

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

**PROCÈS-VERBAL**

**CONSEIL ACADÉMIQUE PLÉNIER**

**DU**

**LUNDI 21 NOVEMBRE 2022**

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

M. DUBOIS-RANDÉ Jean-Luc, Président

Collège A :

Mme ALLARD-POESI Florence

Mme COLL Isabelle

Mme CONDON Sylvie

M. FUNALOT Benoît

M. JOIGNEAUX Christophe

M. MALFATTI Edoardo

M. NAILI Salah

Mme PARISOT Yolaine

Mme PELZ Elisabeth

Mme PERELMAN Galina

M. MEYER Daniel

M. WAGENER Noé

M. ZIDI Mustapha

Collège B :

M. DOMINGUES Rui Patrick

M. GERMAIN Philippe

M. JAMAIN Stéphane

M. LESCURE Jean-Marie

Mme MAQUEZ Sonia

Mme MARGUET Laurie

Mme RIFAI Hala

Collège C :

M. DUYCK Clément

Mme JOURNET Émilie

Mme N'DAH-SEKOU Virginie

M. RICHARD Thomas

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

Mme LARAIN Lydia

M. PASQUIER Jean-Marc

Mme THERIAL Claire (arrivée à 15 heures 40)

Mme CAUPOS Émilie  
Mme BEIS Elisabeth  
Mme BOVE Sara

Collège dit « des usagers » :

M. DESOEUVRE Steven

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

Collège A :

M. AUDARD Vincent (procuration donnée à M. DUBOIS-RANDÉ)  
M. BOFFA Romain (procuration à M. FUNALOT)  
M. COHEN José (procuration donnée à M. FUNALOT)  
Mme LECHAPT-ZALCMAN Emmanuelle (procuration donnée à M. MALFATTI)  
Mme RAFFARIN Anne (procuration donnée à M. JOIGNEAUX)  
Mme SBIDIAN Émilie (procuration donnée à M. ZIDI)

Collège B :

M. AISSAT Abdelrazak (procuration donnée à Mme COLL)  
Mme BARAU Caroline (procuration donnée à M. DOMINGUES)  
Mme BONNASIEUX Corinne (procuration donnée à Mme CONDON)  
M. HAMELAIN Fabrice (procuration donnée à M. ZIDI)  
M. RIPOLL Fabrice (procuration donnée à M. DUYCK)

Collège C :

Mme CHAUVEL Séverine (procuration donnée à M. DUYCK)  
Mme ENGELS Cynthia (procuration donnée à M. RICHARD)  
Mme HARBELOT Isabelle (procuration donnée Mme COLL)

Collège D :

Mme HENDERSON-PEAL Marcella (procuration donnée à Mme N'DAH-SEKOU)

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

Mme GERMÉ Gisèle (procuration donnée à M. HUET)  
Mme THERIAL Claire (procuration donnée à Mme CAUPOS)

Collège dit « des usagers »

M. DABRETEAU Lucas (procuration donnée à M. DESOEUVRE)

M. LOWESTEIN (procuration donnée à M. DESOEUVRE)

Collège dit « des personnalités extérieures » :

Mme TAMIN Sylvie (procuration donnée à M. DUBOIS-RANDÉ)

M. ALQUIER Daniel (procuration donnée à Mme ALLARD-POESI)

Mme PRÉVOT-CARPENTIER (procuration donnée à M. DOMINGUES)

Mme PIGEYRE Frédérique (procuration donnée à Mme ALLARD-POESI)

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

M. SEBAG Julien (représentant du recteur de l'académie de Créteil)

M. BOSDEVEIX Robin, Directeur de l'INSPÉ

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

Mme DE RUGY Anne, VP CFVU

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

M. FRETIGNE Cédric, Directeur de l'UFR SESS-STEPS

Mme GOURNAY Lucie, Directrice de l'UFR LLSH

M. LACOEUILHE Jérôme, Directeur de l'IUT Sénart-Fontainebleau

M. LEGENDRE François, Administrateur provisoire de l'UFR FSEG

M. MOSCOVICI Jacques, Directeur de l'UFR Sciences et technologie

Mme RUBENS Lolita, VP responsabilité sociétale de l'université

M. DEMERET Simon, Directeur des affaires juridiques et générales (DAJG)

Mme HMAMOU Fadoua, Responsable des affaires institutionnelles (DAJG)

