

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

**PROCÈS-VERBAL**

**CONSEIL D'ADMINISTRATION PLÉNIER**

**DU**

**17 OCTOBRE 2025**

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

Mme BERGÈS Karine, Présidente de l'Université

Collège A dit «des professeurs des universités»

M. GILBERT Simon

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

Mme RENAUT Sophie

M. THAUVRON Arnaud

Collège des personnels BIATSS

Mme FLEURY Murielle

M. VALLÉE Benoit

M. PATTTER Rajish

Collège dit «des usagers»

M. EVANNO DECROIX Gabriel

Mme LAHMAR CHERIF Ymene

Mme GROISARD Romane

Collège dit «des personnalités extérieures»

M. LAOUAR Khaled

Mme LENOBLE Valéry

M. PLANCHON Thomas

Mme SIMON-DECK Sylvie

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

Collège A dit «des professeurs des universités»

M. GRIMA François (procuration donnée à Mme GARRIGUE-ANTAR)

Collège des personnels BIATSS

M. LACHENY Claude (procuration donnée à M. PATER)

Collège des usagers

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

Mme GAUCHER Andréa (procuration donnée à M. EVENNO DECROIX Gabriel)

Mme DE BRITO Alice (procuration donnée à M. PATER Rajish)

Collège dit «des personnalités extérieures»

M. HEBBRECHT Thierry (procuration donnée à Mme BERGÈS Karine)

Mme BEAULNES-SERENI Nathalie (procuration donnée à Mme BERGÈS Karine)

M. DARRIBÈRE Jérôme (procuration donnée à M. THAUVRON Arnaud)

Mme MATTEI Sarah (procuration donnée à Mme GARRIGUE-ANTAR)

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

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

M. BERNARDINO Amilcar, VP Conseil d'administration

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

Mme DE RUGY Anne, VP vie étudiante et engagement

M. HAINS Gaetan, VP numérique

M. LÉONEL Eric, VP orientation, insertion professionnelle et entrepreneuriat

Mme GROS Karine, VP politique handicap

Mme HÉNIQUE Carole, VP recherche et commission de la recherche

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

Mme NJIKÉ Véranne, représentante du Recteur de l'académie de Créteil

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

Mme MOULIN Aline, DGSARH

Mme NYAMBEK MEBENGA Francine, VP égalité, inclusion et lutte contre les discriminations

Mme GARAPON Marie, Directrice générale des services (DGS)

Mme GOURNAY Lucie, Directrice de l'UFR LLSH

- Mme HMAMOU Fadoua, Directrice DAJG
- Mme RENAUT Sophie, Directrice de l'INSPÉ
- Mme RUBENS Lolita, VP Responsabilité sociétale de l'Université
- M. THÉVENET Laurent, VP relations internationales
- M. SCHWELL Martin, VP Europe
- 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 de la Présidente de l'Université
- 1.2. Élection à la vice-présidence du Conseil d'administration
- 1.3. Approbation des procès-verbaux des séances des 13 juin et 4 juillet 2025

**Points soumis à discussion****1. VIE DE L'ÉTABLISSEMENT**

- 1.1. Élection de vice-présidents en charge de domaines particuliers
- 1.2. Approbation de la délégation de compétences du Conseil d'administration à la Présidente de l'Université

**2. RESSOURCES HUMAINES**

- 2.1. Approbation de la campagne d'emplois BIATSS :
  - Campagne d'emplois 2026
  - Campagne d'emplois 2025 « au fil de l'eau » et Grands projets
- 2.2. Approbation du dispositif d'astreintes à l'UPEC
- 2.3. Approbation de la revalorisation du RIFSEEP des agents de catégories B et C

**Points non soumis à discussion****1. FORMATION ET RECHERCHE**

- 1.1. Approbation des modalités d'accès des étudiants inscrits en Licence Accès Santé aux études médicales (MMOP)
- 1.2. Approbation de la répartition des capacités d'accueil pour les études médicales et de la répartition des places en filière de kinésithérapie pour les étudiants inscrits en Licence Accès Santé
- 1.3. Approbation des modalités d'accès aux études de kinésithérapie des étudiants inscrits en Licence Accès Santé
- 1.4. Approbation des modalités d'accès aux études paramédicales des étudiants inscrits en Licence Sciences pour la Santé

## **2. RESSOURCES HUMAINES**

2.1. Approbation du correctif de la Charte des contractuels – volet enseignants / enseignants-chercheurs

## **3. CONTRATS ET CONVENTIONS**

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

*La séance débute à 9h44*

**LA PRÉSIDENTE** - Je vous propose de débiter cette séance du CA, qui comporte un ordre du jour assez conséquent. Nous devons être efficaces. Conformément aux CA habituels, nos collègues invités sont présents, je les remercie. Il y a quinze jours, vous m'avez renouvelé votre confiance et je vous en remercie. Ces quinze jours ont été denses en prise de fonction, réunions, entretiens et représentations, mais ces deux semaines ont été très intéressantes.

Aujourd'hui, il est important d'émettre des propositions pour la réélection de l'équipe de la présidence.

Avant d'aborder ce point, je voudrais rappeler la méthode, exposée ici, il y a 15 jours. Dans un souci de stabilité et d'efficacité, il m'importait de reconduire une équipe de vice-président-e-s sortants dans leur fonction, capable de garantir la cohérence et la pleine mise en œuvre de la feuille de route. Cette continuité est engagée, et essentielle pour assurer la réussite des grands chantiers, avec des priorités qui ont été présentées il y a quinze jours. Nous allons procéder à l'élection, mais au préalable, je présenterai un point d'informations, dans les usages.

## **I. VIE DE L'ÉTABLISSEMENT**

### **1.1. Point d'information de la Présidente de l'Université**

**LA PRÉSIDENTE** - C'était une semaine d'élections, donc, lundi 13 octobre, s'est déroulée l'élection du vice-président Formation et CFVU. Nous avons la joie d'avoir pu reconduire notre VP Formation et CFVU Arnaud Thauvron, que je félicite chaleureusement pour son engagement. Deux jours plus tard, lors de la commission recherche du 15 octobre, l'élection a eu lieu de la vice-présidente Recherche. Je remercie Carole pour le travail engagé, que nous poursuivrons au long de ces mois.

Concernant la CCT, la convention de coordination territoriale, la DGSIP a validé le texte, tel que nous l'avons voté au conseil d'administration. En revanche, nous attendons le décret de dissolution de la COMUE. Nous espérons avoir très bientôt cette signature, et engager le travail, en cours, avec les collègues de l'UG.

Le dossier de l'îlot Jacquard passera en comité national des prêts le 4 novembre prochain. L'instruction suit son cours, nous attendons le résultat pour engager.

Le CAC plénier du 13 octobre a validé, avec quelques ajustements, la note de cadrage pour le lancement de l'AAP Érasme, vague 4. Il a été décidé un CAC intermédiaire, qui n'était pas initialement prévu, pour valider la constitution du jury Érasme, avec les élu-e-s.

**MME VILLANUEVA** - J'ai une question concernant Érasme, qui permet aux doctorants d'avoir une quatrième année de contrat doctoral. Est-ce qu'il y aura un appel ? Comme cela se passera ? Cela provoque beaucoup d'espoir chez les doctorants.

**LA PRÉSIDENTE** - Ce point était exposé en CAC, j'ai répondu. Ce point concernait un prolongement d'un contrat doctoral de trois ans, déjà financé par Érasme. Érasme finance 3 GP, conformément aux attendus des programmes. Il s'agissait du prolongement d'une quatrième année pour une doctorante, déjà financée par Érasme, qui n'avait pas terminé sa thèse. Des crédits devaient être engagés sur Érasme, notamment sur la recherche. La situation a été explicitée. Il n'y aura pas d'appel, car il s'agit du prolongement d'un contrat déjà financé, à titre exceptionnel. Nous souhaitons engager des crédits sur la recherche, pour une doctorante.

Je comprends que cela puisse émouvoir. Nous estimons important de soutenir la recherche d'une doctorante, de lui permettre de continuer son travail, débuté il y a trois ans. Ce prolongement concerne un cas, déjà financé.

**MME CHEVALIER** - Quand vous dites « nous », de qui s'agit-il ?

**LA PRÉSIDENTE** - Pardon, il s'agit du COMEX Érasme. Il a été demandé de rappeler la composition du COMEX et du CoPi Érasme, au CAC. Une lettre de cadrage du COMEX existe, elle avait été fournie l'année dernière aux membres du CAC.

**M. LEVREL** - Le programme concerné pour ce prolongement d'une quatrième année est FRAPP ?

**LA PRÉSIDENTE** - Il s'agit d'EDI. FRAPP est une EUR.

**M. LEVREL** - C'était la seule doctorante en troisième année ?

**LA PRÉSIDENTE** - Oui, c'est la seule qui souhaitait être reconduite, dans le Graduate Program financé par Érasme.

**M. LEVREL** - Avons-nous une idée du nombre de thèses financées par Érasme ?

**LA PRÉSIDENTE** - Oui, je n'ai pas le chiffre précis en tête. En tout cas, trois Graduate Programs sont concernés. Je vous donnerai les chiffres exacts.

**M. LEVREL** - Si cette demande était la seule, il y a donc eu un appel ?

**LA PRÉSIDENTE** - Non, il n'y a pas d'appel. Des échanges ont simplement eu lieu avec les doctorants. En effet, il faut rappeler que les doctorants financés par Érasme sont suivis étroitement par la DT. Nous rendons compte à l'ANR chaque année des doctorants, aux thèses financées. La cheffe Nathalie Rayssac suit de très près, et contacte tous les doctorants, ou postdoctorants financés par Érasme pour faire un point sur le bilan ANR. Ces discussions se sont déroulées dans ce cadre.

La liste sera transmise sans problème à M. LEVREL.  
Je vous propose de passer à l'élection des vice-présidences.

## ÉLECTION DES VICE-PRÉSIDENCES

**LA PRÉSIDENTE** – Conformément aux statuts de notre université, il revient aujourd'hui au CA d'élire les vice-président-e-s qui composeront l'équipe présidentielle pour la durée du mandat restant. Comme nous l'avons déjà souhaité, il y a trois ans, cette équipe est articulée autour de cinq grands domaines thématiques : l'institutionnel ; la formation ; la recherche ; RSU - politique handicap- organisation des campus et politique numérique ; réseaux et partenariats (et tout ce qui relève de l'international).

