

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

**PROCÈS-VERBAL**

**CONSEIL D'ADMINISTRATION PLÉNIER**

**DU**

**12 SEPTEMBRE 2025**

**Parmi les membres du Conseil d'administration, étaient présents :**

Représentants de l'administration

M. BERNARDINO Amilcar, Président par intérim de l'Université

Collège A dit « des professeurs des universités »

Mme BERGÈS Karine

Mme GARRIGUE-ANTAR Laure

Mme LANGLOIS Valérie

M. MOHAMMED Samer

Mme VILLANUEVA Maria-Graciela

Collège B dit « des autres enseignants »

M. BARBOT Benoit

Mme CHEVALIER Vèrène

Mme GOFFIN Angélique

Mme GUILLIN Amélie

M. LEVREL Lucas

M. THAUVRON Arnaud

Collège des personnels BIATSS

M. PATER Rajish

Mme FLEURY Murielle

M. LACHENY Claude

M. VALLÉE Benoit

Collège dit « des usagers »

M. TAGRI Adil

Mme GAUCHER Andréa

M. EVANNO DECROIX Gabriel

Mme GROISARD Romane

Collège dit « des personnalités extérieures »

M. PLANCHON Thomas

M. DARRIBÈRE Jérôme

M. LAOUAR Khaled

Mme LENOBLE Valéry

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

Collège B dit « des autres enseignants »

M. ALIX Sébastien (procuration donnée à Mme GOFFIN Angélique)

Collège dit « des usagers »

Mme LAHMAR CHERIF Ymene (procuration donnée à M. TAGRI Adil)

**Parmi les membres de droit et les invités, étaient présents :**

M. ALDHUY Julien, VP Patrimoine, Campus et Développement durable

M. CHELGHOUM Lounès, Directeur de l'IUT de Sénart Fontainebleau

Mme D'ANGLEMONT DE TASSIGNY Alexandra, Directrice de l'EPISEN

Mme DUROU Hélène, Agent comptable

Mme FAURE Bénédicte, Directrice de l'IUT de Créteil-Vitry

M. FRÉTIGNÉ Cédric, Directeur de l'UFR SESS-STAPS Mme GARAPON

Marie, Directrice générale des services Mme GOURNAY Lucie, Directrice de l'UFR LLSH

Mme GROS Karine, VP Politique Handicap

M. HAINS Gaétan, VP Numérique

Mme HÉNIQUE Carole, VP Recherche et Commission de la recherche

Mme HMAMOU Fadoua, Directrice de la DAJG

Mme KACI Anaïs, VP étudiante

Mme MOULIN Aline, DGSARH

M. RAKOTOARISOA Hery, Directeur de la DSI

Mme RUBENS Lolita, VP Responsabilité sociétale de l'Université

Mme RENAUT Sophie, Directrice de l'INSPÉ

M. SEBAG Julien, Représentant du Recteur de l'académie de Créteil

M. VIDEAU Yann, Directeur de la FSEG

M. WOLKENSTEIN Pierre, Directeur de l'UFR de santé

## **SOMMAIRE**

### **1. VIE DE L'ÉTABLISSEMENT**

- 1.1. Point d'information du Président par intérim de l'Université
- 1.2. Approbation des procès-verbaux des séances des 13 juin et 4 juillet 2025

#### **Points soumis à discussion**

##### **1. VIE DE L'ETABLISSEMENT**

- 1.1. Calendrier des prochaines étapes institutionnelles
- 1.2. Présentation du rapport du Médiateur 2024-2025
- 1.3. Point d'étape de la mise en œuvre du volet formation du Contrat d'Objectifs, de Moyens et de Performance (COMP)
- 1.4. Approbation de la charte de la biodiversité

### **2. RESSOURCES HUMAINES**

- 2.1. Approbation du Rapport Social Unique (RSU)

### **3. VIE INSTITUTIONNELLE**

- 3.1. Approbation de la délégation de compétences du Conseil d'administration au Président de l'Université
- 3.2. Approbation de la délibération autorisant la signature d'une autorisation d'occupation du domaine public constitutive de droits réels au profit du CNRS, pour les besoins de l'Institut de Biologie Physico-Chimique (immeuble sis 13 rue Pierre et Marie Curie, Paris 5e), pour une durée de 70 ans à titre gratuit, et donnant pouvoir à la Chancellerie des universités de Paris de signer tous actes et pièces nécessaires.

#### **Points non soumis à discussion**

### **1. FORMATION ET RECHERCHE**

- 1.1. Régularisation de la campagne des certificats universitaires, diplômes universitaires et des diplômes interuniversitaires

1.2. Approbation des capacités d'accueil pour l'année universitaire 2026-2027 en deuxième année du premier cycle des formations de Médecine, Maïeutique, Odontologie et Pharmacie (MMOP).

## **QUESTIONS DIVERSES**

*La séance débute à 9h35.*

**LE PRÉSIDENT-** Bonjour à toutes et tous, nous pouvons commencer. Pour rappel, les fonctions du Président Jean-Luc DUBOIS-RANDÉ ont pris fin le 31 août 2025. Par conséquent, comme prévoient les statuts de l'université, le vice-président du conseil d'administration prend l'intérim de la présidence, jusqu'à l'élection d'un nouveau Président ou d'une nouvelle Présidente.

## **1. VIE DE L'ÉTABLISSEMENT**

### **1.1 Point d'information du Président par intérim de l'Université**

**LE PRÉSIDENT** - Nous souhaitons d'abord la bienvenue à deux nouveaux élus. Nous commençons par Rajish PATTTER, qui remplace Sylvie COSTES, partie en retraite le 31 août 2025.

**M. PATTTER** - Bonjour à tous et à toutes, je suis Rajish Patter, technicien informatique de l'UFR AEI-IS. C'est avec un grand honneur que je siége aujourd'hui au conseil d'administration de l'UPEC, en tant que représentant du collège BIATSS, sur la liste « Union des BIATSS pour l'UPEC ».

**LE PRÉSIDENT** - Merci. La deuxième personne à intégrer ce conseil est Khaled LAOUAR, en tant que personnalité extérieure.

**M. LAOUAR** - Bonjour Monsieur le Président et Mesdames et Messieurs les administrateurs. Je suis Khaled Laouar et je travaille au CROUS de Créteil, en tant qu'ingénieur informatique. Je suis aussi représentant syndical pour le compte de la CGT, et j'ai plusieurs mandats au CROUS, FAS et CSA, dont des mandats nationaux au niveau du CROUS. Je suis ravi de faire partie du conseil d'administration, et de participer à la vie étudiante, de travailler sur les questions d'égalité au travail. Je vous remercie pour votre confiance. L'UPEC est un bon établissement.

**LE PRÉSIDENT** - Merci à tous les deux de participer à la vie de l'établissement en intégrant le conseil d'administration. Un point d'information sur la COMUE pour celles et ceux qui n'auraient pas été informés du décret de dissolution de la COMUE passé au CNESER, qui a voté favorablement et majoritairement sur la dissolution. Le vote a donné 34 voix pour la dissolution, 14 contre et 19 abstentions. Le calendrier donné par la DGESIP semble sur les bons rails. D'ici fin septembre 2025 - début octobre 2025 au plus tard, l'arrêté devrait être publié pour acter la dissolution de la COMUE. Dans la continuité, il faudra traiter la partie budgétaire, sur le reste des encaissements et facturations que la COMUE doit réaliser. Pour rappel, ces éléments financiers sont reportés sur UGE, en charge de finaliser les dépenses. Dans la mesure où l'agence comptable était celle de la COMUE et UGE, il était plus simple qu'UGE reprenne la clôture. La coordination territoriale a été validée par le CA avant l'été. Le ministère attend la dissolution de la COMUE avant de statuer sur la création de la coordination territoriale. Le calendrier donné permettrait une validation de cette coordination territoriale au mois de novembre, une fois la dissolution de la COMUE actée. Le conseil d'administration et UGE l'ont validée avant l'été, et le document a été transmis à la DGFIP, qui n'a pas encore fait de retour. Une rencontre est à organiser rapidement pour continuer à avancer sur le sujet. En attendant, l'école doctorale a été récupérée à cette rentrée, ainsi que les personnels qui la constituaient pour assurer la continuité des missions. Ensuite, un point d'information n'a pas donné lieu à de publicité, mais il impacte beaucoup l'établissement. L'arrêt brutal des deux EUR (Ecoles Universitaires de Recherches) a été annoncé cet été, par un jury international qui a acté la décision de ne pas les continuer. L'UPEC savait que la période était à la restriction budgétaire, des recherches de financement étaient en cours. Donc, une réduction budgétaire était attendue, mais pas cet arrêt des deux EUR, qui semblaient sur une bonne trajectoire. Les résultats étaient satisfaisants. L'UPEC a remonté son mécontentement au ministère et aux instances pour exprimer son incompréhension. Sur le suivi des deux EUR par l'ANR, aucune alerte n'avait été émise au préalable sur l'écart entre le projet proposé et le projet déposé initialement. Néanmoins, l'UPEC a reçu un courrier de l'ANR qui confirme le maintien de cette décision, s'appuyant sur le rapport

du jury international. L'université entre ainsi dans la phase de discussions budgétaires avec l'ANR, pour le maintien du financement des activités déjà lancées. Les thèses en cours sont financées et le seront jusqu'à la fin, mais il s'agit de maintenir le financement de certains dispositifs. Des séminaires étaient programmés jusqu'à la fin de l'année civile, sur lesquels l'UPEC considère que des engagements avaient été pris et sont difficiles à arrêter. Certains contrats de personnel étaient également adossés à ces financements, il semble évident qu'ils peuvent être financés jusqu'à la fin.

L'UPEC a dû prendre rapidement une décision politique, et préfère avertir le conseil d'administration de son impact budgétaire. Les deux EUR avaient validé 5 démarrages de thèse au 1<sup>er</sup> octobre, or le courrier du 7 juillet indique l'arrêt de toute activité et engagement. Un problème se pose pour ces 5 thèses, validées par les deux EUR et pour lesquelles les candidats avaient été sélectionnés. Il paraît délicat de les mettre en difficulté, ainsi que le projet de recherche adossé à ces thèses. L'équipe politique a souhaité ne pas arrêter ces 5 thèses validées, et a demandé qu'elles démarrent le 1<sup>er</sup> octobre comme convenu. L'objectif est de demander à l'ANR de financer ces 5 thèses, dans la mesure où l'UPEC considère que les engagements ont été pris auprès des candidats, validés au préalable. Nous avons souhaité ne pas retarder le démarrage des thèses et pénaliser les étudiants concernés. Ensuite, nous espérons qu'elles seront financées par l'ANR, autrement, elles seront financées sur les fonds de l'établissement.