**SOMMAIRE**

---

1. VIE DE L'ÉTABLISSEMENT .....	6
1.1 Point d'information du Président de l'Université.....	6
1.2 Approbation du procès-verbal de la séance du 17 octobre 2022 .....	11
1.3 Point d'étape du plan de sobriété énergétique .....	12
2. VIE INSTITUTIONNELLE .....	24
2.1 Approbation de la composition du groupe de travail du CAC plénier.....	24
3. RESSOURCES HUMAINES .....	27
3.1 Campagne d'emplois enseignants-chercheurs pour l'année 2023 (avis)....	27
4. FORMATION ET RECHERCHE .....	54
4.1 Stratégie relative à la responsabilité sociétale de l'université.....	54
QUESTIONS DIVERSES.....	58

*La séance est ouverte à 14 heures 07.*

## **1. VIE DE L'ÉTABLISSEMENT**

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

**M. le Président.**– Comme point d'information, nous ferons d'abord un point d'information général sur les éléments économiques qui pèseront sur le budget l'année prochaine. Environ dix millions de déficit sont annoncés, venus des éléments d'une part d'amortissements qui sont sortis du chapeau depuis de nombreuses années, mais retrouvés par la Cour des comptes et le comptable. Nous devons payer 3,8 millions. Les dérives des fluides sont de l'ordre de cinq millions d'euros. Nous croyions avoir une compensation et cette année, nous avons eu un million. Nous ne savons pas exactement de quelle façon cela se présentera. Il y a d'autres éléments, dont la masse salariale, avec différentes composantes, mais nous aurons l'occasion d'en parler lors de ce CAC.

L'autre point d'information que j'ai demandé à M. ZIDI de présenter concerne la campagne RIPEC et le repyramidage qui a été vu en CAC restreint, mais pour lequel une information générale paraît nécessaire sur la méthode proposée qui mettait en avant la recherche. Nous répétons que le fait d'afficher la recherche comme point majeur de cette université est une volonté politique. Nous le reverrons également tout au long des productions qui seront faites pour la partie recherche, notamment sur les éléments budgétaires. Cet élément sera mis en avant dans le cadre de ces repyramidages RIPEC.

Je n'ai pas d'autre point d'information.

**M. ZIDI.**– Nous en avons effectivement discuté lors du dernier ou avant dernier CAC restreint au travers d'une information donnée aux élus. Ces deux dispositifs concernent les RH des enseignants-chercheurs, à savoir le RIPEC volet 3 et le repyramidage. Aujourd'hui, il s'agit de vous présenter l'état des lieux pour ces 2 dossiers, afin que vous sachiez où nous en sommes.

Pour le RIPEC, afin que les choses soient repréciser, comme vous le savez, nous avons eu 219 dossiers d'enseignants-chercheurs pour le volet 3 du RIPEC. Deux phases d'évaluation de ces dossiers ont eu lieu : une phase locale par le CAC restreint une phase nationale par le CNU, au travers de trois rubriques, à savoir investissement recherche, investissement pédagogique et tâches d'intérêt général. Sur les critères arbitrés par l'équipe politique, en considérant les évaluations du CAC et du CNU, comme l'a dit le Président, la priorité a été donnée à l'investissement recherche. Une

autre condition était qu'il n'y ait aucune note réservée, que l'on appelle « C » dans le langage ministériel, concernant les 3 rubriques.

À quoi sommes-nous arrivés *in fine*? Bien évidemment, il y avait des contraintes budgétaires, puisque initialement nous pouvions allouer 55 primes, avec une ventilation selon qu'il s'agisse d'investissement recherche, de recherche pédagogique ou de tâches d'intérêt général. Il est également prévu par les textes le fait qu'un collègue pouvait avoir un dossier concernant toutes les rubriques, ce que je vais appeler « ensemble ».

Le CA de l'université avait approuvé les montants de chacune de ces primes correspondant à ces rubriques. Pour l'investissement recherche, lorsque le dossier correspondait à toutes les rubriques, le montant est de 4 300 euros. Pour le reste, investissement pédagogique et tâches d'intérêt général, la prime est de 3 500 euros.

Les contraintes budgétaires initiales nous ont obligés à examiner la ventilation, sachant qu'au départ, nous ne pouvions attribuer qu'un nombre limité de primes sur les 219 demandes. Se sont ajoutées à cela huit autres possibilités de prime au travers d'un calcul réalisé par la DRV suite à des primes d'encadrement doctorale qui se sont « libérées ». Ainsi, au final, nous avons donc 63 possibilités d'attribution.