Cette articulation en domaine reflète le travail réalisé depuis trois ans, lors des réunions de l'équipe. Des réunions sont aussi organisées par domaine et permettent de travailler de manière approfondie les dossiers.

Comme je l'ai indiqué au CA du 3 octobre, j'ai souhaité m'engager, avec une reconduction d'une équipe stabilisée, qui maîtrise parfaitement les dossiers. C'est un mandat court, qui impose de l'efficacité, et demande une connaissance fine des dossiers portés depuis trois ans, par les vice-président-e-s, sur leur domaine et périmètre respectif.

J'attire votre attention sur deux petits changements. Le premier, qui est un souhait personnel, est la création d'une vice-présidence « égalité, inclusion et lutte contre les discriminations », afin de structurer nos engagements en la matière.

En effet, comme expliqué au CA du 3 octobre, ce périmètre était dilué dans le périmètre RSU. Donc, en concertation avec Lolita RUBENS, j'ai souhaité un exercice plein pour ce périmètre. Ces questions demandent des réponses efficaces et concrètes à des situations sensibles, et doivent être portées politiquement. Nous avons des chantiers prioritaires sur ces questions. Cette vice-présidence est une création.

Ensuite, j'étais vice-présidence « sciences et société », et le label SAPS s'est arrêté en août 2025, comme prévu, car le financement était sur un budget de trois ans. En revanche, après un travail de trois ans sur ces questions, il était important de maintenir une vice-présidence qui ne soit pas cosmétique. En cohérence avec le travail effectué par les services et la présidente « recherche », nous avons structuré un programme « sciences engagées », qui regroupe des objets déjà existants, comme la « science ouverte », « science avec et pour la société », le CEDIS, l'observatoire de la recherche. Il est attendu un renforcement de la communication autour de la médiation et de l'évènementiel. J'ai donc souhaité que le périmètre SAPS, tel qu'il a été défini, soit augmenté de la dimension « sciences ouvertes », qui appartient aussi à « sciences et société ». Donc, je vous propose une vice-présidence reconfigurée autour de la science et société, qui traduit notre volonté de renforcer le dialogue entre la recherche et la société. L'idée est de continuer l'action menée, en y insufflant une dynamique nouvelle, adaptée aux défis actuels et à l'urgence de la situation, des dossiers.

Je veillerai à ce travail collectif si vous renouvelez votre confiance aux différent-e-s vice-président-e-s. Je vous propose d'ouvrir les élections. Pour préciser la méthode, nous avons 11 vice-président-e-s à réélire ou élire, donc nous ne

pouvons pas donner vingt minutes de parole à chacun, sinon nous sommes encore là en fin de journée.

J'ai évoqué les domaines précédemment, donc les vice-président-e-s seront proposés par domaine, soit institutionnel, formation, recherche, RSU/politique handicap/organisation des campus/politique numérique. Nous terminerons par réseaux, partenariats et l'international. Par clarté, je présenterai brièvement les personnes, car les lettres de mission ont été fournies aux membres du CA. Ensuite, vous pourrez poser vos questions dans un temps de quatre minutes par vice-présidence maximum.

**M. VALLÉE** – Je voudrais intervenir sur une lettre de mission, celle de la vice-présidence du conseil d'administration. Le lien de subordination entre la vice-présidence et la présidence n'est pas très lisible. La présidence est ordonnatrice, et à la responsabilité juridique de l'établissement. Il apparaît que le vice-président est chargé de discuter avec les représentants du personnel, contrairement aux propos entendus lors du dernier conseil. Enfin, dernière remarque, le vice-président est chargé de répondre aux requêtes des représentants des étudiants, des enseignants et enseignants-chercheurs. Je suppose que les BIATSS s'adressent plutôt à la présidence.

**LA PRÉSIDENTE** – Le domaine du vice-président du CA concerne la dimension stratégique, budgétaire et RH de l'établissement.

**M. VALLÉE** – Je m'adresserai donc directement à la présidente, qui invitera son ou sa vice-président-e.

**LA PRÉSIDENTE** – Nous pouvons le rajouter.

**M. VALLÉE** – Cette phrase est très bien comme ça.

**LA PRÉSIDENTE** – S'il n'y a pas d'autres remarques, M. Vallée a fait la transition pour l'élection à la vice-présidence du Conseil d'administration.

## **1.2. Élection à la vice-présidence du Conseil d'administration**

**LA PRÉSIDENTE** – Dans un esprit de stabilité et surtout de rigueur institutionnelle, au regard du contexte, la vice-présidence m'accompagnera dans la conduite stratégique, budgétaire et RH de l'établissement. Elle veillera à la trajectoire financière, à la cohérence des moyens humains et au dialogue nécessaire avec toutes les parties prenantes. Pour cette vice-présidence, je propose Amilcar Bernardino, à qui je renouvelle ma confiance pour ce mandat.

**M. LEVREL** – Une petite remarque, car je n'avais pas lu la lettre de mission et je m'aperçois que l'auteur du document est Julien Giral, et je m'interroge.

**LA PRÉSIDENTE** – Les missions du VPCA sont connues et réglementaires, et n'ont pas vocation à évoluer. Sans autres questions, nous pouvons passer au vote.

**MME HMAMOU** – Samira va vous présenter les modalités de vote et ensuite nous pourrons procéder au vote.

**MME CHIBANI** – Bonjour à toutes et à tous, je vais vous présenter les modalités de vote pour cette élection, et le fonctionnement des boîtiers. Les votant-e-s sont les 32 membres élu-e-s du CA. Les suppléant-e-s ne votent pas dès lors que leurs titulaires sont présents, et les membres invités du CA.

Concernant le déroulement du scrutin, la présidente de séance est la présidente de l'université. Comme indiqué dans l'article 24 des statuts, le VPCA est élu sur proposition de la présidente de l'université. Il ou elle est choisi-e parmi les enseignants et chercheurs, permanents, affectés à l'université. Le ou la VPCA est élu.e à la majorité absolue des membres en exercice du conseil d'administration, soit 17 voix. Cette élection utilise l'outil Angage, qui garantit la sécurité du vote. Les membres avec des procurations ont eu le nombre de boîtiers correspondants. Les boîtiers permettent de garantir le secret du vote, totalement anonyme. Il vous suffit d'appuyer sur la touche A, B ou C. Votre vote sera pris en compte quand s'affichera « Ok » en haut à droite (*de l'écran*). Si le voyant OK ne s'affiche pas, il faut bien réappuyer sur la touche, sinon votre vote ne sera pas pris en compte.

*Mme HMAMOU donne les procurations.*

Je lance le vote. La Présidente de l'université propose la candidature de Monsieur Amilcar Bernardino à la fonction de VPCA.

Vous avez une minute, A pour, B contre, et C vote blanc.

**Résultat du vote** : Amilcar Bernardino est élu à la fonction de vice-président du conseil d'administration avec 24 voix pour, 4 contres et 2 abstentions.

**M. BERNARDINO** – Merci de votre confiance. Cette année, nous tenterons de travailler ensemble pour avancer et maintenir l'université dans la dynamique lancée ces dernières années, celle d'une université qui porte des projets, avec les moyens de les porter.

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

**M. BERNARDINO** – Nous avons eu les retours de Lucas Levrel. D'autres membres ont-ils des modifications à apporter ?

**MME CHEVALIER** – Ce n'est pas une modification, mais un rappel à partir du PV du 4 juillet, concernant les contrats et conventions. J'avais signalé des contrats et conventions très anciens, et vous m'aviez dit que j'aurais une réponse par écrit. En fait, je n'ai pas eu de réponse par écrit sur les raisons de présenter des contrats et conventions qui datent de sept ou huit ans. J'attends la réponse par écrit.

**M. BERNARDINO** – Nous enverrons une réponse par écrit. Je suis désolé, je ne me souvenais pas de cette question. Je me souviens d'une question sur le GRETA, et sur les montants qui paraissaient étranges. Nous regarderons le PV.

**MME FLEURY** – Je n'ai pas relu hier soir, la modification demandée dans le PV du 4 juillet a peut-être été intégrée. Mon intervention figurait dans « contrats et conventions », alors qu'elle concernait le point additionnel sur la circulaire du temps de travail des personnels BIATSS. Je ne comprends pas à la lecture pourquoi l'intervention se trouve là. Elle n'a aucun sens. La demande était de mettre mon intervention au bon emplacement. Le point complémentaire n'apparaît pas dans le sommaire, or, il y avait eu un point additionnel RH.

**M. BERNARDINO** – Nous corrigerons et rajouterons le point à l'ordre du jour.

**Résultat du vote** : Le conseil d'administration a approuvé à l'unanimité les procès-verbaux des séances du 13 juin et du 4 juillet 2025.

## Points soumis à discussion

### I. VIE DE L'ÉTABLISSEMENT

#### 1.1. Élection de vice-présidents en charge de domaines particuliers

**LA PRÉSIDENTE** – Les élections se poursuivent, avec celle des vice-présidents en charge de domaines particuliers.

Dans le domaine Formation, nous procédons à l'élection de la vice-présidence de la Vie étudiante et Engagement. Je propose Anne de Rugy, avec qui nous travaillons de concert depuis presque quatre ans. Elle tient à promouvoir une université qui allie la réussite, la vie étudiante, la citoyenneté et la qualité du cadre de vie des étudiant-e-s. Ces objectifs sont au cœur de l'action collective, et représentent une forte demande des associations étudiantes. Je les ai consultées, et elles souhaitent vraiment que le travail collectif, engagé auprès de la vice-présidence, soit prolongé. Elles désirent la mise en œuvre de projets concrets, à l'image du centre bien-être, qui est une réussite des étudiants, et d'autres projets déjà présentés. Je vous laisse la parole si vous souhaitez poser des questions à notre collègue. En l'absence de questions, nous pouvons procéder au vote.

**Résultat du vote** : Anne DE RUGY est élue à la vice-présidence vie étudiante et engagement, avec 25 voix pour, 1 contre et 4 abstentions.

**Mme DE RUGY** – Chers collègues, merci beaucoup de votre confiance. Avec le plaisir de travailler ensemble sur les projets en cours de la vie étudiante, en particulier la Maison de la vie étudiante, l'axe social et l'axe engagement.

**LA PRÉSIDENTE** – Nous continuons avec le domaine Formation, et l'élection à la vice-présidence Orientation, insertion professionnelle et entrepreneuriat. Je propose Éric LÉONEL, qui poursuivra le développement d'une politique active en matière d'orientation et d'insertion, fondée sur l'égalité des chances, et la professionnalisation. L'esprit d'entreprendre doit être en lien avec le tissu économique et les acteurs du territoire. Éric LÉONEL est présent, si vous avez des questions. Pas de remarques, donc nous procédons au vote.