Concernant le budget initial 2026, les équipes travaillent déjà à sa préparation, avec les orientations budgétaires validées par le CA en juillet. L'augmentation confirmée de 4 points sur le CAS pension pour l'année 2026 nous impactera. Comme l'année dernière, cela impacte la masse salariale de 3 millions d'euros de charges supplémentaires, sur le CAS pension. La bonne nouvelle qui a été annoncée, certes partielle, mais nous pouvons nous en satisfaire, est la possible prise en charge à 50% de cette augmentation, pour les universités. L'autre mauvaise nouvelle est que personne n'envisage de compenser les 50% restant, donc cela sera sur le budget de l'établissement, sans recettes adossées. Cela pèsera forcément sur l'établissement et le budget 2026. Des

marges des manœuvres sont étudiées, mais je vous avoue que la situation sera compliquée, car nous étions déjà sur un plan de retour. Une charge supplémentaire est toujours extrêmement compliquée.

**M. LEVREL** - Qu'est-ce qu'il en est de la complémentaire santé ?

**LE PRÉSIDENT** - Pour l'instant, sur la complémentaire santé, il est annoncé une prise en charge à 100% par employé, pour les titulaires et contractuels. Cette annonce reste sous réserve du budget de l'État. En tout cas, le DGRH du ministère a annoncé que 47% était en négociation pour le CAS pension et la prise en charge de la part employeur sur la partie mutuelle.

Le budget est en cours de préparation, mais sera en tension pour l'établissement en 2026.

**Mme FLEURY** - Pourrait-on connaître succinctement les raisons de l'avis négatif rendu par les experts internationaux ?

**LE PRÉSIDENT** - La réponse est périlleuse, car le compte-rendu est public, donc il faut du politiquement correct. L'UPEC ne comprend pas vraiment. Sur l'EUR FRAPP, les commentaires du jury paraissent décorrélés du projet. Selon les membres du jury, la « francophonie » représente presque l'apprentissage du français sur le territoire (sous-entendu « gens de banlieue »). Je mets des guillemets car rien n'a été clairement dit, mais la question a été posée de la pratique de la francophonie sur nos territoires et nos quartiers. Or, ce n'est pas du tout le projet de l'EUR FRAPP, donc pour l'UPEC, il est apparu un écart entre le projet tel que le jury l'a jugé et le projet déposé. Ce jury international n'était pas celui qui avait validé les EUR. Ce jury n'était pas du tout en accord avec le projet, et a considéré qu'il n'était pas suffisant. Sur l'EUR LIVE, étonnamment, le jury a considéré que le projet de recherche n'était pas assez d'excellence, en pointant des éléments. Certains membres de ce jury venaient du King's College, et ont peut-être rencontré des difficultés à comprendre quelle était la signature, l'identité de l'UPEC dans son territoire. Il nous était compliqué de répondre à un jury qui attendait d'autres projets. Deux vagues

d'audition ont eu lieu sur les EUR auditionnés. Sur la première vague, il y a eu 2 arrêts d'EUR, sur la deuxième, il y en a eu 4, dont les deux de l'UPEC. Nous avons l'impression que la typologie de l'université n'est pas comprise par un jury international. Ce sentiment a été remonté au ministère. Il est peut-être plus lisible d'avoir une université intensive de recherche, une voie d'excellence. L'évaluation par le jury l'a moins perçu. Le type de projet pose un problème, car il suscite une mauvaise lecture du jury international de sa valeur pour l'UPEC.

La difficulté est que le projet est bien le projet déposé, et validé. L'UPEC ne s'en est pas écartée. L'ANR suit la ligne du jury international. Nous tenterons de défendre la fin de l'EUR. Cela signifie pour l'UPEC la perte du label EUR, mais nous espérons donner une suite au projet LIVE et au projet FRAPP.

**M. BARBOT** - Le jury est vraiment international ?

**LE PRÉSIDENT** - Il était très anglo-saxon.

## **1.2 Approbation des procès-verbaux des séances du 13 juin et 4 juillet 2025**

**LE PRÉSIDENT** - J'imagine qu'il y aura des commentaires.

**M. LEVREL** - Oui, deux commentaires. La forme du PV du 13 juin ne correspond pas au verbatim, un peu amélioré, qui était convenu pour l'UPEC, et qu'elle obtient depuis longtemps. Là, c'est un compte-rendu qui nous est proposé, avec réinterprétation. Il n'a pas la forme habituelle, ce compte-rendu est plus court, avec 35 pages au lieu de 50. Le contenu a été raccourci. Je l'ai signalé cette semaine. Le prestataire proposait différents types de PV, mais ce type de PV ne correspond pas à l'habituel. Il faut le reformuler. Il ne faut pas soumettre au vote ce PV, qui ne correspond pas à notre standard.

Concernant le PV du 4 juillet, de nombreuses phrases ont été mal interprétées, par le système informatique d'interprétation vocale. Le meilleur exemple à

citer est « *je laisserai Hélène en dire quelques mots* », qui devient dans le compte-rendu « *je suis à la disposition du groupe, si besoin, pour travailler sur ces longues lignes* ». Sans incriminer quelqu'un, il faut surveiller le système durant la séance et vérifier que la retranscription correspond à ce qui est dit. La reconnaissance vocale, sur une séance de trois heures, peut partir en vrille, si le son n'est pas très bon. L'humain est là pour surveiller ce que fait la machine. J'ai donc envoyé des corrections très extensives sur ce compte-rendu du 4 juillet, car j'ai passé autant de temps que la séance à le relire.

**Mme FLEURY** - Pour le PV du 13 juin, la question que je pose m'est bien attribuée, mais la réponse m'est aussi attribuée. Pour le PV du 4 juillet, une intervention est doublement incompréhensible, car elle porte sur la circulaire du temps de travail et apparaît dans la partie « contrats et conventions », sans question. L'erreur de retranscription altère complètement la compréhension du PV.

**LE PRÉSIDENT** - Je vous propose de reporter, au vu des éléments, l'approbation des deux PV au prochain CA, après relecture et corrections. Nous avons partagé ces PV pour être d'accord sur ce report.

### **Point soumis à discussion**

## **1. VIE DE L'ÉTABLISSEMENT**

### **1.1 Calendrier des prochaines étapes institutionnelles**

**LE PRÉSIDENT** - Comme je vous disais en début de séance, j'assume l'intérim de la présidence jusqu'à l'élection d'un nouveau président, avec la principale mission d'organiser les futures élections. Le calendrier avait été anticipé, les instances qui ont été envoyées ont donc été placées. L'élection du Président ou de la Présidente est prévue le 3 octobre 2025. Vous recevrez cet après-midi la convocation pour le CA du 3 octobre 2025, qui sera un CA exceptionnel électif. Le seul point à l'ordre du jour sera l'élection du Président ou de la

Présidente. Comme les statuts le prévoient, l'élection se déroulera à huis clos. Seuls les membres élus du CA sont convoqués pour cette élection. Le vote sera à bulletin secret, dans l'isoloir, pour garantir la sécurisation maximum et ne pas avoir de possible sujet de contestation. N'étant pas moi-même élu du CA, le doyen des membres du CA prendra la présidence de ce CA. Je remercie Jérôme Darribère qui présidera pour la deuxième fois cette séance exceptionnelle, afin d'assurer l'élection de la présidence de l'université.

La convocation à ce CA sera donc envoyée cet après-midi. Lundi prochain, l'appel à candidatures sera envoyé aux candidats à la présidence de l'université. Le retour des professions de foi est demandé pour le 25 septembre 2025, à midi au plus tard afin que le service juridique puisse vérifier dans l'après-midi la recevabilité des candidatures, puis les transmettre aux membres du CA avant la séance électorale du 3 octobre 2025.

Dans la continuité des éléments électifs, je vous rappelle que les vice-présidents sont toujours en fonction et assurent toujours les missions jusqu'au 3 octobre 2025. L'élection du ou de la Président-e mettra fin au mandat des vice-présidents. Charge à la personne élue, dans l'après-midi du 3 octobre 2025, d'avoir des lettres de mission qu'elle souhaite mettre en place pour assurer la transition, et le passage à l'élection des vice-présidents. Le calendrier a été calé en fonction. Le 13 octobre 2025, une CFVU est déjà programmée, avec à l'ordre du jour l'élection de la vice-présidence en charge de la CFVU. Le 15 octobre 2025, une commission de la recherche est programmée, pour laquelle le point à l'ordre du jour sera l'élection de la vice-présidence de la commission recherche. Le 17 octobre 2025 est prévu le prochain CA classique, avec en premier point à l'ordre du jour l'élection à la vice-présidence du conseil d'administration, et en second point, la question de l'élection des VP thématiques, proposées par la présidence élue.

**M. VALLÉE** – Concernant les délégations de signature afin qu'il n'y ait pas avoir de rupture.

**Mme HMAMOU** - Tout est ok. Tout a été mis en place.

**LE PRÉSIDENT** - Nous avons anticipé la fin du mandat de M. DUBOIS-RANDÉ, donc les délégations de signature ont été publiés dès le 1<sup>er</sup> septembre 2025 pour ne pas rompre la continuité. Les documents sont prêts à la publication, quand le ou la Président-e sera élu-e le 3 octobre 2025.

**M. VALLÉE**- À l'élection d'un précédent président, l'élection avait eu lieu presque le jour de la fermeture de l'université.

**LE PRÉSIDENT** - Ça, c'était avant. Là, tout a été anticipé. Il y aura peut-être un peu de délai, car il s'agit d'un système de signatures numériques. Il faut attendre un candidat élu pour récupérer une signature. Un jour ou deux seront peut-être nécessaires pour incorporer les signatures et sortir les documents. Hormis ces outils, les délégations sont déjà prêtes.

## **1.2 Rapport du médiateur pour 2024-2025**

**M. METER** - Bonjour, merci de m'accueillir pour ce rapport d'activité. Je ne sais pas si vous avez eu le temps de le lire. Si vous l'avez lu, vous pouvez constater que l'UPEC tourne depuis quelques années autour d'une centaine de demandes de médiation par an. Il y a eu une explosion au moment de la crise sanitaire, mais nous restons autour d'une centaine de cas, dont 10% viennent de la médiation académique. Celle-ci ne traite pas les dossiers qu'elle reçoit, elle les envoie à l'université pour les traiter.