Concernant les primes attribués, nous sommes arrivés à la répartition suivante : 17 primes ont été attribuées pour l'investissement recherche. Puisque cela correspond au même montant de 4 300 euros pour l'ensemble des tâches, nous avons 11 primes. Pour l'investissement pédagogique, 21 primes ont été attribuées et pour les tâches d'intérêt général, 14. Pour ces 2 rubriques, le montant le prime est de 3500 euros

À moyen terme, les textes réglementaires prévoient que nous ayons des pourcentages un peu plus précis concernant les attributions de prime par rubrique, en particulier 30 % pour l'investissement recherche, au moins 30 % pour l'investissement pédagogique, 20 % pour les tâches d'intérêt général et un maximum de 20 % pour l'ensemble.

Avant de passer au dossier de repyramidage, quelques informations officieuses concernant les décrets futurs régissant le RIPEC volet 3. En effet, un certain nombre de textes réglementaires seraient modifiés, de même pour le dispositif de repyramidage. Nous attendons la publication des textes, mais pour la campagne 2023, le délai de carence serait supprimé. En effet, ces primes RIPEC du volet 3 sont attribuées pour trois années, avec une année de carence avant de pouvoir candidater à nouveau. Ce délai de carence serait donc supprimé. Une autre modification concernerait l'ordre d'examen des dossiers, d'abord par le CNU et ensuite au niveau

local. Une autre modification serait que les candidats devront préciser dans leur dossier sur quelle rubrique ils souhaitent être évalués. A noter que ces changements éventuels, n'allégeront pas nécessairement le travail, en particulier pour le CAC, mais globalement, cela pourrait clarifier quelque peu les choses. Les informations que je vous donne ici sont bien officieuses, on devrait en savoir plus dans les prochains jours voire prochaines semaines.

Le deuxième dossier RH des enseignants-chercheurs concerne donc le dispositif de repyramidage.

**Un intervenant.**– Veuillez m'excuser, j'ai une question relative au RIPEC 3. Avons-nous une idée de la répartition des différentes primes selon les composantes ? Cela ne figurait pas dans les documents fournis lors du dernier CAC restreint.

**M. ZIDI.**– A ce stade non. Je peux juste rajouter qu'un courrier sera envoyé à tous les candidats, qu'ils aient reçu un avis favorable ou non pour cette prime RIPEC volet 3. Il a été rédigé. Marion qui nous rejoindra tout à l'heure pour la campagne d'emplois pourra repréciser les choses. Encore une fois, une lettre a été rédigée et sera envoyée à chaque candidat. Elle reprendra ce que j'ai indiqué, à savoir les critères, les notes obtenues par chaque candidat. A ce sujet, il semblerait que les notes n'étaient toujours pas accessibles par Galaxie, que ce soient les notes locales du CAC ou celles nationales du CNU.

**Un intervenante.**– *(Inaudible, 00.09.12).*

**M. ZIDI.**– Cela signifie concrètement que nos collègues devraient avoir leurs notes par avance. C'est prévu dans le courrier que nous avons rédigé.

Je passe maintenant au deuxième dossier RH enseignants-chercheurs, à savoir le dispositif de repyramidage. Il concerne deux campagnes : 2021 et 2022 cumulées, puisque nous avons douze possibilités à l'UPEC de promotion interne de MCF en Professeur. Pour rappel, le Conseil d'administration de l'université a délibéré et décidé des sections CNU concernés. Ainsi, dix sections CNU étaient concernées pour ces douze possibilités de repyramidage, six pour 2021 et six pour 2022. Il s'agit d'une possibilité de promotion en sections CNU 2, 5, 23, 27, 33, 61, 66 et 70. Egalement de deux possibilités de promotion en sections CNU 6 et 26.

Pour cette campagne de repyramidage, nous avons eu 28 candidats. Comme pour le RIPEC, l'évaluation de dossiers s'est d'abord faite en local par le CAC restreint, puis au niveau national par le CNU. L'arbitrage politique a été de donner la priorité à l'investissement recherche. Pour rappel, contrairement au dispositif RIPEC volet 3, le nous avons fait appel à des experts extérieurs de la section CNU concernée pour

l'expertise des dossiers. Cela signifie que toutes les expertises ont été réalisées par des collègues de la même section CNU, que ce soit en local ou au niveau national.

À l'issue de ces évaluations, en tenant compte des critères, que je viens de donner, treize candidats ont été admis à être auditionnés. Les auditions sont en cours. Nous avons un candidat pour le repyramidage en section CNU 2, un candidat pour la section CNU 6, un candidat pour la section CNU 23, trois candidats pour la section CNU 26, un candidat pour la section CNU 27, deux candidats pour la section CNU 33, un candidat la section CNU 61 et trois candidats pour la section CNU 70. Les auditions ont commencé la semaine dernière et s'étaleront jusqu'au 9 décembre, en sachant qu'ensuite, il y aura une saisie dans Galaxie, aux alentours du 12 ou du 14 décembre.