**Résultat du vote :** Éric LÉONEL est élu à la vice-présidence orientation, insertion professionnelle et entrepreneuriat, avec 28 voix pour, 1 contre et 2 abstentions.

**M. LÉONEL** – Mesdames et Messieurs, merci pour votre confiance et vos encouragements à poursuivre ma mission envers l'orientation, très importante pour nos étudiants, avec l'insertion professionnelle et l'entrepreneuriat. Merci également aux collègues, les composantes sont très actives dans ce domaine et nous accompagnent beaucoup.

**LA PRÉSIDENTE** – Nous poursuivons avec le domaine Recherche, et l'élection à la vice-présidence Sciences et société. Le label SAPS n'existe plus, donc le nom « science pour et avec la société » n'est plus utilisé. Sciences et société regroupe la science ouverte, et l'ancien « science avec et pour la société ». Cette vice-présidence est reconfigurée, comme je l'ai expliqué, et incarne une forte ambition de l'UPEC qui est de renforcer le lien entre la science et la société. Elle vise à favoriser la médiation scientifique, l'engagement citoyen, et permettre aux chercheurs et chercheuses de s'impliquer dans les grands enjeux environnementaux et sociaux. Je propose Laure GARRIGUE ANTAR pour cette vice-présidence. Je voudrais préciser que Laure est professeure et enseigne à la FST. Dans cette proposition, l'aspect important pour moi est qu'elle est assesseure science ouverte depuis trois ans, et travaille en lien avec le SCD. Elle a déjà réalisé un travail remarquable sur ces questions. Dans le cadre de cette création autour du service science engagée, qui regroupe des objets différents, il m'a semblé pertinent de mettre en cohérence la science ouverte et la « science avec et pour la société », incarnée par une même vice-présidence et une personne connaissant déjà les dossiers. Cette cohérence est utile pour travailler en collaboration et en synergie avec le programme « science engagée ». Les priorités sont des actions récurrentes de l'ancien label SAPS, comme les apprentis chercheurs, la formation par The Conversation France, la formation à la médiation pour les doctorants scientifiques, que vous souhaitez reconduire. Nous souhaitons aussi renforcer une dimension culturelle, culture et science, et la dimension science ouverte, déjà portée par Laure.

Je vous propose de poser d'éventuelles questions à notre collègue, et ensuite de procéder au vote.

**Résultat du vote :** Laure GARRIGUE ANTAR est élue à la vice-présidence science et société, avec 27 voix pour et 3 abstentions.

**Mme GARRIGUE ANTAR** – Merci beaucoup, chers collègues, de me donner la possibilité de poursuivre ces actions en science ouverte, auxquelles s’ajoute maintenant la « science pour et avec la société ». Je tâcherai de promouvoir une science ouverte, responsable, au service de la société. Merci.

**LA PRÉSIDENTE** – Merci, Laure, et bienvenue dans l’équipe. Nous passons au domaine RSU/politique handicap/organisation des campus/politique numérique. Je propose l’élection à la vice-présidence Responsabilité sociétale de l’université, et Lolita RUBENS, qui travaille déjà dans ce périmètre. Cette vice-présidence portera la stratégie de l’UPEC en matière de transition écologique, de développement durable, d’engagement collectif. Elle veillera à inscrire la responsabilité sociale dans toutes les dimensions de l’action universitaire, en obtenant notamment le label DD&RS, qui est le symbole d’une université engagée dans la transition écologique et sociale de ses pratiques. J’attire votre attention sur la reconfiguration dans la lettre de mission, que j’ai expliquée. La dimension égalité, initialement le périmètre de notre collègue, sera extraite pour passer dans une vice-présidence pleine, que je présenterai ensuite. Des changements ont donc été apportés à la lettre de mission. En l’absence de questions, nous procédons au vote.

**Résultat du vote** : Lolita RUBENS est élue à la vice-présidence responsabilité sociétale avec 28 voix pour et 3 contres.

**Mme RUBENS** – Merci beaucoup pour votre confiance, je reviendrai au prochain CA, pour vous présenter la charte de la biodiversité, le bilan du schéma directeur DDRS annuel. Je vous parlerai de la candidature au label, qui est enfin finalisée.

**LA PRÉSIDENTE** – Nous poursuivons avec l’élection à la vice-présidence Égalité, inclusion et lutte contre les discriminations. C’est la seule vice-présidence nouvelle, créée. Je souhaite qu’elle soit portée par Francine NYAMBEK, maître de conférences en sciences de l’éducation à l’INSPE. Je suis ravie que l’INSPE soit représenté dans notre équipe. Francine était initialement référente sur les questions de racisme et d’antisémitisme. Elle me semblait la personne la plus compétente pour mener cette vice-présidence, lui donner un fort portage politique et croiser les questions déjà portées. Francine intervient aussi dans le cadre du Graduate Program « Égalité, diversité, inclusion » et connaît parfaitement les questions en lien avec le genre, notamment d’égalité. On ne s’impose pas sur ces questions, il est donc important de les traiter avec finesse et discernement. Le travail à réaliser est conséquent, même si nous disposons déjà de dispositifs et ne partons pas de rien. Il faut aller plus loin, simplifier les procédures, en lien avec le dispositif d’externalisation des violences sexuelles et sexistes, auprès de l’association France Victime. Nous avons eu des retours des étudiant-e-s. La priorité est que ce dispositif soit le plus opérationnel possible. Il faut également travailler au déploiement du plan égalité, déjà établi par Lolita RUBENS et les services. Un travail sur l’égalité femme/homme, les biais de genre, est à accomplir. Il s’agit de poursuivre aussi les mesures concrètes, sur les écarts de rémunération ou les primes. Nous

resterons attentives lors des promotions et repyramidages. Des chantiers sont en cours, et en voie d'amélioration.

Je souhaiterais que la formation aux VSS soit mieux intégrée, pour les personnels et les étudiant-e-s, comme l'ont demandé les associations, lors des week-ends d'intégration ou pour trouver le référent égalité. Un travail étroit est à mener, la compétence de Francine sera utile, notamment pour le recueil des données. Je laisse la parole, si vous avez des questions à lui poser.

**Mme GROISARD** – Bonjour. Après mon intervention en CA sur le dispositif Stop violences, qui a été externalisé, je me questionnais sur la manière de rendre le dispositif vraiment opérationnel. Après l'externalisation, la plateforme est maintenant gérée par France Victimes, des carences apparaissent, notamment un souci de relai avec l'université, de signalement. Pour le rendre opérationnel, est-ce que vous comptez affecter des moyens humains ou financiers au sein de l'université et demander des financements ?

**Mme NYAMBEK** – Merci beaucoup pour cette question. Je vous rejoins sur les dysfonctionnements auxquels sont soumises les cellules de signalement, de manière générale et pas seulement à l'UPEC. Dans le cadre de ma mission de référente pour la lutte contre le racisme et l'antisémitisme, j'ai eu la chance de participer à la mise en place de ce dispositif. Nous travaillons à son amélioration. Le choix de l'externaliser visait à dépasser les limites que nous avons déjà observées. Il reste à travailler pour obtenir une pleine satisfaction des réponses apportées et du traitement des signalements. Les services déjà impliqués sur cette question seront mobilisés. Il faudra revoir avec France Victime le cahier des charges pour plus de fluidité dans le dispositif.

**LA PRÉSIDENTE** – Notamment, améliorer les signalements, leur circulation, et éviter qu'ils se perdent.

**Mme GROISARD** – Comme le dispositif a été externalisé en septembre 2024, est-ce qu'un bilan des signalements sera présenté au CA ?

**LA PRÉSIDENTE** – Oui, pour avancer sur l'amélioration du dispositif, le bilan est nécessaire. À partir du bilan et des dysfonctionnements, nous pourrions avancer, travailler pour qu'il soit plus opérationnel.

**M. LEVREL** – Je voudrais bien avoir votre point de vue sur l'enquête ACADISCRIM, menée au sein de l'UPEC. Quel est le bilan ?

**Mme NYAMBEK** – Merci pour cette question. En effet, dans le cadre de ma mission, j'ai porté avec Lolita Rubens une grande enquête afin d'établir un diagnostic sur la question de discrimination au sein de l'UPEC. L'enquête portait sur différents critères de discrimination, dans une large visée. Cette enquête a été réalisée auprès des personnels et des étudiants de l'UPEC. Nous attendons les résultats, l'équipe de recherche a un léger retard. D'ici deux semaines, nous devrions recevoir les résultats. Ensuite, les données recueillies permettront un premier pas vers la mise en place d'une politique très ciblée de lutte contre les discriminations au sein de l'université.

**LA PRÉSIDENTE** – Merci. Sans autre question, nous pouvons procéder au vote.

<p><b>Résultat du vote</b> : Francine NYAMBEK MEBENGA est élue à la vice-présidence égalité, inclusion et lutte contre les discriminations, avec 27 voix pour, 1 contre et 1 abstention.</p>
--

**Mme NYAMBEK** – Je vous remercie pour votre confiance. Merci à la présidente Karine BERGÈS, qui me confie cette mission. Je me réjouis de pouvoir continuer le travail de structuration, lancé par Lolita, et j’espère mettre en avant les actions déjà réalisées au sein de l’UPEC, et le dynamisme constaté autour de ces engagements. Il faut les porter au plus haut avec votre soutien.

**LA PRÉSIDENTE** – Bienvenue à Francine dans l’équipe, pour mener ce travail à nos côtés. Nous continuons avec l’élection à la vice-présidence Politique handicap et vulnérabilité, portée par Karine GROS jusqu’à présent. Je propose à nouveau Karine GROS, qui poursuivra le déploiement de cette politique, notamment le schéma directeur du handicap. Il était important d’avoir une expertise sur ces politiques inclusives, bienveillantes, en faveur des personnels et des étudiant-e-s en situation de handicap. Il s’agit d’intégrer la dimension autour de la vulnérabilité et du bien-être au travail. Je laisse la parole aux élu-e-s pour poser des questions.

**M. LEVREL** – J’ai parcouru la lettre de mission qui, contrairement aux autres, ne mentionne pas que la vice-présidence devra rendre des comptes auprès de la présidence ou du CA. Durant les quatre ans de la mission handicap, aucun retour n’a été fait au CA sur la mise en œuvre du schéma directeur du handicap, alors qu’un compte-rendu annuel figurait dans la lettre de mission. J’aurais bien aimé un rapport annuel sur la mise en œuvre du schéma directeur du handicap.