À ce propos, je voudrais remercier les composantes et les services pour leur réactivité. À chaque fois que je les ai sollicités, j'ai obtenu des réponses presque instantanées des services ou des doyen-ne-s. Ce fut un plaisir de travailler avec eux. C'est ma dernière séance aujourd'hui. Cette année, j'ai eu la chance de ne pas avoir de cas de médiation interpersonnelle à traiter. L'année dernière a été un peu plus compliquée. Il doit exister des médiations interpersonnelles à l'UPEC, mais je suppose qu'elles sont traitées directement par les services ou les composantes. Les seules médiations que j'ai eu à traiter au niveau du personnel étaient liées à des problèmes de rémunération ou de fin de contrat. J'ai rencontré en face de moi des interlocuteurs qui ont su

répondre avec les arguments nécessaires. Au niveau étudiant, les demandes de médiation peuvent se diviser en deux parties. La moitié concerne des demandes de médiation « par erreur », c'est-à-dire des étudiants qui s'adressent au médiateur avant même d'avoir contacté les composantes incriminées (problème de note ou de jury). Cette année, de nombreux étudiants étrangers ne savaient pas à qui s'adresser lorsqu'ils étaient refusés (par un mail). J'ai dû rechercher la formation souhaitée pour les aiguiller vers le bon interlocuteur. Je dois quand même signaler cette année une montée en gamme des propos, plus rudes qu'auparavant. La menace arrive rapidement (tribunal administratif, réseaux sociaux, réputation de l'UPEC à ruiner, etc.). Je peux constater cette montée en gamme depuis 2019. Je suppose que certains étudiants sont allés jusqu'au bout de leurs menaces et que des tribunaux administratifs sont aujourd'hui en place. À partir du moment où un étudiant me dit qu'il veut faire appel à un tribunal administratif, ce n'est plus de mon ressort, la médiation est close. Si vous avez des questions, je suis disposé à y répondre.

Je vous remercie de votre écoute.

### *Applaudissements du conseil d'administration*

**LE PRÉSIDENT** - Je remercie Antoine METER, qui a été médiateur pendant six ans, depuis 2019. Il a mis beaucoup de son temps à essayer que les médiations n'aillent pas jusqu'au tribunal administratif. Nous l'en remercions, car il a permis que des situations se règlent beaucoup plus rapidement. Merci Antoine pour ton engagement et le travail que tu as réalisé ces six dernières années, après les remerciements des doyens. Ta connaissance de l'université était vraiment appréciable, permettant de trouver une solution aux usagers. L'UPEC a bien un nouveau médiateur, nous lui avons demandé de venir le 17 octobre 2025 pour se présenter au conseil d'administration.

### **1. 3. Point d'étape de la mise en œuvre du volet formation du Contrat d'Objectifs, de Moyens et de Performance (COMP)**

**LE PRÉSIDENT** - Nous avons été reçus avant l'été par le rectorat pour un point d'étape sur le contrat d'objectifs moyens et de performance, validé en CA et remonté au ministère. Nous avons reçu des financements. Ce point d'étape est un peu particulier car nous avons mis un focus sur le volet formation, qui nous paraissait important.

**M. THAUVRON** - En effet, mi-juillet, nous avons été convoqués au rectorat de région pour un point à mi-parcours du COMP. Nous avons reçu des fonds qui s'élevaient à près de 0,8%. La subvention s'élevait à 4,9 millions, avec un versement en trois tranches (50%, 30%, 20%). L'enjeu était les 30% et 20% qui restaient à percevoir.

Ce COMP a été structuré en 6 thématiques, avec des demandes de financement pour presque toutes, car il fallait des arbitrages. Avant d'entrer dans le détail, la réunion s'est très bien passée, le rectorat était très content de ce bilan à mi-parcours. Il a considéré que nous avons rempli la feuille de route, sans difficulté.

L'objectif 1, « Transformer et professionnaliser l'offre de formation », à destination des métiers en tension et d'avenir, était plus général dans les faits, avec deux indicateurs de performance à atteindre. Il s'agissait du nombre de formations transformées, considérées comme les moins performantes, et du nombre d'apprentis. Il y avait 4 formations transformées, sur lesquelles nous avons travaillé et atteint l'objectif. Le nombre d'apprentis devait augmenter en trois ans de 325 étudiants, et nous en sommes déjà à 314 au bout de la première année. Nous sommes donc très confiants sachant qu'un centre de formation ouvrira à la rentrée 2026, en alternance.

Certaines formations en apprentissage, qui ne comptent ces 314, ont ouvert à la rentrée 2025, tel le DEUST en STAPS, déjà plein. C'est de bon augure pour la suite.

La DGESIP a identifié les formations les moins performantes (et non l'UPEC). Elle a deux critères pour les licences, le taux de réussite en première année et

le taux de profil d'étude en master. Selon ces critères, la DGESIP a identifié 4 licences (LLCER, LEA, Géo et Philosophie). Avant même la signature du contrat, nous avons déjà identifié des difficultés sur ces licences, et engagé des actions pour faciliter l'atteinte de l'objectif de transformation. Pour ces licences, nous avons déjà obtenu des réductions des capacités d'accueil. Comme ces licences étaient peu demandées, nous nous retrouvions à admettre des étudiants venant pour un grand nombre de licence pro ou licence techno. La probabilité de réussir à la fin d'une première année de licence peut alors être faible. Donc, mécaniquement, en réduisant les capacités d'accueil, les taux de réussite augmentent. Pour rendre ces formations plus attractives, et attirer des étudiants d'un niveau plus fort, l'UFR LLSH (et je remercie Lucie dans la salle) a créé trois parcours communication l'année dernière, qui nous a permis de transférer des places. Cela permet de recruter des étudiants plus capés pour réussir en licence. À la rentrée 2026, nous lancerons de parcours artisan de l'image pour certaines formations de l'UFR. Les maquettes ont été retravaillées dans le cadre de la nouvelle offre de formation. Sur cet aspect du COMP, je suis très confiant.

Par ailleurs, dans le courrier du ministère, la DGESIP demandait un bilan, au-delà des objectifs du COMP, des modalités du pilotage de l'offre de formation et des étudiants internationaux. Concernant le pilotage de l'offre de formation, nous avons mis en place des indicateurs, de cadrage, pour mieux piloter, comme des seuils d'ouverture pour les formations et enseignements. Nous avons mis en place un cadrage des volumes horaires pour les formations qui n'existaient pas avant. Nous nous sommes engagés à dresser un bilan à mi-parcours sur l'offre de formation, et ne pas attendre le moment de l'autoévaluation HCERES pour se rendre compte de difficultés dans certaines formations. Un petit exemple a beaucoup plu au rectorat, nous avons obtenu une réduction d'accueil à la faculté de droit pour les licences, en contrepartie de la création d'un DEUST assistant juridique. La première année, nous avons eu moins 150 places, la deuxième année, moins 150 places à nouveau. Donc, nous avons pu réduire les capacités d'accueil de la faculté de droit sur PARCOURSUP, de 800 places à 500. Ces 300 places en moins étaient en fin de classement PARCOURSUP, donc les taux de réussite sont mécaniquement

améliorés. L'aspect très intéressant est qu'en transformant les conditions d'étude, nous constatons que le nombre en valeur absolue d'étudiants qui valide la première année augmente considérablement. En 2021-22, nous n'avions que 175 étudiants qui validaient leur première année, aujourd'hui, ils sont près de 400. La transformation des conditions d'accueil a très fortement augmenté le nombre d'étudiants qui valident cette première année.

Le courrier de la DGESIP demandait aussi un point sur les étudiants internationaux, ou ceux soumis aux droits différenciés. Nous avons réalisé un gros travail au niveau de la DEVE, en lien avec la DRI, pour identifier ces étudiants, leur provenance, la raison pour laquelle ils payaient ou ne payaient pas. La nationalité est le critère de base pour les droits différenciés. En 2024-25, l'UPEC comptait 4800 étudiants d'une nationalité relevant des droits différenciés. Sur ces 4 800 étudiants, un certain nombre ne sont pas assujettis aux droits différenciés. Pour rappel, nous sommes autour de 3000 euros pour un étudiant de premier cycle, et 4000 euros pour un étudiant en deuxième cycle. Il y a 2 666 étudiants qui ne sont pas assujettis, car ils sont en doctorat ou domiciliés fiscalement en France depuis deux ans, ou parce qu'ils sont en apprentissage. Ils ne sont pas soumis aux droits différenciés.

Ensuite, il y a 1 300 étudiants qui sont assujettis, mais qui sont exonérés pour une raison indépendante de l'UPEC.

Il y a 509 étudiants assujettis, mais qui sont exonérés par une politique de l'établissement. Toutefois, la politique principale de l'établissement dispense des droits différenciés les étudiants inscrits en deuxième cycle (master, école d'ingénieur). À l'heure actuelle, il est compliqué de distinguer parmi ces 509 étudiants, ceux qui relevaient d'une des deux catégories précédentes. Par exemple, un étudiant sénégalais exonéré parce qu'il est en master, mais qui a passé son bac en France, donc exonéré de fait. Il faudrait affiner pour avoir le nombre qui aurait pu être redevable des droits différenciés sans la politique de l'UPEC d'exonération en master. Peu d'étudiants sont en réalité exonérés, 81 l'ont demandé au Président et doivent passer par la commission d'exonération, 22 sont totalement exonérés par le Président et ne paient pas les droits différenciés, ni les droits nationaux (277 euros au niveau master). Donc, seuls 80 étudiants sur les 40 000 de l'UPEC paient les droits différenciés.

**Mme RUBENS** - Je vous présente le déploiement des enseignements TEDS (Transition Écologique pour un Développement Soutenable). Pour rappeler le contexte, en février 2022, un rapport de Jouzel-Abbadie avait émis des recommandations par rapport à la formation, et aux enjeux de la transition écologique dans l'enseignement supérieur. Le but est de pouvoir former un maximum d'étudiant-e-s à l'horizon 2025. L'objectif était d'avoir un socle commun, avec une note de cadrage du ministère en juin 2023. Elle demandait de proposer une formation commune et cohérente avec la transition écologique pour un développement soutenable, à destination des étudiant-e-s de premier cycle. Nous avons travaillé sur cet objet, l'un du COMP. En 2023-24, nous avons créé avec le CIDP et des enseignant-e-s volontaires, un parcours scénarisé en ligne, de 20 heures de cours. L'UPEC avait la possibilité de créer un parcours avec un point de vue transdisciplinaire, à la croisée des sciences naturelles et des sciences humaines et sociales. Ce parcours a été créé avec des formats variés, des éléments d'activité, d'évaluation, etc.