Pour rappel, après ces évaluations effectuées par les instances CAC et CNU, les textes réglementaires prévoit qu'une commission d'audition est nommée par le Président. Elle est composée d'un représentant du Président et de trois enseignants-chercheurs, dont deux spécialistes de la discipline. A l'UPEC, nous avons fait le choix de prendre trois membres extérieurs de la section CNU concernée. Il faut souligner que rien n'obligeait de prendre des extérieurs. Nous en avons donc pris trois, choisis dans le vivier qui était initialement celui utilisé lors de la phase CAC, donc encore une fois de la même section CNU.

Vous aurez de toute façon les informations relatives aux résultats de ces auditions et du repyramidage au mois de décembre ou début janvier, lorsque toute la procédure sera finalisée. Comme pour le RIPEC volet 3, un courrier a été rédigé et sera envoyé aux collègues qui n'ont pas été admis à être auditionnés, en rappelant les critères et les notes qu'ils ont obtenues pour cette demande de repyramidage. Comme dans le cas du RIPEC volet 3, il me semble que les collègues n'ont toujours pas leurs notes d'évaluation au travers de Galaxie. Nous les avons et ils les auront par ce courrier. Le ministère ne donne pas les notes, alors qu'il les a puisqu'il les a transmises aux établissements. C'est assez étonnant, mais c'est ainsi.

**Une intervenante.**– Ceux qui seront auditionnés sont-ils déjà convoqués ?

**M. ZIDI.**– Oui, les auditions sont planifiées depuis la semaine dernière, jusqu'au 9 décembre, comme l'a dit Florence.

Concernant les textes réglementaires futurs, encore une fois, il s'agit de conditionnel. La procédure de repyramidage pour la campagne 2023 serait modifiée, d'abord avec une inversion d'examen des dossiers, comme pour le RIPEC volet 3. L'évaluation des dossiers se fera d'abord par CNU puis localement, sachant que l'examen local serait également modifié. Nous aurions uniquement à mettre en place par un comité dit « de promotion », à l'image d'une Comité de sélection. Ce comité de promotion

remplacerait ce qui s'est fait cette année avec l'examen par le CAC restreint et le comité d'audition.

Seraient également prévues des possibilités de promotions internes qui seront ouvertes à plusieurs sections CNU d'un même groupe disciplinaire. Nous aurons donc un vivier un peu plus important de candidats. Actuellement, c'est bien fléché vers une seule section CNU. Pour cette année, nous avons parfois eu un seul candidat pour une possibilité promotion interne. L'idée serait donc d'élargir davantage, d'autant plus que pour ce cas de figure, l'évaluation n'a pas été très bonne et le repyramidage n'a pas pu être ouvert. C'est un peu dommage.

Une autre information est que lorsque les établissements n'ouvrent pas le repyramidage pour l'année N, il n'y a malheureusement pas de report pour l'année N + 1. En revanche, on nous promet que sur la période prévue pour cette phase de repyramidage pour les établissements, à savoir jusqu'à 2027, avec six repyramidages par an pour notre établissement, nous devrions *in fine* retrouver le contingent global. C'est ce que l'on nous annonce mais rien d'officiel. Je ne sais pas si Jean-Luc a eu davantage d'informations, mais en tout cas, c'est ce qui est annoncé.

Il s'agissait aussi de faire un point sur ce dispositif de repyramidage afin que nous soyons tous au même niveau d'information.

**M. le Président.**– Les comités de sélections sont très exigeants. Pour un certain nombre de collègues qui s'étonneraient de leurs notes, il était tout de même très difficile de les placer face à une commission de jurys qui auraient pu être désagréables. Nous avons préféré n'emmener à l'audition que ceux qui avaient une chance. Il vaut mieux que les autres aient une deuxième chance, parce que l'année suivante, il y a une mémoire du jury. Pour ceux qui connaissent le CNU, ils peuvent dire : « Nous l'avons déjà vu l'année dernière. Que se passe-t-il ? » C'est un élément que nous ne pouvons pas complètement dire comme cela, mais nous l'exprimerons aux collègues, à savoir qu'avec des notes B, C, etc., il vaut mieux repasser et améliorer son dossier.

**M. ZIDI.**– Nous pouvons rajouter que nous avons eu des échanges avec ces membres extérieurs, puisque nous avons commencé les auditions. Nous leur avons expliqué la procédure que nous avons suivie à l'UPEC. Vous l'avez vu, nous sommes vraiment tournés vers une expertise extérieure, ce qui leur a plu. Dans certains établissements, la procédure d'évaluation des dossiers est très locale, cela n'a pas été notre choix.