**MME GROS** – Je vous remercie pour vos remarques. En effet, j’ai bien remis le bilan comme tous les ans à Frédéric GUERRIEN, le chef de cabinet. Je n’avais pas connaissance de cette non-transmission aux personnes qui le souhaitent. Les bilans sont réalisés en concertation avec les référents handicap. Ils seront transmis sans aucun souci.

Dans ma première lettre de mission, il était bien écrit que je rendais compte à la présidence. Nous rajouterons cette mention.

**LA PRÉSIDENTE** – Je pense rendre compte aussi au CAC sur la politique du handicap.

**MME GROS** – J’ai été présente à chaque fois que j’ai été invitée. La prochaine présentation aura lieu le 4 décembre, je crois. Je viendrai avec plaisir autant de fois que vous le voulez. Je dois passer dans tous les conseils, donc je poursuivrai le travail.

**LA PRÉSIDENTE** – Nous procédons au vote.

**Résultat du vote :** Karine GROS est élue à la vice-présidence politique handicap et vulnérabilités, avec 21 voix pour, 6 contres et 3 abstentions.

**MME GROS** – Je vous remercie. Il m’importe de pouvoir mettre en œuvre ce second schéma directeur du handicap, que j’ai présenté en juillet dernier et que je présenterai en décembre prochain. Après avoir passé plus d’un an à faire le bilan avec les composantes, les vice-présidences et les services (notamment le SSU), il était pour moi temps de lancer cette mise en œuvre. Je vous remercie de votre soutien.

**LA PRÉSIDENTE** – Nous poursuivons avec l’élection à la vice-présidence Patrimoine, campus et développement durable. Je propose à sa réélection Julien ALDHUY, qui assure depuis trois ans le schéma immobilier et la stratégie patrimoniale de l’université, au service de campus souhaités plus durables, accessibles pour la communauté. Les chantiers en cours sont nombreux et très techniques, au niveau patrimonial. Avez-vous des questions ?

**M. LEVREL** – Ce n’est pas une question, mais je suis heureux que la vice-présidence soit portée par la même personne. Le travail a été réalisé avec l’expertise que vous savez, malgré la charge de travail, avec des bilans plusieurs fois par an auprès du CA.

**LA PRÉSIDENTE** – Nous procédons au vote.

**Résultat du vote :** Julien ALDHUY est élu à la vice-présidence patrimoine, campus et développement durable, avec 31 voix pour.

**M. ALDHUY** – Merci pour votre confiance, je reviendrai la prochaine fois pour parler de stratégie immobilière, car nous arrivons à la fin. Nous en discuterons avec le CA avant de valider.

**LA PRÉSIDENTE** – Merci beaucoup Julien. Nous poursuivons avec l’élection à la vice-présidence Numérique. Je propose Gaëtan HAINS, qui portera la stratégie numérique de l’établissement, un gros chantier, dans le cadre du schéma directeur du numérique. Il est temps de favoriser une gouvernance de la donnée responsable, de travailler à la sobriété numérique, et de permettre l’essor d’outils au service de la recherche, de la formation et de l’innovation. Avez-vous des questions ?

**MME FLEURY** – J’ai une question sur la sobriété numérique, quelles actions concrètes envisagez-vous ?

**M. HAINS** – Merci de votre question. Je me permets de glisser qu’il y a une réponse à une de vos remarques datant du mois d’avril. Le schéma directeur numérique n’était pas encore écrit sous forme publique, intelligible, textuelle, mais il a été depuis rédigé et sortira bientôt. La sobriété numérique est en effet un sujet délicat. Je résume la difficulté par le fait que certaines actions peuvent

en annuler d'autres. Deux objectifs très simples m'ont été apportés par nos experts. Il faut pousser chaque utilisateur à allonger la durée de vie de nos matériels de cinq ans (la moyenne actuelle est de trois ans). Cet allongement permet une grosse économie en termes de pollution. Il s'agit aussi de réduire la consommation de la visio, très énergivore. Le geste simple et civique, pour réaliser une grosse économie, est de couper autant que possible la vidéo lors de visio. Donc, nous sensibiliserons les utilisateurs, nous écouterons les suggestions. Pour porter cette question numérique, nous songeons à créer une fonction de chargé-e de mission.

**MME FLEURY** – J'ai une autre question, pourrions-nous avoir le chiffrage de ce que représentera le passage de la version 10 à 11 de Windows ? Quel montant a représenté l'achat et renouvellement du parc ?

**M. HAINS** – Il y a une entrée et une sortie, ce qu'il se passe actuellement avec les postes trop anciens. Je me permets de rappeler une observation de notre ancien DSI adjoint. Lors de la crise COVID, nous avons tenté d'acheter du matériel reconditionné, d'occasion, mais qui s'est avéré contre-productif. Le chiffrage que vous demandez ne s'applique qu'à des matériels neufs, en fin de vie, mais je n'ai pas ce chiffrage.

**Mme GROISARD** – Une petite question, car je ne sais pas si vous en avez connaissance ou avez la charge de l'utilisation des salles d'accès au numérique, qui existent dans les bâtiments de l'UFR AEI, où des postes informatiques sont mis à disposition. Sur le campus Boule, au troisième étage, une salle comporte une quinzaine de postes d'informatique, à disposition des étudiant-e-s, et permet un accès informatique à celles et ceux qui n'en ont pas. Cependant, je me rends compte que ces salles sont sous-utilisées, parce que les étudiant-e-s ont déjà leur matériel ou parce que les bibliothèques universitaires disposent aussi de postes informatiques.

Ces salles sont ouvertes en semaine, du matin jusqu'à 17 heures environ, avec toujours un moniteur ou monitrice. J'ai discuté avec certain-e-s qui ont l'impression de ne pas servir réellement ni de remplir une mission de service public, car ils et elles ne voient personne dans la journée. Selon vous, existe-t-il encore un intérêt ? Je ne dis pas de supprimer ces salles, mais de les remodeler, de recomposer leur usage.

**M. HAINS** – Je vous remercie pour cette remarque, qui s'inscrit dans le contexte d'une évolution graduelle. Nous fournirons de postes virtuels accessibles pour chacun, qui ont l'avantage d'être préinstallés, accessibles par n'importe quel terminal. La politique de salles d'accès date de longtemps, et peut avoir une utilité pour certaines personnes. Toutefois, j'abonde dans votre sens. Nous étudierons cette question, mesurerons l'usage.

**LA PRÉSIDENTE** – Nous procédons au vote.

**Résultat du vote** : Gaëtan HAINS est élu à la vice-présidence numérique, avec 27 voix pour, 1 contre et 2 abstentions.

**M. HAINS** – Merci pour votre confiance renouvelée. Je m’attèlerai à réaliser la plus grande part possible de notre schéma directeur.

**LA PRÉSIDENTE** – Merci Gaëtan, bon courage pour la suite du travail. Nous passons aux deux dernières élections, dans le domaine des Réseaux, partenariats et international, avec l’élection à la vice-présidence Relations internationales. Je propose Laurent THEVENET, car cette vice-présidence poursuivra la structuration et le développement des partenariats internationaux, la mobilité, l’internationalisation des formations et de la recherche. Des chantiers sont en cours, et nécessitent un prolongement de l’appui politique. Des questions ?

En l’absence de questions, nous procédons au vote.

**Résultat du vote** : Laurent THEVENET, est élu à la vice-présidence relations internationales avec 25 voix pour, 5 contres et 1 abstention.

**M. THEVENET** – Merci beaucoup pour votre confiance. Comme vous pouvez lire dans la lettre de mission, de nombreux chantiers sont en cours, de structuration, de partenariat, d’implantation de campus délocalisés et surtout d’accueil des étudiants internationaux dans les meilleures conditions.

**LA PRÉSIDENTE** – Merci. Nous passons à la dernière élection, à la vice-présidence Europe. Je propose Martin SCHWELL, qui continuera à incarner l’université européenne Aurora, à soutenir les projets émergents autour de la recherche, de la formation. Ils contribuent à la visibilité de l’université dans les politiques européennes de l’enseignement supérieur et de la recherche. Je sais Martin très investi.

En l’absence de questions, nous procédons à l’élection.

**Résultat du vote** : Martin SCHWELL est élu à la vice-présidence Europe, avec 28 voix pour et 3 abstentions.

**M. SCHWELL** – Merci beaucoup pour la confiance que vous m’accordez pour continuer à porter la politique européenne de l’établissement. Nous sommes à mi-parcours du rapport pour la Commission européenne, qui nous occupe beaucoup. Ce travail est l’occasion d’effectuer le bilan des projets de ces trois dernières années.

**LA PRÉSIDENTE** – Merci beaucoup Martin. L’élection arrive à sa fin. Au titre de présidente, je remercie les élu-e-s pour leur confiance. Avec l’équipe, nous serons en responsabilité et poursuivrons avec détermination le travail enclenché. Nous avons aujourd’hui une équipe de 13 vice-président-e-s, composée de 6 femmes, 7 hommes et une présidente. Donc, la parité est parfaite.

Le CA peut reprendre son cours, je cède la main au VPCA.

## 1.2. Approbation de la délégation de compétences du Conseil d'administration à la Présidente de l'université

**M. BERNARDINO** – En l'absence de questions, je vous propose de voter ce point.

**Résultat du vote** : le conseil d'administration approuve à l'unanimité la délégation de compétences du Conseil d'administration à la Présidente de l'université.

**M. LEVREL** – Par rapport à la procuration de la nouvelle élue qui est arrivée ?

**Mme HMAMOU** – C'est normal, une personne avait donné procuration, avec une première position, une deuxième position. Il s'agit d'un changement de mandataire. Car la première personne à qui elle avait donné procuration est arrivée, donc nous sommes bien 32.

## 2. RESSOURCES HUMAINES

### 2.1. Approbation de la campagne d'emplois BIATSS

**M. BERNARDINO** – Je vous rappelle qu'il s'agit de la dernière campagne d'emplois pour 2026, car celle des enseignants-chercheurs a déjà été votée. Cette campagne d'emplois BIATSS a été présentée au CSA la semaine dernière, avec un avis défavorable des OS. Cette campagne d'emplois comporte plusieurs volets, des créations de postes, qui seront présentés par la DGSA RH. Le point important est l'ouverture des concours, pour permettre le recrutement de fonctionnaires et des promotions de collègues.