Ce module comporte 5 chapitres : une introduction, un chapitre lié au changement climatique (décliné en deux parties), un chapitre sur la biodiversité et sa préservation (partie sur les écosystèmes, les extinctions dans l'histoire), un chapitre sur l'environnement comme un ensemble de ressources (modes de production, modes d'adaptation), et un chapitre sur la transition juste et équitable (inégalités, justice sociale, nouveaux récits accompagnant la transition). Dans chaque chapitre, il y a une partie « enjeux », « débats », acteurs et actrices du sujet.

En 2024-25, nous avons effectué différents tests dans trois UE d'ouverture, avec la totalité du parcours ou certaines parties. Un module en BUT 3 a été testé en génie biologique, un module testé en L2 à la FSEG. Le parcours scénarisé en ligne était aussi accompagné de formation en présentiel, pour discuter et animer ce contenu.

La suite est donc de proposer cette formation de 20 heures en ligne à toutes les composantes pour cette année. Nous avons plutôt visé les L3 pour le déployer, finalement certaines composantes le mettront en place en L2, ou L3, selon. Nous sommes prêts à accompagner ce déploiement au moment où il

aura du sens pour la formation. Le CIDP est là pour accompagner. La mise en place de référents est prévue. L'argent du COMP nous permettra de financer ces référents, qui pourront suivre en ligne la formation en ligne des étudiant-e-s, échanger, répondre aux questions sur le forum. Enfin, il y aura une évaluation sous forme de QCM, lors d'un examen en présentiel. L'idée est que les étudiant-e-s soient évalué-e-s dans les meilleures conditions. Le travail se poursuit, le socle et la formation sont disponibles, et le déploiement vise à former 100% des étudiant-e-s de premier cycle.

En 2026, nous avons travaillé pour la NOV, afin de l'intégrer à l'offre de formation. L'UPEC avait une nouvelle offre de formation qui devait arriver à la rentrée 2026, donc cette année sera un peu hybride, avec un format de bonus pour cette formation.

**LE PRÉSIDENT** - En 2026, nous passons sur la nouvelle offre de formation, qui a été accréditée. Nous travaillons dessus, et les TEDS ont été incorporés dans tous les parcours de cette nouvelle offre de formation. Nous avons mis en version bonus pour les étudiants ce qui était facultatif, et sera intégré dans leur parcours classique de licence.

**M. DARRIBÈRE** - Quantitativement, combien d'étudiants ont suivi les vingt heures ?

**Mme RUBENS** - Les UE d'ouverture représentent une trentaine d'étudiants. Pour la L2 FSEG, il y a entre 300 et 400 étudiants.

**M. DARRIBÈRE** - Avez-vous un retour de ces 300-400 étudiants sur la compréhension, l'adéquation de ces vingt heures ? Car, suivre vingt heures en distanciel peut parfois être rébarbatif.

**Mme RUBENS** - Sur tous les tests effectués, il y avait aussi du présentiel. Nous avons préparé un questionnaire qui nous permettra d'avoir ce retour, pour celles et ceux qui suivront en ligne. Nous préconisons ces vingt heures en ligne, et dix heures en présentiel. Le parcours est commun aux étudiant-e-s,

mais l'idée est de spécialiser ce contenu et le mettre en lien avec la formation suivie par les étudiant-e-s. Le suivi en ligne peut en effet amener des difficultés de compréhension, c'est la raison du forum pour pouvoir répondre aux questions. Il faut aussi pouvoir raccrocher ce parcours à ce que les étudiant-e-s apprennent. S'il est complètement décorrélé de leur formation, il aura moins de chance d'être appliqué et intégré.

**M. DARRIBÈRE** - Ce parcours est destiné pour l'instant aux étudiants en formation initiale, voulez-vous l'intégrer dans le cadre de la formation continue ?

**Mme RUBENS** - Pour l'instant, nous le déployons en formation initiale et en apprentissage. Nous verrons à la rentrée 2026 comme ce gros dispositif est reçu et se déroule.

**Mme FLEURY** - Est-ce que l'inclusion de ce dispositif est possible dans le plan de développement des compétences des personnels ?

**Mme RUBENS** - Dans le rapport Jouzel-Abbadie, il s'agit plutôt de formation des étudiant-e-s. Le module est ouvert, donc il est tout à fait possible d'imaginer l'ouvrir pour les personnels. Des formations existent sur ces thématiques dans le plan de développement des compétences, notamment une formation d'une journée sur le développement durable et la responsabilité sociétale. Nous développons différentes formations sur ces thématiques, des DD&RS, dans le cadre du plan, et nous en ajoutons au fur et à mesure. Nous pouvons imaginer que cela rejoigne le plan des compétences. Le format est différent de celui proposé dans le plan de développement des compétences aujourd'hui. Nous savons que les personnels sont intéressés par ces thématiques.

**Mme GROISARD** - Je voudrais simplement apporter une précision sur la diminution de la capacité d'accueil, notamment en première année de licence de droit. M. Thauvron a expliqué qu'il y avait une considérable augmentation

du taux de réussite, ce qui est une très bonne chose. J'ai rencontré hier le nouveau responsable de la L1 en droit, qui a cité un autre facteur favorisant cette augmentation du taux de réussite. En UE3, l'enseignement en anglais et les modalités d'examen ont changé en 2023. Avant, les cours d'anglais étaient sur une base hebdomadaire, sous forme de TD. Aujourd'hui, en première année de licence de droit, la plateforme Global exam est utilisée. Les étudiants sont autonomes dans leur enseignement, et peuvent choisir leur niveau. Donc, ils sont libres de choisir un niveau A1, A2 ou B1. J'avais moi-même choisi mon niveau B1 en Licence 1 au lancement du dispositif, et obtenu la note de 19 à l'examen. Ensuite, en deuxième année, c'est devenu plus compliqué en retrouvant des cours hebdomadaires, et j'ai eu la note 10. Ce n'est pas facile de gérer le choix du niveau.

#### **1.4. Lancement du Point info**

**Mme CHAFI** – Bonjour, je suis Pauline CHAFI, directrice adjointe des études et de la vie étudiante. Je vous présente aujourd'hui le Point info, lancé en juillet sur une assistance téléphonique, et qui s'est poursuivi par des bilans en présentiel sur tous les campus de Créteil. Pour rappeler le contexte, le projet du guichet d'accueil s'inscrit dans deux axes stratégiques d'Érasme, l'orientation des usagers et l'ouverture. Cette action est financée par le COMP et la CVEC, et constitue un levier concret du schéma directeur de la vie étudiante, bientôt publié. Elle répond aussi à la mission « réussite et bien-être », pilotée par la DEVE. À travers cette première expérimentation, nous avons essayé de nous aligner sur le service public +, et nous répondons ainsi aux enjeux actuels, comme l'amélioration de l'identification des interlocuteurs ou l'accès aux services par les étudiants. Nous espérons que ce service expérimental évoluera et puisse se mesurer sur trois ans. La première phase, lancée en juillet 2025, est donc l'assistance téléphonique et du présentiel, pour accompagner et orienter nos usagers, surtout les primo-arrivants sur les sites de l'UPEC. À partir d'octobre 2025, nous nous baserons sur le bilan de cette première phase et sur l'audit d'accueil réalisé dans l'établissement, afin de fixer les améliorations et le potentiel élargissement du guichet unique sur tous

les sites de l'UPEC (dont Sénart et Fontainebleau). Pour la troisième phase, dans deux ans, nous espérons terminer la consolidation de ce Point d'accueil, et également un premier campus numérique, qui intégrera si possible une application de géolocalisation, pour se repérer dans les salles, les bâtiments et sur le site. L'idée serait d'intégrer l'intelligence artificielle à travers un *chatbot* sur notre plateforme e-campus. La réussite de cette expérimentation a été basée sur une formation sur mesure destinée à des mentors d'accueil, qui sont financés par la région Île-de-France. Nous avons recruté une quarantaine d'emplois étudiant pour mettre à jour ce Point info. L'objectif était d'avoir un parcours complet de formation sur trois journées intensives, qui mêlaient transmission des savoirs, des mises en situation et une immersion sur tous les sites de Créteil. Nous essayons à travers ce Point information de travailler sur un premier socle commun de compétences, centré sur la qualité de service, élargi ensuite à tous les emplois étudiants de l'établissement. C'est une double première expérimentation. À travers cette formation, nous espérons une montée en professionnalisation, qui valorisera tous les mentors d'accueil ayant participé à cette formation. En termes de ressenti, nous avons eu de bons retours de nos emplois étudiants, plutôt satisfaits de la formation, bien que ces trois jours intensifs en plein mois d'août ont pu être compliqués pour se remettre à niveau pour la rentrée. Le SIOE est intervenu, car entre juillet et octobre, la plus grosse partie du travail est lié aux inscriptions administratives et l'accueil des arrivants. Nous avons eu une intervention de vie de campus, pour présenter nos « bienvenues à l'UPEC » qui se dérouleront le 18 septembre, ainsi que les droits et les devoirs des emplois étudiants. Il s'agit de leur expliquer qu'ils ont été recrutés par le dispositif des mentors d'accueil. En parallèle, nous avons travaillé avec la direction des relations internationales sur les « Welcome days » pour éviter un amalgame entre le Point info et « welcome desk ». La direction des systèmes d'information est intervenue pour faciliter l'utilisation des tablettes, les liens utiles, et sensibiliser à la protection des données. Nous avons eu la chance de travailler avec notre VP assesseur au handicap pour une intervention sur la sensibilisation à l'accueil des profils neuro-atypiques, afin que les mentors d'accueil puissent s'adapter aux différents usagers, en cas de difficulté

d'échange. La faculté de santé a pu préciser les spécificités d'accueil et d'orientation, car les primo-arrivants en L1 de santé peuvent parfois être perdus. Le service santé des étudiants a présenté la cellule handicap et tous les dispositifs d'accompagnement pour nos étudiants. Enfin, une journée complète, dispensée par un prestataire externe, CEGOS, a expliqué aux mentors d'accueil les grandes phases d'un accueil réussi et procédé à des mises en situation, de niveau plus ou moins difficile.

L'assistance téléphonique a été lancée le 1<sup>er</sup> juillet, et entre la réouverture de l'université le 19 août et lundi dernier, il était déjà dénombré 2 240 appels, portant en grande majorité sur l'inscription administrative.