Je ne sais pas si vous avez des questions ou des remarques, mais voilà où nous en sommes aujourd'hui. Encore une fois, nous vous transmettrons le résultat final, en particulier en CAC restreint.

S'il n'y a pas de question, je vous propose de reprendre l'ordre du jour, en particulier le point « Vie de l'établissement ».

### 1.2 Approbation du procès-verbal de la séance du 17 octobre 2022

**M. ZIDI.**– Nous avons à approuver le procès-verbal de la séance du 17 octobre 2022 qui a été mis sur SharePoint. Je ne sais pas si beaucoup de collègues sont intervenus pour corriger. Il est vrai qu'il y avait parfois des passages inaudibles, qu'il fallait peut-être compléter. Je suis intervenu pour corriger quelques aspects. Globalement, cette séance du 17 octobre portait sur la présentation de deux projets, Aurora et ERASME, la campagne d'emplois enseignants du second degré et nous avons également présenté le dispositif BQ-ER, avec le processus et le calendrier, et le lancement officiel de la mise en place d'un GT provisoire du CAC plénier, afin de pouvoir expertiser les dossiers BQ-ER. Voilà en résumé ce qui figure dans ce PV.

Je vous propose de passer au vote. Fadoua, y a-t-il des productions ?

**Mme HMAMOU.**– Oui.

- M. AUDARD a donné procuration à M. DUBOIS-RANDÉ ;
- M. BOFFA a donné procuration à M. FUNALOT ;
- M. COHEN a donné procuration à M. FUNALOT ;
- Mme LECHAPT a donné procuration à M. MAFLATTI ;
- Mme RAFFARIN a donné procuration à M. JOIGNEAUX ;
- Mme SBIDIAN a donné procuration à M. ZIDI ;
- M. AISSAT a donné procuration à Mme COLL ;
- Mme BARAU a donné procuration à M. DOMINGUES ;
- Mme BONNASIEUX a donné procuration CONDON ;
- M. HAMELIN a donné procuration à M. ZIDI ;
- M. RIPOLL a donné procuration à M. DUYCK ;
- Mme CHAUVEL a donné procuration à M. DUYCK ;
- Mme ENGELS a donné procuration à M. RICHARD ;
- Mme HARBELOT a donné procuration à Mme COLL ;
- Mme HENDERSON-PEAL a donné procuration à N'DAH-SEKOU ;
- Mme GERMÉ a donné procuration à M. HUET ;
- Mme THERIAL a donné procuration à Mme CAUPOS ;
- M. DABREATEAU a donné procuration à M. DESOUEVRE ;
- M. LOWESTEIN a donné procuration à M. DESOUEVRE ;
- Mme TAMAIN a donné procuration à M. DUBOIS-RANDÉ ;
- M. ALQUIER a donné procuration à Mme ALLARD-POESI ;
- Mme PRÉVOT-CARPENTIER a donné procuration à M. DOMINGUES ;

- Mme PIGEYRE a donné procuration à Mme ALLARD-POESI.

**M. ZIDI.**– Merci, Fadoua. Je vous propose de passer au vote concernant l’approbation de ce PV du CAC plénier du 17 octobre 2022.

**Une intervenante.**– Souvent, je suis marquée « Monsieur ». (*Inaudible, 00.22.53*).

**M. ZIDI.**– J’ai balayé le PV mais n’ai pas vérifié l’orthographe de ton nom. Nous allons corriger.

**Un intervenant.**– Pour les passages inaudibles, nous pouvons donc compléter, afin d’indiquer ce que nous avons dit ?

**M. ZIDI.**– Oui.

**Un intervenant.**– Lorsqu’il y a des questions de la salle, il est souvent écrit « inaudible ».

**Un intervenant.**– Soit nous posons une bonne règle en disant que chacun ne parle que dans un micro, soit nous permettons de compléter.

**M. ZIDI.**– Il faudrait également s’annoncer avant de parler. Bien évidemment, il s’agit de corriger les PV et de rajouter éventuellement des choses manquantes.

Je vous propose de passer au vote. Qui s’oppose ? Y a-t-il des procurations contre ? Qui s’abstient ? Y a-t-il des procurations abstentions ? Il est approuvé à l’unanimité.

***Le procès-verbal de la séance du 17 octobre 2022 est approuvé à l’unanimité***

### 1.3 Point d’étape du plan de sobriété énergétique

**M. ZIDI.**– Toujours dans la rubrique « Vie de l’établissement », nous avons un point d’étape du plan de sobriété énergétique que va nous présenter Julien ALDHUY, VP en charge de ce dossier important.