- **Campagne d'emplois 2026**

**Mme MOULIN** – Elle a été présentée à un premier CSA avec un vote unanimement défavorable, et au CSA de repli ce matin avec un vote exprimé, mais non unanimement défavorable. Nous avons travaillé avec toutes les entités, les composantes, durant une première vague, avant les vacances estivales, et pendant une deuxième vague, avec les services centraux. Les besoins bougent beaucoup, et nous avons aussi les lauréats de concours et les résultats des listes d'aptitudes (qui seront l'objet du deuxième rapport présenté). Nous confirmons la création de 5 renforts annuels à la DEVE, de six mois, pour la gestion des inscriptions, et le recrutement de 30 apprentis sur les services de composantes, sur le budget de l'établissement. Il est confirmé la création de 24 emplois, dont 10 sur les budgets propres de l'UPEC, qui est un effort conséquent pour le maintien du fonctionnement et de l'activité des services. Il est également prévu la création de 7 postes, sous réserve de l'avancement des projets (certains manquent un peu de maturité) portés par plusieurs services. Ils doivent encore réaliser un petit effort pour avancer

ensemble. Le changement de version de SIFAC et la première éthique de la gestion de l'évènementiel sur toute l'université impactent plusieurs services et demandent de la maturité. Enfin, il faut citer la création de 28 postes, sous réserve d'un financement avéré. Ils sont identifiés, mais ils seront ouverts quand les financements seront confirmés.

Il faut mentionner la création et l'ouverture de 21 postes au concours, répartis sur les concours internes et externes, pour répondre aux postes vacants et à une problématique de gestion prévisionnelle des emplois, dans un contexte de révision de retraites (opaque à ce stade). L'objectif promotionnel porte les concours internes, mais ils ne sont pas qu'une promotion, permettant l'entrée de ressources nouvelles au sein des services. Je reste à votre disposition.

Le coût de cette campagne d'emploi a été estimé, et connu des services financiers pour le travail préparatoire réalisé par la DAF et l'élaboration du budget initial 2026.

**M. BERNARDINO** – Nous entendons bien que les efforts ne sont jamais suffisants, mais, depuis le retour à l'équilibre financier de l'établissement, nous avons choisi de ne pas impacter la structure administrative. Nous la considérons nécessaire pour les étudiants et le personnel enseignant qui travaille au quotidien. Dans cet objectif, nous continuons à proposer la création de postes supplémentaires (contractuels). Ces créations permettent de renforcer les équipes et d'améliorer les services rendus aux usagers de cette université. Si ce n'est pas suffisant pour certaines OS, la stratégie n'est pas de geler des postes administratifs, mais de renforcer les équipes, pour qu'elles puissent accomplir leurs missions.

**MME FLEURY** – Connaissez-vous les coûts estimés évoqués ?

**MME MOULIN** – De mémoire, ces coûts atteignent un peu plus de 700 000 euros.

**M. VALLÉE** – Il y avait un problème de fond et forme sur cette campagne emplois. Le problème de forme a été réglé, mais le problème de fond reste le même. Il y a beaucoup de création de postes, mais, en effet, le mot « création » concerne des contractuels. Il n'y a que quelques postes sur les ressources propres, surtout dans les services centraux, quelques-uns dans les composantes. Je ne sais pas si ce nombre insuffisant de postes permettra de réduire le dysfonctionnement des services et la surcharge de travail dans certaines composantes. Les grands projets sont bien servis, mais, dans les services centraux et certaines composantes, la situation est plus compliquée. L'université a de plus en plus de milliers d'étudiants, donc, pour leur rendre service, il faut des petites mains, pas forcément rattachées à de grands projets. J'ai lu un article de presse qui explique que les étudiants travaillant pour l'UPEC ne sont pas payés, donc je pense que ce n'est pas avec ces grands projets que nous résoudrons leurs problèmes. Je me passerais bien de cette publicité pour l'UPEC, mais elle fait écho à ce que nous vous demandons depuis un certain temps. Le fait de tirer sur la corde finit par crispier, comme le turn-over avec près de 40% de contractuels sur certaines catégories. Certaines universités réalisent des tests. L'UPEC est sur du turn-over, du contractuel. L'UPEC se tire

une balle dans le pied, car elle est obligée de les former, ça lui coûte, puis ces personnels s'en vont.

**MME FLEURY** – Pour rebondir, lors d'un précédent CA, le rapport social avait été présenté, qui contenait un chiffre globalisé sur la répercussion personnel contractuel versus personnel BIATSS et enseignant. Pourriez-vous nous communiquer, catégorie par catégorie, pour le personnel BIATSS uniquement, le pourcentage de contractuels et des évolutions ? Je pense que ce chiffre serait très parlant. Merci.

**MME MOULIN** – Cette information est dans le RSU, par typologie d'emploi. Nous vous les adresserons si vous le souhaitez. Je ne suis pas certaine que l'intervention de Monsieur VALLÉE nécessite une réponse de ma part. Je n'ai pas l'habitude de dire que ce travail est facile, il est très difficile, avec les moyens que nous avons. C'est un savant travail concernant la structure de l'emploi et la composition de nos emplois. L'emploi de fonctionnaire coûte bien plus cher que l'emploi de contractuel. Vous le constatez, l'ensemble des mesures prises fait en sorte que le coût sera encore plus cher. Nous sommes pris dans un étau, car nous avons besoin de renfort dans les services. C'est un mauvais moment à passer.

**M. VALLÉE** – Avant de voter contre cette campagne d'emplois, j'aimerais bien que les administrateurs montrent leur soutien aux BIATSS par une abstention.

**M. LAOUAR** – J'ai une question, est-ce une problématique de masse salariale ou de plafond d'emplois, ou les deux ?

**Mme MOULIN** – C'est très pertinent, car c'est exactement le double problématique. Nous devons voter les budgets avec l'obligation de rester sous le plafond masse salariale et le plafond d'emplois. Concernant le plafond des titulaires, nous remarquons qu'il est de plus en plus occupé par des non-titulaires. Quand ces non-titulaires sont là, il est compliqué qu'ils ne soient plus là. L'entrée de titulaire est ensuite difficile. Le turn-over et les emplois vacants affichés à l'UPEC ne signifient pas leur ouverture uniquement à des contractuels. Nous recrutons aussi en direct des titulaires. J'ai encore signé aujourd'hui 2 recrutements d'agent de catégorie C titulaire, à l'INSPE. La mutation nous permet de recruter des titulaires. Pour recruter des titulaires, il faut que l'emploi soit un emploi de plafond 1, car la subvention de service public rémunère les titulaires. La répartition de nos emplois est majoritairement enseignante, et minoritairement BIATSS. Ensuite, en zoomant sur les enseignants, ils sont en majorité titulaires, donc plus âgés, donc les plus chers, les plus lourds sur la masse salariale. Pour simplifier, avec un salaire d'un PR classe exceptionnelle (« classe ex »), l'université rémunère 3 ou 4 BIATSS.

Cet équilibre emploi – masse salariale – coût moyen de l'emploi est particulièrement difficile. Pour cette raison, l'entrée de renfort se fait sur plafond 2 contractuel. Cette souplesse est une manière de les former et leur apprendre le travail. Nous ouvrons des concours pour pouvoir les titulariser, mais nous nous frottons à des pratiques internes. Quand nous ouvrons un

concours, nous ne choisissons pas la personne recrutée, mais quand un poste est vacant et que nous avons un jury, nous choisissons la personne recrutée. Quand nous respectons l'obligation de publication sur la plateforme ministérielle « choisir le service public », nous avons constaté que 25% des recrutements ont eu connaissance de la vacance de cet emploi par le bouche-à-oreille, et seulement 10% par la plateforme « choisir le service public », qui est la plateforme traditionnelle des fonctionnaires. Nous en avons conscience et nous essayons de transformer les titulaires, mais cela devient plus compliqué, car le coût du titulaire est plus élevé.

**MME CHEVALIER** – À propos de la campagne d'emploi complémentaire 2025...

**MME MOULIN** – C'est le point suivant.

**MME CHEVALIER** – Je pensais que les deux étaient traités en même temps.

**M. BERNARDINO** – Votons ce premier point pour passer à la campagne d'emplois 2025.

**MME FLEURY** – Il ne faut pas considérer par essence que le jury fait n'importe quoi, et qu'il y a un danger particulier de recourir à un recrutement par concours. Pour moi, c'est une manière de s'assurer que les lauréats aient certains prérequis. Cela évite ensuite des coûts de formation des personnels contractuels, qui arrivent à l'université sans connaître les droits et devoirs des fonctionnaires.

**Mme MOULIN** – Excusez-moi, je me suis mal fait comprendre, ce n'est pas du tout notre position. Nous recevons des messages de nos collègues, lorsqu'ils ont des postes vacants, qui refusent que les postes soient mis aux concours. C'est donc la pédagogie que nous effectuons au quotidien. Il faudrait sinon bloquer les postes vacants et que nous empêchions de recruter un contractuel. Ensuite, il faut prendre en compte le temps du concours. C'est cet équilibre qui est compliqué, nous sommes pris entre laisser la chaise vide et ne pas recruter de contractuel, engager un concours. Le travail que nous réaliserons sera d'accompagner les directeurs d'entité à travailler sur le prévisionnel.

**M. BERNARDINO** – Comme nous l'avons dit, il y a plusieurs années, notre objectif est de ne pas créer de précarité en recrutant des contractuels. Quand un contractuel est sur un poste et que cela se passe bien, la mise au concours du poste signifie que la personne potentiellement mettra fin à son contrat si elle n'est pas lauréate. Nous pesons cela quand un poste est mis au concours.

**MME CHEVALIER** – En fait, dans le projet de délibération, il y a une distinction entre les emplois sur le budget central, des emplois avec des financements identifiés et les emplois sur le budget central selon l'avancement des projets. J'aimerais des précisions sur chaque catégorisation.

**M. BERNARDINO** – Les emplois sur le budget de l'établissement sont en recrutement de contractuels, pris sur le plafond 2 de l'établissement. Les

emplois sur ressources composantes ne sont ouverts que si les ressources sont là. Ce sera analysé une fois que le plafond aura été validé.

Les emplois sur les ressources de l'établissement sont liés à plusieurs demandes de services différents. Nous souhaitons qu'ils travaillent ensemble pour définir le poste commun, dont ils souhaitent l'ouverture. À ce stade, il faut que les services ayant exprimé la même demande en parallèle discutent entre eux pour déterminer le profil du poste nécessaire pour le projet concerné. L'un des sujets est SIFAC +, le changement du logiciel financier, nous avons eu des remontées et nous avons souhaité créer 3 postes après avoir eu trois services nous le demandant. Nous actons le fait que nous sommes conscients de l'arrivée prochaine d'une surcharge de travail par cette mise en place. Nous souhaitons un peu plus de maturité et que la fiche de poste publiée soit en concertation avec les différents services.