À travers le Point info, une signalétique a été mise en place et permis de faciliter l'arrivée sur les campus. Ce travail a été réalisé en partenariat avec la direction de la communication et la direction patrimoine et développement durable. L'idée était de créer un visuel pour le Point info, validé par les étudiants (qui ont également choisi le nom du Point info). Nous avons privilégié tous les campus de l'UPEC, pour l'expérimentation, donc la faculté sciences économiques gestion, la Maison de l'entrepreneuriat pour l'assistance téléphonique. Nous avons essayé d'étendre sur tous les campus du centre, et avons placé des binômes étudiants sur le campus Boule et campus Pyramide. Les mentors d'accueil sont munis de tablette et d'une tenue uniforme à l'UPEC. La tablette leur permet d'accéder à des fiches pratiques, remplies par les composantes et les directions, sans lesquelles nous n'aurions pas pu mener à bien ce projet. Ces fiches procurent le premier niveau d'informations à fournir aux étudiants et permettent de le rediriger vers les bons services. L'assistance téléphonique est dotée de trois mentors d'accueil. L'un des gros points stratégiques est celui du bâtiment I sur la dalle, avec plus de 200 accompagnements étudiants par jour, ainsi que le bâtiment des sciences, celui de l'AEI, de l'IUT, le campus Boule et le campus Pyramide. À ce jour, les retours sur le Point info sont plutôt positifs. Nous attendons le bilan final à la mi-octobre pour cerner les améliorations à apporter.

**LE PRÉSIDENT** - Le COMP est très quantitatif, nous souhaitons avoir un retour « quali » sur les mises en place. L'accueil des étudiants améliore aussi leur

envie d'être présent sur nos campus et le taux de réussite. Cette rentrée se passe dans de très bonnes conditions, au regard de la file d'attente relativement faible pour les inscriptions. Les inscriptions en ligne se déroulent bien. Ensuite, la qualité de la dalle, comparée à la rentrée de septembre 2024, participe à cette image positive de notre université et donne plus envie de venir. Nous avons en tout cas sur le Point info de très bons retours. Je suis ravi de ce dispositif, les étudiants n'arrivent plus perdus sur la dalle. Ce dispositif sera maintenu jusqu'à la fin septembre, et le retour en octobre permettra de voir comment maintenir le dispositif sur l'année, de manière plus allégée. Un travail sera mené par la direction de la communication après le retour d'expérience sur la signalétique. Nous profitons de la signalétique temporaire pour tester les lieux des Points d'info et vérifier la pertinence de l'emplacement.

**M. LEVREL** - Qu'en est-il des campus qui ne sont pas à Créteil ?

**Mme CHAFI** - C'est prévu pour l'année prochaine. L'idée était de lancer une première expérimentation cette année, le projet a été monté en six mois, rapidement. Pour toucher tous les sites, il aurait fallu six mois supplémentaires. En fonction de cette année, nous avons décidé de travailler l'année prochaine avec l'IUT de Sénart Fontainebleau. Ces campus ont été inclus dans la démarche, notamment les fiches pratiques, au cas où des étudiants devaient se rendre à Sénart Fontainebleau et se retrouvaient à Créteil par mégarde.

**M. VALLÉE** - Un audit est prévu et permettra des améliorations. Quelle est la teneur de cet audit ? Est-ce les questions les plus fréquentes des étudiants ? Les Points d'accueil sont jolis, mais le service de communication aurait pu accompagner les étudiants au niveau de la chartre graphique. Le graphisme de l'UPEC est en rouge, pas en orange. Ce mélange de couleurs me dérange. Pour être en cohérence avec la charte de la biodiversité de l'université, les morceaux de plastique de 3 mètres de long en orange dans les arbres ne sont pas vraiment adaptés.

**Mme CHAFI** - Concernant la première question sur l'audit, nous établissons actuellement toutes les thématiques récurrentes, pour éliminer le problème à la source, étudier avec les composantes et les directions les possibles améliorations, simplifier la procédure et réajuster ensuite pour la formation dispensée aux mentors d'accueil. Cette analyse sera croisée avec l'audit de l'accueil, réalisé dans l'établissement pour cumuler les différentes mises en place et améliorer l'accueil à l'université. Concernant la couleur et l'identité visuelle du Point info, si les emplois étudiants ont choisi le nom, la direction de la communication avec sa graphiste ont mis en place cette charte visuelle, répondant au panel de couleurs de la direction de la communication. Les réalisations en termes de signalétique ont été validées par la direction de la communication. Au niveau du respect de la biodiversité, et les installations dans les arbres, les mises en place ont été validées par la direction du patrimoine.

**Mme CHAFI** - Pour la signalétique, dans le cadre du schéma directeur de la vie étudiante, un axe entier est dédié à l'amélioration de l'accueil des étudiants. Il comprend un volet sur la signalétique, qui est travaillé avec la direction du patrimoine pour tout l'établissement.

**M. VALLÉE** - Il faut passer tout le dispositif en CA avant de le déployer. Il représente un coût financier.

**M. BARBOT** - Est-ce que la signalétique ira jusqu'au métro et au RER ?

**Mme CHAFI** - Une première signalétique démarre au métro, avec des panneaux accrochés aux lampadaires. Ces grandes cartographies démarrent du métro et sont situées à chaque point stratégique. L'idée de la signalétique globale et pérenne est travaillée et sera passée en CA pour la charte graphique et la validation des matériaux utilisés.

**M. TAGRI** : Je n'aime pas personnellement le mot « usager » en tant qu'usager étudiant. Je voulais remercier le Point info, qui se différencie par la couleur et ne se confond pas avec les services administratifs. Nous pouvons immédiatement distinguer et localiser le Point info. Sur le campus centre, cela nous a bien aidés. Merci beaucoup.

**Mme CHAFI** - L'idée était d'avoir une identité visuelle particulière. Nous étudierons les couleurs pour l'année prochaine.

**Mme GROISARD** - Je tiens à intervenir, étant moi-même mentor d'accueil. Je souhaite souligner la qualité de la formation dispensée durant trois jours. Il y a une multiplicité de services à l'UPEC, je les connaissais, mais j'ai aussi appris, et la mise à jour a été très utile. Certains mentors d'accueil sur les Points info sont aussi des primo-arrivants. Cette formation a vraiment été de qualité, excellente. Certaines pistes d'améliorations apparaissent. Dans un délai très court pour la mise en place de cette expérimentation, nous sommes bien accompagnés. Les usagers sont mieux accompagnés et renseignés qu'avant.

**Mme GOFFIN** - N'oubliez pas l'arrêt du RER Vert de Maison.

### **1.5 Approbation de la charte de la biodiversité**

**Mme RUBENS** - J'évoque maintenant la charte de la biodiversité, préparée avec le groupe de travail biodiversité. Pour rappeler le contexte et historique, en juillet 2011, la CGE et CPU ont adopté la stratégie nationale pour la biodiversité, et créé un GT pour adapter les orientations et la stratégie nationales de la biodiversité au contexte propre de l'enseignement supérieur et de la recherche. Un modèle de charte a donc été proposé, avec 5 axes stratégiques, déclinés en 19 objectifs. Nous avons pris ce modèle de charte de la biodiversité, travaillé ensuite au sein du GT biodiversité. Différents votes ont été proposés pour chaque objectif, pour évaluer leur possible adaptation à l'UPEC et décider ou non de les garder. Nous avons décidé de garder les 5 axes

stratégiques, avec un objectif par axe, mais nous n'avons pas gardé la totalité des objectifs. La charte de la biodiversité comprend 9 articles.

Des séances de discussion se sont déroulées au sein du GT biodiversité, composé d'une soixantaine de personnes. Une vingtaine de personnes ont voté sur les différents articles.

L'axe A annonce que « l'UPEC veille à l'intégration durable de la biodiversité dans la politique de l'établissement ». Le premier article concerne la cohérence des politiques et des actions menées au sein de l'université, avec les enjeux de biodiversité, en adéquation avec les politiques publiques. La politique de l'UPEC doit être en cohérence avec les textes structurants comme le « Green deal », la stratégie nationale bas carbone, la stratégie nationale de la biodiversité, le plan climat biodiversité et transition écologique.

Le deuxième article concerne les moyens financiers et humains développés à l'UPEC et à pérenniser. Actuellement, nous avons des moyens financiers qui sont en lien avec le projet investissement d'avenir Érasme. L'idée est aussi de pérenniser ces moyens financiers. Au niveau humain, le pôle DD&RS travaille sur ces aspects.

L'article 3 concerne la préservation de la biodiversité en lien avec les décisions économiques de l'établissement. Notre schéma de promotion des achats durables et écologiquement responsables avait été présenté au CA en juillet dernier, et nous avons déjà pris en compte les éléments liés à la biodiversité. Le but est donc d'appliquer ce schéma, en prenant compte de ces éléments liés à la biodiversité dans les décisions économiques.

L'axe B porte l'objectif de sensibiliser, informer, accompagner les actions des parties prenantes de l'établissement. L'article 4 est de favoriser les actions solidaires en matière de biodiversité. Un événementiel lui est déjà dédié avec les « Journées de la biodiversité » du 24 au 26 septembre, le programme est en ligne. Depuis plusieurs années, ces « Journées de la biodiversité » sont organisées à la fin septembre.

L'objectif est de mobiliser les étudiants et les personnels sur ces actions, de valoriser la biodiversité au sein de l'UPEC. L'article 5 engage à renforcer la

mobilisation et à favoriser les initiatives collectives et individuelles. Le but est de mobiliser les personnels et les étudiant-e-s par le financement de projets (FSIE et CEVEC sur la biodiversité), de prendre en compte les propositions émergeant de la convention citoyenne étudiante, liées à la biodiversité. Dans le cadre du GT biodiversité, l'intervention des personnels volontaires est sollicitée pour travailler sur des projets en lien avec la biodiversité. Des projets issus d'Érasme étaient en lien avec la biodiversité, et ont été financés.

L'axe C vise à intégrer la biodiversité dans les missions de recherche et d'enseignement de l'établissement. L'article 6 concerne l'organisation et l'amélioration de l'expertise, issue de la recherche dans le domaine de la biodiversité.

Notre objectif est par exemple de cartographier le nombre de travaux de recherche et de partenariats établis dans ce domaine, à l'UPEC. Il s'agit aussi de renforcer les collaborations avec les différentes instances liées à la biodiversité, ou de songer à une chaire en lien avec cette thématique. L'article 7 encourage la recherche dans les domaines scientifiques et non scientifiques en lien avec la biodiversité, avec une approche disciplinaire et transdisciplinaire, pour permettre un dialogue entre les différents laboratoires et travailler sur des projets pluridisciplinaires. L'idée est aussi de travailler sur des projets de recherche création, et recherche action, qui peuvent solliciter de canaux inhabituels pour parler de biodiversité, vulgariser ces sujets parfois très scientifiques, toucher une fibre sensible et susciter l'intérêt pour ces questions. Dans l'article 8, l'UPEC s'engage à développer et organiser la prise en compte des enjeux de la biodiversité dans les cursus et formations. L'UE TEDS, évoqué plus tôt, dédie un chapitre à la transition écologique et le développement soutenable, et permettra de former les étudiant-e-s de premier cycle à ces enjeux.