**M. ALDHUY.**– Bonjour à tous. Je suis là pour faire un point d’étape sur le plan de sobriété énergétique de l’UPEC. C’est la première fois que j’interviens devant vous. Je vais donc me présenter en trente secondes. Je suis Julien ALDHUY, maître de conférences à l’UPEC depuis 2014, à l’école d’urbanisme de Paris et rattaché au Lab’URBA pour la recherche. Je suis VP patrimoine, campus et développement durable de l’UPEC depuis mi-septembre.

Ce plan de sobriété énergétique demandé par le ministère est une déclinaison pour les opérateurs universitaires du plan de sobriété de l’État. Il s’inscrit dans un contexte

par lequel il faut passer, afin de bien comprendre ce que nous allons faire et en quoi ce sera utile, à savoir que comme tous les opérateurs universitaires, l'UPEC est engagé depuis de nombreuses années sur une trajectoire de sobriété énergétique, de transition écologique devant emmener l'UPEC à avoir -40 % de consommation énergétique et de gaz à effet de serre d'ici 2030, -50 % d'ici 2040 et -60 % d'ici 2050. C'est la trajectoire dans laquelle l'université est déjà engagée, traduite dans différents documents et la politique de l'université depuis plusieurs années. C'est également indiqué dans le schéma pluriannuel de stratégie immobilière qui est le document de cadrage de notre stratégie à l'échelle de l'université. Il s'agit un peu du temps moyen et du temps long. Au niveau du temps court, nous sommes dans un contexte d'augmentation des coûts énergétiques qui pose un problème depuis 2022, tant pour les universités en termes de coûts et de marge de manœuvre budgétaire que du point de vue social, en termes de disponibilité énergétique.

Dans ce contexte à la fois de temps long et de temps beaucoup plus court, le MESRI demande aux opérateurs universitaires de mettre en place un plan dit « de sobriété énergétique ». Il doit permettre aux opérateurs universitaires de réaliser 10 % d'économie fin 2024 par rapport à la situation à fin 2019. Ce sont donc 10 % d'économie de consommation énergétique en 2024 par rapport à 2019. Il s'agit d'une circulaire de fin septembre 2022. Je le précise, parce que cela signifie que les délais sont très contraints. Ils sont d'autant plus contraints que dans la procédure de mise en place par le ministère, il y avait l'impératif de faire remonter une version provisoire du plan pour le 31 octobre. Nous avons donc eu trois semaines pour établir une première version de ce plan qui est le document qui vous a été fourni.

Ce document qui vous a été fourni n'est bien entendu pas une version finalisée, puisque le travail est en cours. Il est passé en CHSCT ce matin, en CT vendredi dernier, au CAC cet après-midi. Il est discuté, amendé, enrichi par les services, les composantes, les différentes instances de l'université. La seule version définitive sera celle proposée au vote des administrateurs lors du Conseil d'administration du 16 décembre. D'ici là, il s'agit bien d'un document de travail.

Afin de vous expliquer un peu le processus, qui a travaillé et illustrer le fait que ce n'est pas simplement un travail dans une salle, un peu esseulé, j'ai coordonné cela en tant que VP patrimoine, en collaboration et en discussion avec Lolita RUBENS qui est la VP responsabilité sociale de l'université. Bien entendu, nous avons l'appui de Raphaël GREFFE et de la Direction du patrimoine et du développement durable. Toute une série d'échanges a eu lieu au sein de l'équipe politique, de la Direction générale des services et de ses différents membres. Je n'étais pas à cette réunion, parce que ce n'est pas un lieu où nous sommes amenés à nous rendre, mais nous avons

également intégré les retours d'une réunion organisée avec tous les cadres de direction, les RAC, les Directeurs de services centraux. Ils ont inscrit cette question de la sobriété énergétique à l'ordre du jour de la réunion et toute une série de propositions et préconisations a été remontée, que nous avons essayé d'intégrer dans le plan.

Le plan est également construit sur un processus un peu itératif avec les composantes, l'idée étant de ne pas faire un plan pour tout le monde et le même plan pour tout le monde dans tous les lieux de l'UPEC. Il s'agissait de nous tourner vers les composantes, afin qu'elles puissent nous dire ce qui était possible pour elles par rapport à leurs spécificités, leur localisation, leur patrimoine, etc. Il s'agit d'avoir quelque chose d'itératif et le plus possible coconstruit avec les composantes, dans une logique où nous attendons encore aujourd'hui le retour de certaines composantes, en tout cas le retour du plus grand nombre de composantes possible.

