement dans les mêmes conditions cette année. Le ministère nous alerte sur le fait que nous devons avoir une attention particulière pour des congés après un congé maternité, parental ou d'adoption. La DGESIP étudiera toutes les demandes de CPP qui remontent.

L'an dernier, dans la campagne 2019–2020, vous avez ici le calendrier qui a été appliqué avec une campagne un peu floue, du fait d'un report de sa date de clôture. Mais c'est descendu du ministère et nous l'avons appliqué. Nous n'avons eu qu'une seule demande dans le cadre de ce CPP, qui venait de la composante SG, avec comme intitulé de projet « Développer un logiciel d'apprentissage de l'économétrie ». Ce projet aura lieu au moment du semestre 2.

Le cadre réglementaire du projet du CPP est indiqué en particulier au niveau de l'article 3, où il s'agit bien d'un projet pédagogique qui répond au projet de l'établissement, avec une dimension novatrice d'accompagnement de la réussite étudiante, de transformation des pratiques pédagogiques et qui peut également tenir compte ou correspondre à un développement d'usage d'outils numériques. Les critères sont, comme tous les appels à projets, en particulier ceux de la faisabilité du projet.

Nous vous proposons ici une modification minime des critères d'évaluation des projets. Vous avez, sur la partie gauche, la version qui a été existante en 2020 et, sur la partie droite, ce qui est proposé en 2021. Les modifications sont en rouge. Donc nous avons ouvert un peu et mieux précisé que ce projet est bien rentré dans un cadrage national, auquel nous devons quand même nous adapter à la stratégie politique de l'Upec. Nous indiquons les différents points qui correspondent, sur ce congé CPP, à la politique de l'Upec, de manière à guider le collègue qui dépose un projet.

En termes d'ouverture, nous avons rajouté, en bas, que le projet pédagogique peut correspondre à un projet original ayant un intérêt pour une formation. C'est donc un critère un peu plus large. Il peut s'agir, comme il est indiqué ici, d'un projet pour une composante, qui peut s'étendre à toute l'université, et également un projet qui peut permettre à un enseignant ou enseignant-chercheur de bénéficier d'une formation pédagogique. Précédemment, nous avons envisagé de faire passer le projet devant le conseil de la composante pour éviter des lourdeurs et des contraintes de calendrier – car vous allez voir qu'il est très contraint –, mais la composante et le département doivent quand même connaître cette possibilité pour un de leurs collègues. Nous demandons que cette candidature comporte l'avis du directeur de composante et l'avis du directeur de département.

S'agissant des critères qui seront pris en compte pour le classement des projets, nous avons repris les mêmes critères que précédemment, mais nous avons réuni le deuxième et le cinquième en un seul, avec une réponse à des objectifs de réussite étudiante et de moyens pour montrer cette réussite étudiante.

Le calendrier est tout aussi restreint que l'an dernier. Si ces critères sont validés aujourd'hui, nous les déposerons sur la plateforme Naos de Galaxie, de manière à ouvrir la campagne, qui courra jusqu'au 2 mars 2021 16 heures. Nous avons envisagé un passage au CAC le 6 avril 2021, pour une remontée des projets et candidats retenus le 13 juillet, comme le demande le ministère.

Tout à fait en bas, figure le rappel que ces projets, après avoir été terminés, doivent être présentés au CAC restreint. Comme nous avons un projet, nous envisageons de le présenter au CAC restreint d'octobre 2021.

M. BERNARDINO. – Merci.

Mme CADUSSEAU. – Si vous avez des questions, j'essaierai bien sûr d'y répondre.

M. BERNARDINO. – Avez-vous des questions ? Sinon, je vous propose de mettre au vote. Fadoua.

Mme HMAMOU. – Oui. Je vais donner la main à Estelle. Aucun changement n'est intervenu sur les procurations.

Mme MANENT. – Merci, Fadoua. Premier vote, les personnes présentes non représentées, s'il vous plaît. J'ai 14 votants. Je publie les résultats : 14 oui.

Procuration n° 1 : 6 oui.

Procuration n° 2 : 3 oui. Merci beaucoup.

M. LE PRÉSIDENT. – Vote à l'unanimité pour ce point.

Le dispositif du congé pour projet pédagogique et critères d'évaluation est adopté à l'unanimité (23 votes pour).

5. CONTRATS ET CONVENTIONS

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

M. LE PRÉSIDENT. – Dernier point, le point contrats et conventions, si nous pouvons l'afficher. C'est un point d'information. Frédéric a relu ce point. Il nous a quittés car il avait une autre réunion en cours.

M. DEHAN. – Non, je suis encore là.

M. LE PRÉSIDENT. – Pardon ! Excuse-moi, Frédéric.

M. DEHAN. – C'était bien tenté, Jean-Luc ! Par rapport au point, il faudrait que cela puisse être affiché. Je n'ai absolument pas de commentaire particulier par rapport aux conventions et contrats qui figurent sur le document.

Un groupement de commandes avec l'université Claude-Bernard. Un partenariat avec la Ligue de l'enseignement, etc. Les administrateurs ont pu avoir connaissance du document. Il n'existe pas d'enjeu financier particulier ni aucun élément de singularité par rapport aux conventions qui sont présentées.

M. LE PRÉSIDENT. – Merci. Avez-vous des questions ? Il est tard.

QUESTIONS DIVERSES

M. LE PRÉSIDENT. – Avez-vous une question diverse, mais rapide, car je pense qu'il est temps d'aller tous se reposer pour ce soir ?

M. BERNARDINO. – Et profiter des vacances.

M. LE PRÉSIDENT. – Et profiter des vacances. Si vous n'avez pas de questions, nous vous souhaitons à tous et toutes une excellente fin d'année, de vous reposer et puis de reprendre l'année prochaine, reposés, dans une dernière année que nous espérons sans virus assez rapidement. Bonne fin d'année à tous et joyeuses fêtes. Au revoir.

Un intervenant. – Au revoir ! Très bon Noël !

La séance est levée à 14 heures 38.

INDEX

Nous vous informons que nous n'avons pas pu vérifier l'orthographe des termes suivants :

2021, 86

8campus, 118

excuse de savoir comment on intercède, 109

Praticpa, 113

Tailan, 7