**Résultat du vote :** Le conseil d'administration approuve à la majorité la campagne d'emplois des personnels BIATSS pour l'année 2026 avec 22 votes pour, 6 contres et 3 abstentions.

- **Campagne d'emplois 2025 « au fil de l'eau » et Grands projets**

**MME MOULIN** – Concernant l'ajustement des emplois et l'ajustement de la structure des emplois, la liste d'aptitude est le changement de corps, c'est-à-dire l'avancement de grade. Donc là, il y a des changements de corps, de fonction. Nous avons pris le soin de demander auprès des hiérarchies si cela était confirmé. Certaines s'accompagnent d'une mobilité interne au sein des organisations.

Sur ce point, nous avons eu un avis favorable à l'unanimité du CSA, car ce changement de la structure d'emplois soutient les promotions internes de nos collègues. Le deuxième point concerne la création « au fil de l'eau » sur de grands projets. Ces postes sont uniquement financés quand il y a un financement en face.

L'affectation de ces emplois au sein des différents services est visible sur le document (*cf. écran*).

**M. BERNARDINO** – Je rappelle que nous avons mis en place cette pratique en 2023. Cela appartient aux grands projets, la transparence sur ces créations était voulue. Nous essayons la même pratique, plus complexe, sur les postes côté recherche, avec des entrées et sorties en fonction des lauréats. La volumétrie sur la partie DRV est globalement conforme. Il faut souligner que les grands projets et la partie recherche, qui sont des recrutements sur budget spécifique, impactent la campagne d'emplois, avec un plafond d'emplois à voter en fin d'année. Nous souhaitons être transparents sur l'augmentation des plafonds d'emplois dans l'établissement. Nous souhaitons une amélioration des campagnes, et demandons aux porteurs de grands projets les créations nécessaires pour le déploiement du projet. Les grands projets sont financés, donc s'ils n'avancent pas, nous perdons les financements.

**MME FLEURY** – J'ai une remarque, que nous n'avons jamais évoquée dans cette instance. La lecture du document fait apparaître une montée en charge très importante des recrutements sur les grands projets. Certes, ils sont sur les fonds dédiés à ces grands projets, mais cela peut donner l'impression que ces grands projets sont privilégiés par rapport aux petits projets dans les services et composantes. Il faut veiller à un équilibre. Les remontées des différents collègues notent cette importante montée en charge, au détriment d'autres recrutements, même si ce ne sont pas les mêmes supports financiers. En cas difficile, le message est difficile à entendre, et être compris.

**M. BERNARDINO** – Nous l'entendons, mais il y a un intérêt à ce que ces grands projets se déploient. Ces grands projets ont une durée et une fin. Il existe aussi une sorte de précarité sur ces grands projets. Il est important de ne pas mettre les porteurs dans des situations compliquées. Nous jouons la transparence en l'affichant.

**MME CHEVALIER** – J'aimerais avoir le code dans le tableau, sur la création de 19 emplois au titre du financement obtenu pour les grands projets. Il y a Érasme et Aurora en gras.

**M. BERNARDINO** – Il n'y a aucun code caché.

**MME CHEVALIER** – C'est la première fois que je vois l'intitulé « ensuite » pour un grand projet, de quoi s'agit-il ?

**M. BERNARDINO** – Il s'agit d'un projet lauréat du PIA4, porté par la faculté de santé, sur le numérique et la santé. Il vise à développer des capsules vidéo pour permettre des parcours pédagogiques sur la santé.

**M. LEVREL** – J'ai regardé la note fournie au CSA. Dans la rubrique « création d'emplois financés par les grands projets », il figure un tableau et une grille d'emploi, puis un autre tableau sur les services centraux. Par quel projet ce poste est-il financé ? Est-ce que cela signifie qu'il y a eu tellement de recrutements pour les grands projets, qu'il faut un référent RH au sein de la DT pour gérer les emplois ? Ce poste n'est pas financé par un grand projet.

**M. BERNARDINO** – C'est sur les frais de gestion. Un pourcentage de frais de gestion est fixé sur chaque grand projet, qui revient à l'établissement. Nous prenons quelques oboles sur ces frais de gestion pour la structure administrative nécessaire, dont la structure financière et RH.

**M. LEVREL** – Ma sous-question demeure, pourquoi ce poste RH n'est pas à la DRH ?

**MME MOULIN** – Merci de la question. Ce n'est pas un gestionnaire RH, mais un gestionnaire administratif, un référent RH au sein d'une entité DT. Ce n'est pas du tout la même chose. Un gestionnaire RH réalise un contrat de travail, et liquide la paie.

Ici, ce référent RH suit la procédure de recrutement, transmet les documents, mais le dossier administratif de l'agent est à la DRH. Toutes les composantes ont un référent RH, mais ne les appelez pas gestionnaires RH. Le référent est informé des réglementations. En effet, vu le nombre et le volume, c'est comme une mini-composante.

**M. VALLÉE** – Pour répondre à Murielle Fleury, en regardant le tableau et les catégories (A ou C), les priorités apparaissent. Quel est le coût de toute cette masse salariale ?

**Mme MOULIN** – Pour reprendre ma réponse à Madame FLEURY, il faut savoir si nous parlons du coût net ou du coût, soit l'augmentation de la masse salariale. Le coût net signifie des recettes.

**M. VALLÉE** – Il y a deux postes en A+

**Mme MOULIN** – Alors, exercice pratique, quand nous avons ce cas d'école, nous partons d'un coût moyen d'emplois, puis la question est de la date de lancement du recrutement, en juin, en janvier, en septembre. La campagne emplois 2026, pour les titulaires et les concours, ne compte qu'en septembre, et qu'en décembre pour les catégories A. Pour les contractuels, comme nous savons que nous sommes dans du contractuel, nous menons avec le ou la gestionnaire RH, pour établir un coût moyen.

**M. BERNARDINO** – Je vous propose d'avancer, et de passer au vote.

**Résultat du vote :** Le conseil d'administration approuve à la majorité la campagne d'emplois 2025 « au fil de l'eau » et Grands projets avec 24 votes pour, 4 contres et 3 abstentions.

## 2.2. Approbation du dispositif d'astreintes à l'UPEC

**M. BERNARDINO** – C'est une obligation réglementaire. Nous vous proposons un dispositif d'astreinte avec trois niveaux différents. Une astreinte décisionnelle ou administrative concerne des personnels mobilisables h24 et 7j/7 pour l'établissement. L'astreinte décisionnelle intervient s'il faut appeler une entreprise extérieure en cas d'effraction. Ces personnes n'ont pas besoin d'appeler leur hiérarchie. Il paraît important que ces emplois décisionnels soient des catégories qui connaissent l'établissement, et la possibilité de juger les opportunités techniques en particulier. Nous pensons que les responsables sont à mobiliser. Le dispositif amènera forcément un changement de fiche de poste pour ces agents. La nécessité d'astreinte décisionnelle sera dans la fiche de poste. Ensuite, l'astreinte plus technique concerne des personnes mobilisables lorsqu'il est nécessaire, par exemple l'urgence de contacter un plombier. La mobilisation n'est pas h24. Il est aussi possible de faire appel à une entreprise extérieure pour intervenir sur un équipement.

Enfin, l'astreinte informatique, réglementaire, sera plutôt au cas par cas. Pour rappel, les astreintes sont hors des temps de travail classique. Il nous vérifier avec la DRH que les personnes affectées au patrimoine couvrent l'obligation réglementaire, avec une présence durant l'ouverture intégrale de l'établissement. Normalement, l'astreinte commence quand l'établissement est fermé, non pendant son ouverture.

L'approbation proposée concerne 6 agents, pour assurer l'astreinte décisionnelle. Ces agents sont donc mobilisables h24 et 7j/7, par conséquent, ils ont un logement rattaché pour pouvoir être sur place. Les personnes doivent se trouver à moins d'une heure et demie des lieux d'intervention. Ces 6 personnes pourront intervenir sur l'intégralité des sites de l'UPEC, en dehors des heures d'ouverture, donc les soirs et les week-ends. Le seul site approprié est celui de Créteil, donc un logement sera proposé à ces personnes, qui passera par un arrêté du conseil d'administration, de décembre. Ce nombre de 6 personnes paraissait raisonnable, et permet une rotation.

Le dispositif permet de clarifier des pratiques et usages, et les cadrer dans un document. Nous pourrions déployer ce dispositif à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2026, car l'arrêté pour les logements de l'établissement prend fin au 31 décembre 2025. Un nouvel arrêté produit par le rectorat en janvier 2026 concernera l'usage du patrimoine immobilier de l'établissement. Le dispositif a été présenté au CSA.

Nous avons rajouté, sur demande, un article dans la délibération sur un accompagnement RH. Les agents impactés par l'arrêt de l'astreinte qu'ils assuraient et les nouveaux, qui changent de fiche de poste, bénéficieront d'un accompagnement RH, au cas par cas.

**M. LEVREL** – Il est prévu 6 agents d'astreinte décisionnelle, et, par ailleurs, il est évoqué une rotation. Les 6 agents sont-ils dans des domaines différents ?

**M. BERNARDINO** – Non, les domaines ne sont pas différents. L'ordre d'appel tournera certainement. Il est classique et usuel d'avoir un numéro 1 à appeler, un numéro 2 si le numéro 1 ne répond pas, etc.

**M. LEVREL** – Pour les autres astreintes, est-ce qu'il y a une différence fondamentale entre l'astreinte technique et l'astreinte informatique ?

**MME MOULIN** – Le tarif est différent. Le principe est le même, le décret prévoit que l'astreinte informatique concerne l'exploitation, donc les tarifs sont légèrement différents de l'astreinte technique, dite « astreinte de sécurité ».

**Mme GARAPON** – La distinction est faite, car des personnes différentes sont sollicitées, selon leur propre technicité.

**M. BERNARDINO** – Il peut y avoir une coupure d'électricité, qui coupe un serveur, qui demande de mobiliser deux personnes, l'astreinte technique et l'astreinte informatique.

**MME FLEURY** – Une remarque, car il y a eu des prises de parole sans préciser les noms. Dans le compte-rendu, des propos m'ont été attribués et n'ont aucun sens.