L'axe D concerne l'exemplarité et l'expérimentation au sein de l'établissement. L'UPEC s'engage à préserver les espèces, restaurer les habitats et leur diversité au sein de l'établissement. Une des pistes à explorer est de continuer à candidater à des labellisations comme « Petit patrimoine naturel ». Nous avons

un espace qui a ce label de la région au niveau du campus Boule, et qui sera ouvert officiellement pendant les « Journées de la biodiversité » fin septembre. Nous avons déposé aussi une candidature « Petit patrimoine naturel » pour un espace de l'IEP. L'idée est d'avoir des zones préservées sur les campus et de développer les inventaires naturalistes par habitat et par site. Ce travail a été lancé avec le GT biodiversité. Dans le cadre du label DD&RS, auquel nous voulons candidater, ces inventaires sont indispensables.

Je reviendrai vous voir à la fin de l'année pour un bilan annuel du schéma directeur DD&RS, qui comprend ces aspects de biodiversité, et des actions engagées.

**Mme FLEURY** - Ma question n'est pas en lien direct avec la charte de la biodiversité, et prosaïque. Où en est le déploiement des poubelles différenciées sur les sites ?

**Mme RUBENS** - Normalement, le déploiement des poubelles différenciées a été réalisé entre la fin juin et cette rentrée sur à peu près tous les sites. Si ce n'est pas le cas dans certains endroits, n'hésitez pas à nous le remonter. Nous avons organisé une réunion pour faire le point avec l'équipe du patrimoine, qui déploie le tri fin septembre. Le déploiement suit son cours. Le bâtiment I est doté, il y a bien deux bacs. Des instructions seront placées sur tous les bacs à disposition. Une communication est prévue à la rentrée pour annoncer le lancement du tri.

**M. DARRIBÈRE** - Vous connaissez ma préoccupation, mon attachement au climat et au vivant. J'appartiens à la première convention des entreprises pour le climat. Aujourd'hui, je fais partie du comité de vigilance des actions de cette convention, dont son Institut de formation des dirigeants en France. Au-delà des fautes d'orthographe et de compréhension du texte, je me permets de souligner que cette charte n'est pas hélicoptère, elle est satellitaire. Comme personne extérieure, je lis cette charte comme un catalogue de vœux pieux. C'est dommage. Il eût suffi que vous ajoutiez, comme dans votre présentation orale, l'exemple concret des « Journées de la biodiversité ». Ce type d'exemple

aurait apporté une autre dimension, et montré que des réalisations existent derrière chaque engagement. Cette première remarque est peut-être sévère, mais les articles méritent d'être davantage concrétisés dans cette charte. La deuxième remarque est qu'un ajout sur la mesure aurait été intéressant. Les engagements et les articles sont inscrits, mais *quid* de la mesure ? Quand, comment, pourquoi ? Il s'agit d'affirmer la démarche de réévaluation et d'amélioration. Des éléments concrets existent et seront développés à travers cette dynamique UPEC, qui est réelle.

**Mme CHEVALIER** - Je vous remercie pour cette présentation orale. J'ai les mêmes remarques que M. Darribère. C'est dommage, car la présentation incarnée est bien meilleure que la version écrite. Le document écrit comporte des problèmes de forme, des fautes, des annexes manquantes, des notes de bas de page qui ne correspondent pas, des références biblio qui n'en sont pas. La forme défectueuse dessert le propos. L'autre défaut est l'absence d'ancrage dans des données matérielles, des actions et des moyens alloués. Cette charte est désincarnée. J'ai bondi – là où la forme rejoint le fond – en lisant le dernier paragraphe de la page 3, qui expose les motifs de la charte. Il est écrit, « *consciente que les efforts en matière de transition écologique reposent davantage sur les contributions individuelles, etc.* ». Non, cela ne repose pas « davantage », mais « aussi ». Les entreprises sont quand même fortement responsables des questions relatives à la pollution. Je ne peux pas voter un texte qui indique « davantage ». La forme tend à rejoindre le fond dans plusieurs passages. Les personnels et étudiants doivent pouvoir s'approprier cette charte, mais, à mon avis, telle qu'elle est rédigée, elle n'est pas appropriable, car satellitaire et désincarnée. C'est vraiment dommage, car nous pouvons constater qu'elle est pourtant incarnée par Lolita Rubens.

**Mme RUBENS** - J'entends parfaitement, j'ai ajouté ces exemples à l'oral à cet effet. Le texte a connu différentes versions et différents passages par la direction de la communication pour remettre en forme. L'idée était de reprendre la charte de la CPU CGE, qui mentionne des éléments assez larges, et n'était pas incarnée.

**Mme CHEVALIER** - Il me semble que la valeur ajoutée est de démontrer comment la charte se décline au sein de l'établissement. Vous avez fait des choix en retenant certains articles, et pas d'autres, donc ces choix doivent être compris.

**M. VALLÉE** - Je me disais que je commençais à y voir plus clair avec cette présentation de la charte. En termes de visibilité, sur le site internet de l'UPEC, les actions développées par cette charte devraient être regroupées dans le volet « développement durable ».

**Mme RUBENS** - Nous ne pouvons rajouter que des blocs. Sur la page RSU, il y a un bloc par thématique. La biodiversité n'y figure pas encore, mais un bloc sera ajouté.

**M. VALLÉE** - Existe-t-il une cartographie des zones vertes des sites de l'UPEC ? L'objectif 17 est de préserver la biodiversité. Il faut vraiment savoir ce que nous devons préserver, et disposer d'un visuel.

**Mme RUBENS** - Nous avons déjà recensé les espaces verts. Il me semble que la colorisation sur carte existe.

**M. ALDHUY** - La cartographie des espaces verts, plantés, existe à l'échelle de l'université. Ces espaces verts sont protégés, cette question est intégrée dans la charte. La biodiversité est intégrée dans le SPSI. L'objectif est de sanctuariser certains espaces verts, de sécuriser afin de ne pas avoir la tentation de construire dessus.

**M. VALLÉE** - Il y a aussi des espaces verts dont nous ne profitons pas. Dans le cadre des travaux de la dalle, nous nous sommes réapproprié certains cheminements.

**Mme RUBENS** - Pour compléter, le GT biodiversité avait initié la réflexion des espaces naturels situés à proximité de l'université, qui ne lui appartiennent pas, mais sur lesquels nous pourrions communiquer. Ces lieux, parfois méconnus, peuvent être très proches de nos campus. Il faudrait mettre en lumière ces espaces naturels, autour de l'UPEC. L'idée est de se les réapproprier, et en bénéficier.

**M. DARRIBÈRE** - Compte tenu des remarques, je pense qu'il est recommandé de revisiter cette charte et reporter l'approbation lors d'un prochain conseil.

**Mme RUBENS** - Très bien, j'ai noté toutes les remarques (ancrage, données, problème de forme et d'évaluation).

## **2. RESSOURCES HUMAINES**

### **2.1. Approbation du rapport Social Unique 2024**

**Mme CUKIERMAN** - Bonjour Mesdames, Bonjour Messieurs. Je vous présente les éléments principaux du rapport social unique 2024, qui concerne le personnel, les ressources humaines en général. Ce rapport est obligatoire, réalisé à la date de référence du 31 décembre 2024. La première partie porte sur les emplois effectifs et ETPT, entre 2023 et 2024, il est inscrit une augmentation de +47 agents, soit +1,5%, essentiellement sur les BIATSS et doctorants, avec les emplois sur plafond 2 créés.

La répartition reste identique, avec une légère majorité de femmes (54% contre 46%).

La répartition fonctionnaires/contractuels reste également semblable (60%-40%).

Le taux d'agent déclaré bénéficiaire de l'obligation d'emploi (couvrant 95% des personnes en situation de handicap) s'élève à 3,32% en 2024. L'objectif légal est 6%. Les différentes actions menées ont permis une évolution régulière et importante, notamment la signature de la convention avec le FIPHFP en 2022, qui a amélioré la situation.

Les BIATSS sont composés de trois catégories égales, les femmes sont bien plus représentées (deux tiers des 54% de femmes à l'UPEC), encore plus dans les catégories B et C.

Côté enseignants, la répartition s'effectue selon les corps d'emplois. Les maîtres de conférences sont majoritaires à 43%, ensuite les enseignants du second degré et les professeurs des universités, et une petite tranche de premier degré.

La répartition homme-femme dans les corps de MCF et professeurs montre plus de femmes chez les MCF et moins chez les professeurs. Le constat est le même que les précédentes années, sans changements fondamentaux. Les femmes sont aussi majoritaires chez les enseignants du premier et second degré.

Concernant la pyramide des âges, les femmes représentent la majorité dans toutes les tranches d'âge. Il n'y a pas de ségrégation. Les contractuels sont essentiellement sur des classes d'âge jeune, les fonctionnaires sont plus âgés. L'âge moyen est de 43 ans pour les femmes et 45 ans pour les hommes. La moyenne générale est de 44 ans.

Cette moyenne cache des disparités, car la moyenne d'âge des contractuels est de 36 ans, et celle des fonctionnaires est 49 ans. Les BIATSS sont aussi plus jeunes (44 ans) que les enseignants (47 ans), s'expliquant par des différences statutaires.

Au niveau du recrutement, 71% des recrutements sont relatifs à la catégorie A (enseignants et BIATSS). Les enseignants sont à 100% de catégorie A, comme les doctorants. Les BIATSS représentent la plus grande proportion de départs et arrivées. Certains contrats sont temporaires par nature, comme les contractuels doctorants, recherche, apprentis. Une légère baisse des recrutements est constatée par rapport à 2023 (gels partiels de poste). Il y a eu 438 départs actés en 2024, dont 60% de fin de contrat. Certains types de contrat sont en effet à durée déterminée, notamment les ATER, les lecteurs dont le statut ne leur permet pas de rester.

Les motifs de départ sont surtout des fins de contrat, ensuite les retraites, puis les mutations, qui sont des mobilités.

Il faut préciser pour les BIATSS que le nombre de postes vacants s'élève à 299 au total, et que nous avons reçu 12 983 candidatures. Donc, pour un poste de catégorie A, il faut compter 59 candidatures en moyenne, 31 candidatures pour un poste de catégorie B, et 44 pour un poste de catégorie C.