Ce plan a tout un trajet au sein de nos instances. Je l'ai dit, il sera validé en CA le 16 décembre, est passé en CT vendredi dernier, au CHSCT ce matin, vous est présenté cet après-midi. Il reste beaucoup de choses à faire avant la version de décembre, puisque nous devons encore discuter avec la DAF, la Direction des affaires financières, afin de voir ce que nous pouvons faire en termes de politique d'achat. Vous avez vu que dans le plan, une partie porte sur la politique d'achat et de marchés publics de l'université. Nous devons voir exactement ce qui est faisable, sous quelles conditions et dans quels délais. Des échanges sont également à avoir avec la DIRCOM et seront à finaliser avant le 16 décembre, de manière à voir comment nous pourrions communiquer, sensibiliser autour de ce plan. Je le dirai plusieurs fois, il s'agit d'un enjeu collectif, mais qui dépend totalement des pratiques de chacun et chacun. Si les personnes font, nous aurons des effets ; si elles ne font pas, nous aurons moins d'effets. Ce sont des décisions fondamentalement individuelles. Là-dessus, une sensibilisation sera à faire, afin que les personnes se sentent motivées à éteindre leur ordinateur entre midi et 14 heures, le soir, à éteindre la lumière quand elles ne sont pas là. Vous avez vu que dans ce plan, nous avons identifié toute une série de petits gestes.

À partir du mois de janvier, lorsque le plan sera validé, nous ferons un retour aux composantes de manière à leur expliquer et à voir à nouveau ce qui est faisable ou non dans chaque situation, pour chaque composante. Nous finaliserons le plan de mise en œuvre. Comme les délais sont indéniablement courts pour l'hiver 2023, puisque nous y sommes presque déjà, le grand enjeu sera vraiment de préparer l'hiver suivant, de nous assurer que nous soyons prêts pour l'hiver suivant. Dès que le printemps sera revenu, nous mettrons en place un retour d'expérience avec toutes

les parties prenantes, afin de voir ce que nous pouvons améliorer, si nous avons réussi à faire ce que nous voulions, si nous pouvons aller plus loin, ce que nous avons raté, parce que nous aurons certainement raté des choses et il s'agira de voir comment ne pas les rater l'hiver suivant, etc.

Ce plan repose sur quelques principes validés politiquement. Il faut prendre en compte la diversité de l'UPEC, entendu que nous sommes une grande maison étendue sur trois départements, avec une multitude de campus, d'implantations, des localisations différentes, des qualités de patrimoine extrêmement variables, de la passoire énergétique prenant l'air et l'eau dans tous les sens à des bâtiments modernes. Il faut bien prendre en compte cette diversité. C'est également une diversité de calendriers pédagogiques, de recherche, ainsi qu'une diversité d'acceptabilité sociale, locale, en termes de changements sur ces pratiques. Nous considérons que ce sont les composantes qui sont le mieux placées pour savoir ce qui est faisable ou non par rapport à leur collectif.

Le deuxième principe est de maintenir le plus possible les étudiants en présentiel, de manière à éviter de revenir à la situation Covid. C'était vraiment assez central dans ces principes.

Le troisième principe est de reporter le moins possible la charge énergétique sur les personnels et les enseignants. Certes, cela permettrait de diminuer les consommations de l'université, mais en même temps, nous voyons bien que c'est vraiment se regarder le nombril et déplacer le problème n'est pas résoudre le problème. Autant s'occuper tout de même des personnels et des étudiants.

Le dernier principe est d'utiliser la fermeture totale de la manière la plus mesurée possible. Des universités ont annoncé des semaines de fermeture en plus à droite et à gauche. C'est une solution facile. Forcément, si l'on veut ne pas consommer d'énergie, on ferme tout et l'on ne consomme rien. C'est certain, mais dans les faits, c'est infiniment plus compliqué à faire, parce qu'il y a la pédagogie et la recherche dans le même bâtiment, que le télétravail ne peut pas tout résoudre, etc. Là-dessus, il y a donc l'idée d'avoir un usage de la fermeture totale la plus mesurée possible.

L'idée du plan est de faire quelque chose qui soit humble et réaliste, avec cette idée que fin 2024, il vaudra mieux cocher la liste de ce que nous aurons réussi à faire, plutôt que de cocher la liste de ce que nous n'aurons pas réussi à faire. De ce point de vue, l'idée était d'avoir des choses raisonnables, faisables, mais qui puissent produire un minimum d'effets tout de même, considérant que nous aurons le temps de monter en puissance. Si nous nous rendons compte que finalement, nous arrivons

facilement à faire ce que nous avons prévu, nous pourrions peut-être intensifier, de manière à encore mieux nous mettre dans la trajectoire devant nous amener à 2030.