**M. VALLÉE** – La question que j'ai posé au CSA était si ce dispositif avait été discuté avec les agents concernés, et la réponse avait été « non ». Le Président avait cependant parlé de concertation dans son discours d'élection. La note évoque 33 logements, mais le recensement des logements en compte 45. Je me félicite que trente minutes supplémentaires aient été accordées aux agents pour rejoindre les sites. Je ne sais pas si cela sera suffisant en cas d'incendie. Ensuite, je ne sais pas où vous avez trouvé les tarifs d'indemnisation (159,20 euros, 100,48 euros).

**M. BERNARDINO** – Ils sont réglementaires, nous n'avons pas inventé ces tarifs.

**M. VALLÉE** – Une trentaine d'agents doit être logée. Nous avons parlé du coût de loyer, mais vous ne saviez pas. Nous ne savons pas ce que ces personnes vont devenir si dans deux mois elles sont jetées dehors. Nous ne savons pas si vous appellerez des huissiers de justice ou la police. Si c'est le cas, j'aimerais que la présidente communique un 06 où elle est joignable. Je suis intervenu au CSA pour le site de Saint-Denis, et sa fin programmée. Il est sans doute possible de maintenir les deux logements de fonction. Ce dispositif est d'une brutalité. J'ai pu parler à quatre personnes, qui ne savent pas à quelle sauce elles seront mangées. Je voulais connaître les logements potentiellement mobilisables, car c'est l'argument que vous avez mis en avant pour refaire des salles de cours. Qu'allez-vous faire de ces logements ? Si les gens partent, car ils ne peuvent pas payer le loyer, nous nous retrouverons avec des logements non transformables en salle de cours, vides. Je ne comprends pas cette violence à deux mois du 1<sup>er</sup> janvier 2026.

**M. BERNARDINO** – Je répète ce que j'ai dit au CSA. Nous votons un dispositif d'astreinte, de clarification de ces astreintes et les personnes responsables de l'établissement pour assurer les missions réglementaires. Nous ne sommes pas sur la décision du devenir des logements. Ce n'est pas la question. Si les logements étaient libérés, un VP Patrimoine sera chargé du dossier. Personne ne sera évacué ou chassé par les huissiers de son appartement. N'ayant plus de nécessité absolue de service et d'astreinte rattachée au dispositif, la personne bascule dans une autre catégorie redevable d'un loyer, comme tous les agents de l'UPEC lorsqu'ils prennent un appartement à l'extérieur. Ils peuvent pleinement rester dans leur logement. Le loyer est fixé par France Domaine. Donc, ces loyers ont bien été chiffrés.

Après l'approbation, il sera notifié à tous les agents la fin du dispositif existant, donc la fin de leur nécessité de service au 31 décembre 2025. Il sera proposé en décembre prochain de valider la délibération pour les 6 agents que nous souhaitons garder en nécessité de service, pour leur redonner l'astreinte, donc le logement. Ce n'est pas le logement qui est impacté, mais s'ils sont redevables ou non d'avantages en nature.

Ces agents ont déjà sur leur fiche de paie un avantage en nature stipulé, qui donne lieu à une imposition. Il s'agit de clarifier des points qui n'étaient pas clairs.

L'UPEC ne met personne à la rue. Tous les autres agents de l'université paient leur loyer, leurs charges. Il est souligné qu'un accompagnement de chacun des agents est prévu. Il sera rappelé que le logement affecté est à titre provisoire. Dans le cadre de la réorganisation immobilière, l'opportunité est entrevue de rassembler les logements à un autre endroit. Un projet existe aujourd'hui pour une partie de transformations de ces logements, déjà vacants. Sur les autres logements, l'UPEC n'a aucun projet immobilier. À chacun de savoir s'il souhaite rester, c'est un choix. L'exemption se produit quand il y a une nécessité absolue de service.

Nous avons répondu aux deux demandes du reste du CSA, nous avons rajouté l'accompagnement RH dans la délibération, et avons délivré comme information les 45 biens, dont des logements à Saint-Denis qui n'étaient pas alors comptés par la DPDD. Ils font néanmoins partie de logements rattachés à l'université. Ces 45 logements représentent l'intégralité du parc de logements rattachés à l'UPEC.

Sur la mobilisation éventuelle de ces espaces, la situation est plus compliquée que celle évoquée par Benoît VALLÉE, car les espaces relèvent du patrimoine État et du patrimoine des conseils départementaux. La question se posera, si nous décidons de transformer ces espaces, avec le propriétaire (les conseils départementaux) de son accord pour ce projet de locaux.

**M. LEVREL** – J'ai compris la logique de faire payer un loyer à des fonctionnaires, qui n'auront plus la « légitimité » à bénéficier gracieusement de leur logement, mais la question soulevée par Benoît Vallée porte sur la brutalité de la chose. Si la délibération est approuvée, les agents auront deux mois et demi pour se décider, trouver un autre logement s'ils trouvent le loyer trop élevé, à une période où il ne sera pas facile de trouver un nouveau logement, et déménager. Le 1<sup>er</sup> janvier n'est pas la meilleure date pour organiser un déménagement. En quoi consiste concrètement l'accompagnement RH ? Est-il possible d'accorder un sursis jusqu'à la rentrée universitaire suivante ?

**M. BERNARDINO** – Nous ne souhaitons pas que cette décision soit irréfléchie, donc il faudra étudier au cas par cas. Les profils sont différents. La RH prendra la main, il y a une action sociale, un service du personnel. Nous souhaitons cet accompagnement. Dans le cadre de l'action sociale, et de la commission, nous rencontrons souvent des collègues qui ne sont pas logés par l'UPEC et en difficulté financière pour le paiement de leurs charges. Ils sont examinés par une assistante sociale, avec laquelle nous pouvons émettre une décision. Dans ce cas, il est proposé à la présidente une exonération partielle du loyer. Cet accompagnement sera mis en place au cas par cas.

**LA PRÉSIDENTE** – Pour ce dispositif, la concertation sera à l'œuvre tout au long de l'accompagnement. Quand j'ai été saisie du dossier, ma première réaction a été qu'il était hors de question de jeter des personnes à la rue au 1<sup>er</sup> janvier. J'ai demandé à M. BERNARDINO d'établir un état de lieux des différentes situations, qui sont très hétérogènes. Les situations familiales sont

différentes. Il n'est pas question, au niveau humanitaire, de mettre les personnes à la porte. Il s'agit de les accompagner.

Si vous approuvez ce dispositif, l'accompagnement sera tout de suite mis en œuvre.

J'ai insisté sur cet engagement auprès de l'équipe et des services.

**Mme MOULIN** – Nous irons en douceur, en informant officiellement par un courrier les agents concernés, en les invitant. Nous les recevrons individuellement, côté RH et côté assistante sociale, pour qu'ils puissent évoquer leur situation individuelle (quotient familial, composition de la famille, revenus, charges annexes, etc.) en toute confidentialité. Nous instruirons les dossiers un par un, les amènerons à choisir, les accompagnerons dans une recherche de logement si nécessaire. C'est déjà le cas pour certains, avec l'assistante sociale. Leur dossier reviendra sur le bureau de la présidente, pour une analyse.

**M. LEVREL** – En quoi consiste l'astreinte ? À des plages un peu au-delà de l'ouverture ?

**M. BERNARDINO** – C'est juste d'accepter d'être disponible et de pouvoir être contacté. S'ils ne répondent pas au téléphone, l'université ne leur en voudra pas.

**Mme GARAPON** – L'astreinte technique, et informatique, induit d'être disponible, susceptible de se déplacer dans le temps voulu. C'est la première reconnaissance d'une astreinte, en tant que contrainte. Si la personne intervient, elle est rémunérée pour cette intervention.

**M. VALLÉE** – Ces logements de fonction sont localisés sur un site sensible, avec des labos, etc.

**M. BERNARDINO** – La localisation de ces logements reste la même. Mais, dans le projet immobilier, si une restructuration devait se produire, les logements pourraient être réorganisés, hors du centre ou ailleurs. La ville de Créteil entière est considérée comme un lieu possible pour loger les personnes.

**Résultat du vote** : Le conseil d'administration a approuvé à la majorité la mise en œuvre du dispositif d'astreinte à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026 avec 26 votes pour et 5 contre.

### **2.3. Approbation de la revalorisation du RIFSEEP des agents de catégorie B et C**

**Mme MOULIN** – Ce rapport a été présenté en CSA du 10 octobre et ce matin, en CSA de repli, le 17 octobre. Un refus de vote a eu lieu le 10 octobre, et un avis a été rendu ce matin. Pour rappel, nous recevons quatre fois par an la notification pour charge de service public. Cette année, nous avons vu apparaître sur la notification intermédiaire une ligne, LPR 25, au titre de la

convergence indemnitaire de la revalorisation indemnitaire des BIATSS. Accompagnée d'une circulaire du 25 juillet, la notification nous demande d'appliquer cette revalorisation du RIFSEEP pour la catégorie C.

Cette enveloppe de 53 343 euros, pour un montant annuel de 240 euros pour les agents, concerne uniquement nos titulaires. Ceux-ci sont répartis en deux catégories, la C2 (418 euros) et la C1 (512 euros). Donc, l'augmentation de 240 euros annuels, soit 20 euros par mois, fait passer de 512 à 532 euros et de 418 à 438 euros.

Cette opération, au moment où le niveau de l'IFSE pour la catégorie B3 se situe aussi à 512 euros, a posé un petit problème. En effet, en augmentant la C1, celle-ci passait devant la B3. Donc, après calcul, nous avons constaté qu'il existait une autre petite enveloppe NPR24, un reliquat de 45 000 euros. Ce reliquat nous permettrait de revaloriser également le B3 pour les titulaires.

La circulaire demande une mise en paiement des 240 euros annuels en novembre, mais nous ne pourrions le réaliser qu'en décembre, sur le budget 2025. Nous vous proposons de revaloriser le B3 et de mobiliser ces deux enveloppes de notre notification intermédiaire.

Les non-titulaires n'ont pas véritablement de régime indemnitaire, mais reçoivent un complément indemnitaire, de la moitié exacte de la catégorie C et catégorie B, donc 546 euros et 179 euros euros. Nous proposons de mobiliser une enveloppe d'environ 100 000 euros, pour affecter la même augmentation sur ces compléments indemnitaires pour les non-titulaires.

**M. VALLÉE** – Dans le tableau, ce n'est pas du tout ce qui apparaît. L'IFSE des agents contractuels est à 146, alors que celle des titulaires est entre 410 et 512.