Ces moyennes donnent une idée du volume d'activités du service de recrutement des BIATSS. Il faut trier les candidatures, répondre et effectuer le suivi avec les différentes structures de l'université.

**Mme MOULIN** - Cela permet de relativiser le discours sur l'attractivité des services publics. Il y a moins de candidats en moyenne sur les concours, mais l'UPEC tient bien sur l'emploi contractuel et reste attractive.

Cette manière de recruter correspond à un mouvement sociétal.

Les 12 000 candidatures représentent peu ou prou le volume de dossiers pour les recrutements d'enseignant-chercheur.

**Mme CUKIERMAN** - La rémunération est en progression de 3,2% entre 2023 et 2024. Cette hausse relève d'explications statutaires, des décisions prises, et surtout de l'attribution de 5 points d'indice majorés en 2024 pour tous les fonctionnaires de l'État. Toutes les grilles ont été rehaussées de 5 points. La révision du point d'indice, revalorisé au 1<sup>er</sup> juillet 2023 a eu un effet en année pleine, en 2024 (paiement de six mois en 2023, donc douze mois en 2024). La revalorisation des montants indemnisés dans le cadre du CET au 1<sup>er</sup> janvier 2024 a été indiquée, pour rappel, mais elle ne fait pas basculer le temps de la masse salariale. Le GVT, glissement vieillesse technicité, est récurrent. Il s'agit des avancements d'échelon, de grade et de corps, au titre des listes d'aptitude.

La DRH suit également les parcours professionnels. Un certain nombre de collègues, 110 agents, ont sollicité la conseillère mobilité carrière, surtout des BIATSS, pour un accompagnement en 2024. Les motifs sont différents, un souhait de mobilité, des réintégrations, et des aménagements après préconisation du temps ou poste de travail, liée à la santé de l'agent. Les femmes, majoritaires dans ce dispositif, sollicitent davantage la conseillère.

Les agents de catégorie C et B représentent 73% des demandes. La conseillère est plutôt sollicitée en milieu ou fin de carrière, entre 35 et 59 ans.

Outre la gestion quotidienne, la formation est un pan important, avec 71% des femmes ayant suivi les formations, et 60% des fonctionnaires. Il a été dénombré 549 agents ayant suivi au moins une formation organisée par l'établissement. Des agents ont pu suivre plusieurs formations, majoritairement des femmes, plutôt en milieu et fin de carrière. Pour les fonctionnaires, le nombre de formations augmente avec l'âge, cependant cette implication devrait aussi se produire en début de carrière, pour prendre son poste et comprendre son nouvel environnement.

Les dépenses de formation restent identiques, à quelques euros près. Les thématiques suivies restent également similaires, soit les compétences spécifiques, métier, évolution professionnelle (30%), les enjeux liés à la formation aux outils, et l'hygiène et sécurité (formation obligatoire).

La santé et la sécurité au travail sont une partie importante. Le nombre d'accidents du travail est très faible pour l'université, et n'est pas vraiment indicatif. La fréquence et la gravité ne figurent pas dans ce PowerPoint, qui est un résumé, elles sont citées dans le document, plus détaillé.

Sur l'organisation du temps de travail, 731 agents bénéficient du télétravail, uniquement des BIATSS ou emplois télétravaillables. Les fonctionnaires sont concernés en majorité, et les femmes sont majoritaires. Les agents de catégorie A sollicitent le plus le télétravail, à hauteur de 42%, aussi parce que leur poste est davantage télétravaillable qu'un agent de catégorie C (agent d'accueil ou plombier).

Concernant le compte épargne-temps, 729 agents ont un CET, soit 60% de l'effectif BIATSS, et près de 80% sont des fonctionnaires. L'indemnisation des CET représente 132 000 euros annuels, et progresse par rapport à 2023 en nombre de jours indemnisés, et en raison de la petite augmentation du taux d'indemnisation de la journée de CET (pour la masse salariale). Les sommes restent encore relativement modestes par rapport au budget global.

Les dépenses liées à l'action sociale s'élèvent à 147 000 euros (moins qu'en 2023) et 53 agents ont pu en bénéficier à travers différentes prestations (séjour enfant, aide au cautionnement du logement, aide aux enfants en situation de handicap). Cette action sociale a touché à 70% les femmes. La répartition des aides est égale dans chaque catégorie. Il y a eu 5 commissions sociales qui se sont réunies pour étudier les 16 situations difficiles d'agents BIATSS, en majorité des contractuels et des catégories C, afin de leur accorder des aides financières. Cette partie n'est pas gérée en direct par la DRH, mais par le service vie des personnels.

Le RSU est construit à partir des données dont dispose la DRH, du rapport annuel transmis par la médecine du travail, et du rapport annuel de gestion transmis par le service vie des personnels.

Cette présentation est une réalisation artisanale, sans I.A.

**Mme FLEURY** - Vous avez mentionné 40% de contractuels et 50% de fonctionnaires, c'est BIATSS et enseignants confondus. A ce propos, il faudrait rajouter un chiffre qui concerne le recrutement sur l'année 2025 et qui n'est pas sur les chiffres du RSU du 31 décembre 2024. Les chiffres du recrutement ont été présentés à la réunion des cadres la semaine dernière, avec 80% de contractuels et 20% de fonctionnaires.

**Mme MOULIN** - Pour être précise, ce rapport 80/20 correspond aux 157 réponses à une enquête réalisée. Nous avons constaté sur ces 157 réponses que 80% étaient des contractuels et 20% des titulaires.

**Mme FLEURY** - J'ai un commentaire, car vous avez cité 252 recrutements BIATSS en 2024, et 299 postes vacants. Selon moi, ce chiffre peut se lire de deux manières. Positivement l'UPEC recrute, et négativement, le turn-over est important en termes de pourcentage des effectifs BIATSS. L'UPEC ne semble pas arriver à enrayer ce turn-over malgré de nombreuses actions mises en place pour fidéliser.

**Mme MOULIN** - Je me permettrai de nuancer. Nous présentons régulièrement nos campagnes au fil de l'eau au conseil d'administration, sur des emplois financés. Sur les emplois 2024, beaucoup de nouveaux postes ont été mis en publicité. Je vous rejoins sur le souci du turn-over, qui traduit la vie d'une organisation. Nous avons présenté la qualité des départs, mais le chiffre intéressant est celui des 66 démissions. Nous devons peut-être travailler la fidélisation, bien clarifier les conditions du recrutement. Les personnes postulent pour trois raisons, que sont la fiche de poste, la proximité de l'emploi (le recrutement est très territorialisé, voire géolocalisé), et par logique économique. Les 66 démissions nous ont davantage intrigués.

**Mme GROISARD** - Je voudrais revenir sur un point de la page 97, qui m'a fait réagir. Le dispositif de signalement, traitement et de suivi des violences et discrimination à l'UPEC est présenté. Il s'agit de la cellule « Stop violences », qui est partenaire de l'association France victimes. En bas de cette page, il est écrit « *prise en charge en interne des signalements transmis par France victimes pour les personnels doctorants et les étudiants* ». J'ai redirigé des étudiant-e-s plusieurs fois vers cette cellule, mais malheureusement il n'y a pas eu de retour. Quand un étudiant de l'UPEC appelle le numéro de France victimes, l'association dispose d'une fiche de renseignement dans sa base de données, délivrée par l'UPEC. Dans cette fiche, quatre mails sont indiqués pour rediriger les étudiant-e-s et personnels doctorants.

Les deux premiers mails sont gérés par le pôle social du service vie de campus, en partenariat avec le CIDFF. Pour des situations précises, les mails [handicap@u-pec.fr](mailto:handicap@u-pec.fr) ou [ssu@u-pec.fr](mailto:ssu@u-pec.fr) sont indiqués. J'étais avec les personnels du pôle social ce matin, et ils ont été informés récemment en réunion de leur rôle. Le souci est que ce rôle à endosser ne leur a pas été présenté à l'origine. Ce n'est pas en réalité leur travail, et ils ne peuvent pas le gérer. Dans le PV du CA du 5 juillet 2024, il était précisé qu'il y aurait un relais. L'association France victimes a deux leviers, elle apporte une assistance juridique gratuite et une aide psychologique ou psychiatrique gratuite.

L'aide juridique ne peut être activée qu'à partir du moment où il y a un premier dépôt de plainte, mais en appelant le numéro, il n'y a pas d'accompagnement à ce stade.

Ensuite, je suis étonnée que sur cette fiche de signalement soit uniquement redirigée par le pôle social. Au CA de juillet 2024, il a été annoncé que cette fiche de signalement, complétée par France victimes, permettra de retranscrire les faits et préqualifier les situations pour mieux identifier les suites à leur donner quand elles reviennent en interne. Un bilan annuel a minima est prévu, et doit être transmis de manière sécurisée entre France victimes et l'UPEC, pour protéger les fichiers.

La question avait été posée, car nous n'avions pas les moyens humains et financiers avant de gérer cette cellule, et qu'elle a été externalisée. Avons-nous encore les moyens d'assurer le relais ? Peut-il y avoir éventuellement une saisine de la commission disciplinaire ? Des étudiants ont demandé comment faire.

J'avais pris rendez-vous avec le cabinet de la présidence, qui m'a invitée à envoyer un mail, resté sans réponse. Sans dépôt de plainte, et donc d'accompagnement juridique ensuite pour ces affaires pénales, les personnes se retrouvent abandonnées par l'université, car aucun service n'est dédié, ni poste assurant le relais. L'association France victimes a précisé hier qu'elle n'avait pas de moyen de contacter l'UPEC, et ne sait pas qui est la ou le référent-e.

**Mme CUKIERMAN** - J'avoue être très incompétente dans le traitement de ces situations lorsqu'elles concernent *strico sensu* des étudiant-e-s. Je m'occupe des ressources humaines de l'établissement, du personnel. En revanche, je suis sensible à ce que vous énoncez, car un doctorant avec un contrat doctoral de l'établissement est un salarié. Donc, mon travail sera toujours d'agir, pour un doctorant comme pour n'importe quel salarié de l'établissement, et de chercher comment signaler un comportement inapproprié. France victimes n'est pas le seul moyen pour les salariés, il s'agit d'un premier temps d'écoute externalisé, afin d'orienter. Nous travaillons une fois par mois au sein d'un comité pluridisciplinaire, sur les situations particulières, relevant surtout de

pathologies médicales, et d'accompagnement individualisé. Ce comité réunit le SVP, l'assistante sociale, le service hygiène et sécurité et le conseiller prévention. Ce dernier reçoit au titre de la F3SCT les signalements. Un agent peut téléphoner à France victimes, faire un signalement sur la plateforme intranet, et aussi écrire un mail à une DGS, une DRH pour signaler. Ensuite, il est de notre responsabilité d'accompagner, avec une direction des affaires juridiques à mobiliser, une directrice générale des services. Quand nous estimons une situation suffisamment particulière, nous la signalons au cabinet de la présidence. Le Président de l'université peut nous saisir d'une enquête administrative. Nous ne pouvons pas nous autosaisir. C'est compliqué. Nous avons l'obligation annuelle de présenter en F3SCT les signalements tels que nous les avons reçus. Nous sommes trois services à s'organiser, sans s'interdire d'appeler les agents. Notre conseiller en prévention a souvent des doctorants au téléphone, pour un temps d'écoute, et nous alerte ensuite.

**Mme GROISARD** - Je vous remercie de votre réponse, je ne savais pas tout ça. Je me doutais que pour le corps étudiant, que je représente, vous n'auriez pas toutes les réponses. Mais une interrogation persiste, je souhaitais alerter sur le fait qu'avant l'externalisation du dispositif en septembre 2024, l'externalisation avait été annoncée dans le PV du CA du 5 juillet 2024, et officialisée à la rentrée de septembre pour avoir le temps d'un relais à l'UPEC et une personne dédiée. Autrefois, deux personnels étaient chargés de gérer toute la cellule en interne. Ce n'était pas satisfaisant, nous n'avions pas les moyens humains et financiers. Mais, aujourd'hui, France victimes n'a pas de relais sur l'UPEC. Il faut au moins un mail à transmettre aux étudiants n'étant pas celui du pôle social, car son rôle est d'agir sur la précarité étudiante. Il ne peut être un soutien dans ce cas, et il cherche à alerter de la réception de mails, auxquels ils ne peuvent apporter de réponse. Ces messages pèsent sur le personnel. Il faut donner aux étudiant-e-s des moyens d'avertir l'université. Si un étudiant ne souhaite pas porter plainte, il n'existe aucun accompagnement. Personne ne pourra le recevoir à l'université.

**LE PRÉSIDENT** - Ces situations sont toujours complexes, une réponse générale n'est pas évidente. Certains cas relèvent purement du pénal, d'autres du privé. L'externalisation permet aussi une écoute, même quand la situation n'est pas en lien avec l'université. Nous avons noté la question, un point sera effectué avec France victimes pour connaître la raison de la différenciation de l'UPEC, les manques, etc. Nous vérifierons aussi avec le pôle social. Une coquille est dans l'ordre du jour, il s'agit d'une « approbation », non d'une « présentation ». Ce bilan est passé en CSA.

**Mme CUKIERMAN** - Nous nous excusons du retard, en principe, nous présentons ce document en fin d'année universitaire, en juin. Nous avons oublié.

**LE PRÉSIDENT** - Bravo pour ce travail sur le RSU, conséquent. Il est très complet, les équipes sont félicitées.

*Mme HMAMOU indique les procurations.*

|  |
|--|
| <p><b><i>Le conseil d'administration approuve à l'unanimité le rapport social unique 2024.</i></b></p> |
|--|

### **3. VIE INSTITUTIONNELLE**

#### **3.1. Approbation de la délégation de compétences du Conseil d'administration au Président par intérim de l'Université**

**LE PRÉSIDENT** - Le transfert des pouvoirs a été fait sur le VP CA pour assurer les missions. Il faut une approbation du CA, le périmètre des compétences est défini. Il n'y a pas de doute. Je n'ai signé que des documents vérifiés par le ministère. Il s'agit de ne pas bloquer l'université. Il était toutefois important de vous préciser à nouveau le périmètre des compétences du président par intérim.

***Le conseil d'administration approuve à l'unanimité la délégation de compétences du Conseil d'administration au Président par intérim de l'Université.***

**3.2. Approbation de la délibération autorisant la signature d'une autorisation d'occupation du domaine public constitutive de droits réels au profit du CNRS, pour les besoins de l'Institut de Biologie Physico-Chimique (immeuble sis 13 rue Pierre et Marie Curie, Paris 5e), pour une durée de 70 ans à titre gratuit, et donnant pouvoir à la Chancellerie des universités de Paris de signer tous actes et pièces nécessaires.**

**LE PRÉSIDENT** - Le bâtiment est au profit du CNRS, mais le terrain appartient à la chancellerie de l'université de Paris. Il nous est demandé l'approbation pour les signatures des actes nécessaires au maintien du CNRS dans le bâtiment et autorisé celui-ci à effectuer les travaux d'entretien du bâtiment. J'entends bien que nous n'avons pas le rapport de la chancellerie, nous l'avons demandé.

**M. VALLÉE** - L'ancien président s'était félicité d'avoir reçu ce rapport de la chancellerie. C'était peut-être un effet d'annonce.

Pour rappel, l'université de Paris a acheté ce terrain en 1906 et l'a mis à disposition de Fondation Edmond de Rothschild pour la construction de l'institut de biologie physico-chimique. La convention de mise à disposition gratuite arrivant à terme, il nous est demande de prolonger cette convention pour 70 ans. On peut déjà annoncer ce que fera le CA de l'UPEC dans 70 ans, c'est à dire : reconduire cette convention de mise à disposition gratuite

Allons-nous encore gérer longtemps ce point ? Un terrain se vend ou se donne, pour un euro symbolique, et fin de l'histoire. Ce bâtiment du CNRS abrite des laboratoires de Sorbonne U et de PSL, je crois.

Certains membres de cette chancellerie semblent profiter un peu plus de l'indivision que d'autres. L'UPEC pourrait avoir son droit de tirage. Nous nous autofinançons sur tout, sans rien demander à personne. À un moment donné,

il faudra dénoncer cette situation. Soit il y a une séparation, soit nous le redonnons aux familles qui ont fait un legs.

Il faut réunir toutes les parties de l'indivision et demander à chacun sa volonté. Le rapport de la Cour des comptes va dans ce sens. Il s'agit d'argent public, d'un bien public.

**Mme CHEVALIER** - Que se passe-t-il si nous n'approuvons pas ?

**LE PRÉSIDENT** - Je ne suis pas sûr que nos relations soient bonnes avec le CNRS. Je ne sais pas si le représentant du rectorat a un avis. Il est certain que j'aurai un appel du rectorat, et un ordre du recteur académique de repasser ce point au prochain CA.

Toutefois, je ne serai plus président. Je vous laisse libre de votre vote.

Nous pouvons remonter l'avis du CA.

**M. DARRIBÈRE** - Proposition d'abstention lors du vote.

**Mme CHEVALIER** - Ce serait une expérience intéressante car obligeant la Chancellerie à réagir enfin...

**M. VALLÉE** - Il faut en finir avec ce dossier. La situation doit bouger par la base.

**LE PRÉSIDENT** - Je vous propose de voter, et de faire remonter la remarque du CA, qui a interpellé plusieurs fois sur cette situation.

**M. ALDHUY** - Pour préciser, cette situation est le résultat de l'indivision. Quand l'université de Paris a été divisée, ce qui a été constitué dans les nouvelles universités était géré par celles-ci, et ce qui existait avant a continué à être géré en commun. Il y avait des legs et d'autres possessions. C'est ce qui nous coince. Je partage totalement ce qui a été dit.

*Le conseil d'administration approuve la délibération autorisant la signature d'une autorisation d'occupation du domaine public constitutive de droits réels au profit du CNRS, pour les besoins de l'Institut de Biologie Physico-Chimique (immeuble sis 13 rue Pierre et Marie Curie, Paris 5e), pour une durée de 70 ans à titre gratuit, et donnant pouvoir à la Chancellerie des universités de Paris de signer tous actes et pièces nécessaires à la majorité avec 7 abstentions.*

## Point non soumis à discussion

### 1. FORMATION ET RECHERCHE

#### 1. 1. Régularisation de la campagne des certificats universitaires, diplômes universitaires et des diplômes interuniversitaires

**LE PRÉSIDENT** - Ce point a été passé en CFVU et voté. Je vous propose de passer à l'approbation.

*Le conseil d'administration approuve à l'unanimité la régularisation de la campagne des certificats universitaires, diplômes universitaires et des diplômes interuniversitaires.*

#### 1.2. Approbation des capacités d'accueil pour l'année universitaire 2026-2027 en deuxième année du premier cycle des formations de Médecine, Maïeutique, Odontologie et Pharmacie (MMOP).

**LE PRÉSIDENT** - Ce point est également passé en CFVU, et voté.

*Le conseil d'administration approuve à l'unanimité les capacités d'accueil en deuxième année du premier cycle des études de Médecine, Maïeutique, Odontologie et Pharmacie (MMOP) pour l'année universitaire 2026-2027.*

### QUESTIONS DIVERSES

**Mme CHEVALIER** - Dans la liste des contrats et des conventions, j'ai une question sur la ligne 62 et l'accord de partenariat. Pour moi, un GRETA

concerne l'enseignement secondaire et pas l'enseignement supérieur. Je voudrais un éclairage. Ensuite, le coût total est indiqué, mais je ne vois pas le coût-recette pour l'UPEC.

**LE PRÉSIDENT** - Il s'agit des licences professionnelles que l'UPEC a en partenariat avec des établissements du second degré. Un lycée en particulier est partenaire, et avait les contacts d'entreprise. Il s'agit d'un renouvellement, nous avons gardé ce système où le GRETA est porteur.

**Mme CHEVALIER** - Là, c'est simplement signalé en coût.

**LE PRÉSIDENT** - C'est une erreur. Nous redonnerons les éléments. Les enseignements sont co-portés par le lycée et l'IUT.

**M. DARRIBÈRE** - J'ai une information à partager dans le cadre du partenariat de la fondation Septodont avec l'UPEC, et sa fondation. Nous participerons cette année au programme de bourses d'excellence, qui visent à financer des bourses pour des étudiants intégrant l'UPEC. Ces étudiants sont plutôt défavorisés. Nous rejoignons la BNP, qui est déjà partenaire.

**LE PRÉSIDENT** - Il s'agit de vingt bourses proposées par la fondation, de 1 400 euros chacun, pour les étudiants qui se portent candidats. Ces bourses sont orientées vers les bacheliers avec mention très bien déjà boursiers. Ces étudiants intègrent la première année du premier cycle (L1, DUST 1). Je remercie Jérôme Darribère qui a accepté de participer. Nous espérons plus de mécènes sur ce dispositif l'année prochaine, qui permet de rendre l'université attractive et démontrer une excellence à tous les niveaux.

**M. VALLÉE** - Je remercie M. Darribère pour sa présence au sein du CA, et la fondation Septodont pour ce geste.

*La séance est levée à 12h16.*