**Mme MOULIN** – Oui, au temps pour moi. Beaucoup en deçà de 50%, oui.

**M. BERNARDINO** – Le seuil est 30 %, je crois.

**M. LEVREL** – Nous regrettons un turn-over important des agents contractuels, il faut peut-être revaloriser leur IFSE, plus que celle des titulaires. Il apparaît une inégalité assez conséquente.

**M. BERNARDINO** – C'était un choix porté par les OS.

**M. VALLÉE** – Il avait été demandé le versement d'un CIA pour cette année 2025, qui fait partie du régime indemnitaire BIATSS. À l'époque, nous avons eu un souci avec les notifications passées à LAS, et en cherchant, nous avons fini par trouver 400 000 euros.

Des notifications avaient été reçues pour l'indemnitaire BIATSS, et nous avons choisi de travailler collectivement, avec toutes ces enveloppes, pour obtenir un indemnitaire commun, et ne pas répondre aux injonctions du ministère. Il s'agissait que tout le monde profite des enveloppes de tout le monde. Là, vous respectez l'injonction du rectorat, pour les C titulaires. Nous ne nous sommes pas rencontrés avant, malgré le souhait de la présidente de travailler de manière différente, dans le dialogue.

Mais, nous avons changé la règle du jeu et nous avons demandé les perspectives des catégories. Je rappelle au CA que nous avons un objectif de primes à atteindre en 2027, avec les différentes enveloppes qui arrivent. La réponse a été qu'il n'y avait aucune perspective. Là, nous constatons que vous arrivez à trouver plus de 100 000 euros pour de l'indemnitaire aux contractuels, même si l'idée n'est pas d'empêcher les primes pour les contractuels. Il reste la question de la différence entre les titulaires C et les contractuels C. Les titulaires C augmentent de 20 euros et leur point d'indice est gelé. Les contractuels ont l'avantage d'avoir tous les trois mois, a minima, une petite augmentation.

**Mme MOULIN** – L'augmentation de la valeur du point et l'augmentation dans une grille indiciaire sont deux éléments de l'augmentation d'un salaire d'un titulaire. Mais, nous sommes d'accord, les grilles sont ce qu'elles sont.

**M. VALLÉE** – Donc, on mélange les enjeux. Lorsque le C1 des enseignants sera augmenté, je suppose qu'une partie de l'enveloppe sera donnée aux seuls enseignants de cette université. Donc, nous avons fait un refus de vote pour ne pas tomber dans le piège, d'il y a quatre ans. Je refuse de voter, car il n'y a pas eu discussion, de perspective sur la table. À chaque enveloppe, nous devrions savoir ce que nous en faisons. Quand vous arrivez à trouver 100 000 euros, les titulaires C se disent qu'on se moque d'eux. Je vous livre le ressenti.

**M. BERNARDINO** – Nous n'avons pas trouvé 100 000 euros dans un tiroir.

**M. VALLÉE** – Je ne veux pas voir de communiqué disant que les OS ont refusé de voter.

**M. BERNARDINO** – Quand nous avons voulu faire l'arbitrage politique pour savoir si nous ne donnions qu'aux titulaires, ou aussi à la catégorie contractuelle, nous avons vu que des concours B et C n'ont pas de lauréat. L'attractivité des postes catégories B et C contractuels dans notre université est inférieure, un choix qui fut porté par les OS. Donc, nous nous retrouvons parfois avec des difficultés de recrutement sur les postes de contractuel. Il nous a été demandé de choisir, il nous paraissait prioritaire d'avoir un affichage mentionnant les 20 euros par mois, qui s'appliquent aux titulaires et aux contractuels de l'établissement.

**M. LAOUAR** – Je travaille dans les CROUS. En effet, cette problématique indemnitaire et la stratégie adoptée, nous crée le problème inverse. Souvent, le régime indemnitaire est relevé pour les titulaires, mais nous avons un autre statut de personnels ouvriers, et des contractuels. La stratégie d'augmenter les titulaires et les contractuels est cohérente. Les collègues au CROUS comparent souvent les bulletins, et constatent qu'un collègue est augmenté et l'autre non, créant des tensions. Donc, justement, au CROUS, nous nous battons pour une cohérence sur les augmentations. Ensuite, dans le cadre de gestion des contractuels, il est compliqué de distinguer la part d'indemnitaire des salaires de base des contractuels. J'ai compris qu'il y avait une mise à jour du cadre de gestion, au niveau du ministère, qui permettra de bien distinguer

à terme. Je pense que la stratégie est bonne, même si les montants restent bas par rapport au pouvoir d'achat.

**M. VALLÉE** – Nous avons travaillé avec la DRH pour un indemnitaire pour les contractuels, qui est un pourcentage de l'indemnitaire des titulaires. Nous avons travaillé dans ce sens avec la DRH. Il faut faire un geste pour tout le monde.

**LA PRÉSIDENTE** – Nous entendons la demande d'un groupe de travail, en amont du CSA.

**M. BERNARDINO** – Je vous propose de passer au vote.

**M. THAUVRON** – J'ai une procuration avec un refus de vote.

**Résultat du vote** : Le conseil d'administration a approuvé à la majorité la modification de l'indemnité de fonction, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (IFSE) aux personnels BIATSS.  
6 membres du conseil d'administration ont refusé de prendre part au vote.

### Points non soumis à discussion

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

**1.1. Approbation des modalités d'accès des étudiants inscrits en Licence Accès Santé aux études médicales (MMOP)**

**1.2. Approbation de la répartition des capacités d'accueil pour les études médicales et de la répartition des places en filière de kinésithérapie pour les étudiants inscrits en Licence Accès Santé**

**1.3. Approbation des modalités d'accès aux études de kinésithérapie des étudiants inscrits en Licence Accès Santé**

**1.4. Approbation des modalités d'accès aux études paramédicales des étudiants inscrits en Licence Sciences pour la Santé**

**M. BERNARDINO** – Je vous rappelle que ces points non soumis à discussion sont parcourus. Arnaud THAUVRON, VP CFVU, pourra répondre aux questions éventuelles.

Il s'agit des capacités d'accueil et modalités d'accès sur les filières en médecine. Les répartitions de niveau proposées ont été votées en CFVU, sans difficulté.

**M. THAUVRON** – Tous ces points à l'ordre du jour ont été votés à l'unanimité en CFVU.

**M. BERNARDINO** – Je vous propose de voter l'ensemble des points « Formation et Recherche ».

**Résultat du vote :** Le conseil d'administration a approuvé à l'unanimité l'ensemble des points « Formation et Recherche ».

### **1.5. Approbation du dossier d'accréditation hors-vague de la licence Professorat des Ecoles - LPE**

**M. BERNARDINO** – Un point a été rajouté à l'ordre du jour, le cadrage de la licence professorat des écoles, qui sera inscrit sur Parcoursup à la rentrée. Nous avons besoin d'un vote.

**M. THAUVRON** – Cette licence est toute nouvelle et doit permettre d'améliorer le profil des étudiants des futurs professeurs des écoles. Nous avons eu des demandes insistantes du rectorat pour ouvrir cette licence. Dans un souci territorial, le projet est d'ouvrir 70 places à Livry Gargan (93), 70 places à Bonneuil (94) et 70 places à Sénart (77). Le rectorat s'est engagé à assurer 50% des enseignements.

**M. LEVREL** – Le résultat du vote en CFVU ?

**M. THAUVRON** – De mémoire, c'était à l'unanimité. Il n'y a pas eu de vote contre. Je vérifierai.

**M. LEVREL** – Je suis étonné qu'il n'y ait pas eu de contestation sur la faiblesse du nombre de places ouvertes.

**M. THAUVRON** – Il n'y a eu aucune question sur les effectifs. Paris 8 ouvre 100 places, Paris 13 ouvre 100 places et UGE ouvre 40 places.

**M. BERNARDINO** – Toutes les places sont ouvertes sur l'académie de Créteil. L'académie de Paris a ouvert plus de places par rapport à leur capacité nécessaire.

**M. THAUVRON** – L'Institut Catholique a aussi ouvert une centaine de places, à Paris. Les places de l'INSPE de Paris qui viendront aussi se déverser sur les académies de Créteil et Versailles.

**M. BERNARDINO** – Un échange a eu lieu avec le MESR sur les capacités d'accueil au niveau région académique. Les pourcentages annoncés par le ministère au niveau national sont bien respectés sur la région académique. Paris a ouvert plus de places que leur quota. Au global, sur la région académique le MESR nous a rassuré sur le fait que le pourcentage était atteint, en présence des OS, qui avaient demandé un échange avec le recteur de l'académie de Créteil. Je vous propose de passer au vote sur ce point.

**Résultat du vote :** Le conseil d'administration a approuvé à la majorité le dossier d'accréditation hors-vague de la Licence Professorat des Ecoles (LPE) avec 26 votes pour et 4 abstentions.

## 2. RESSOURCES HUMAINES

### 2.1. Approbation du correctif de la Charte des contractuels – volet enseignants/enseignants-chercheurs

**M. BERNARDINO** – Ce point est enlevé du vote, car cette approbation n'est pas passée en CSA. Elle sera reproposée au prochain CSA, en décembre. Un point a été rajouté à l'ordre du jour, le cadrage de la licence professorat des écoles, qui sera inscrit sur Parcoursup à la rentrée. Nous avons besoin d'un vote.

## 3. CONTRATS ET CONVENTIONS

**M. BERNARDINO** – Nous avons constaté un problème de mise en qualité sur Contrathèque, qui sert à sortir les contrats et conventions. Il s'avère que la VRV avait pris du retard. Par conséquent, des conventions qui dataient de 2021 ont été saisies. C'est pour cette raison qu'elles sont ressorties là, car ce sont bien de nouvelles saisies, même si elles concernent des conventions déjà en application. La DGS avait simplement rappelé aux services l'importance de mettre les conventions dans Contrathèque, l'outil de centralisation des conventions. Un travail a été mené à la DRV, car les contrats de la DRV ont été en majorité réinscrits. Aujourd'hui, l'outil pour sortir les contrats et conventions est Contrathèque, donc nous insistons auprès des services pour les signer dans Contrathèque. La DRV a rattrapé son retard, d'où les contrats de 2021 apparus. Il est important pour les appels de subvention d'avoir la trace de la convention, et un dossier centralisé.

**LA PRÉSIDENTE** – La séance est levée. Merci beaucoup.

*La séance est levée à 12h43mn*