Dans le document, nous avons insisté sur les conditions de mise en œuvre, que nous avons différenciées par rapport à certaines actions. Aujourd'hui, à l'UPEC, nous avons un peu de mal à dire quel bâtiment consomme quoi. Il y a beaucoup de consommations d'énergie et d'eau que nous avons à l'échelle des campus uniquement. Nous savons à peu près combien nous avons consommé une fois que nous recevons les factures et c'est tout le temps une vérification et une découverte a posteriori. Nous sommes comme beaucoup d'universités, je vous rassure de ce point de vue, à savoir que nous sommes en retard sur tout ce qui est gestion technique des bâtiments permettant d'avoir un *monitoring*, un pilotage un peu précis des bâtiments et de savoir, dans le meilleur des mondes, sans tomber dans le fétichisme technique, quelles pièces consomment quoi, dans tels bâtiments. Certaines universités sont capables de le faire dans certains de leurs bâtiments, mais nous n'en sommes pas là. Sur les conditions de mise en œuvre, nous devons déjà être capables de dire ce que nous consommons, afin de pouvoir aller jusqu'au bout de cette logique de sobriété énergétique.

Trois leviers ont été identifiés. Il y a une dimension technique et je passerai dessus aujourd'hui. Il y a toute une série de choses très techniques. Je vais passer, mais nous pourrions revenir dessus si vous le voulez. Il y a une entrée par les usages et une entrée par la question de l'organisation pour déployer ce plan de sobriété énergétique.

Je ne vais pas faire un focus sur toutes les propositions qui figurent dans le document, mais sur celles les plus visibles qui seront sûrement celles qui feront le plus débat. La première demandée par le ministère est de mettre le chauffage à 19 degrés partout, avec cette espèce de règle du ministère de bonne gestion des bâtiments en général. Ce sont 19 degrés, moins 2 degrés si l'on n'est pas là moins de 48 heures. Si l'on n'est pas là plus de 48 heures, on passe à 8 degrés. Après échange avec les services techniques, c'est une très mauvaise idée, parce qu'à huit degrés, cela crée de la condensation. Qui dit condensation dit humidité, qui dit humidité dit champignons. On ne consomme pas d'énergie, mais on a des champignons. Comme ce n'est pas la vocation de l'université, nous allons essayer de l'éviter. Après des échanges avec la Direction du patrimoine et des échanges qu'ils ont eus eux-mêmes dans le réseau national du patrimoine universitaire, nous avons décidé de descendre à 12 degrés, de considérer que c'est une bonne solution qui permet de ne pas avoir de condensation et de ne pas surconsommer pour revenir à 19 degrés. De toute façon, c'est une

situation que nous n'appliquerons que lorsque les locaux seront fermés plus de 48 heures.

C'est sur la température de chauffe, considérant également qu'il existe deux façons d'arriver à 19 degrés : soit nous y arrivons par 20 degrés, soit nous y arrivons par 18 degrés. Dans certains bâtiments connus pour cela, la température n'atteint de toute façon pas 19 degrés. Il serait déjà bien que nous arrivions à 19 degrés. De fait, il ne fait pas 19 degrés. Pyramide est connu pour cela, ainsi que d'autres bâtiments dans notre patrimoine, heureusement peu, mais nous savons que dans un certain nombre de bâtiments, il n'y aura de toute façon pas 19 degrés. Lorsque nous n'avons pas 19 degrés, nous rappelons que les chauffages d'appoint sont interdits depuis très longtemps, que ce soit dans les bâtiments tertiaires, les bureaux, etc. Comme l'équipe politique et la Direction générale des services ne peuvent pas faire la promotion de quelque chose qui est interdit, nous rappelons que c'est interdit, mais de fait, c'était déjà interdit. Pour les collègues qui n'auront pas 19 degrés dans leur bureau, nous verrons avec les équipes du patrimoine les solutions que nous pourrons leur apporter. Il peut s'agir de solutions techniques, parce qu'il y a par exemple un problème sur un chauffage qui peut souvent être résolu très facilement. Il peut s'agir de solutions liées à l'organisation des bureaux. Parfois, le fait de changer la localisation des meubles dans une pièce peut faire gagner deux degrés sans problème. Il suffit qu'ils soient vraiment très mal placés pour avoir des pertes de ce point de vue. En tout cas, avec la Direction du patrimoine, nous essayerons tant que faire se peut d'apporter des solutions aux collègues, en sachant que dans toute une série de situations, nous n'y arriverons pas. La solution sera d'enfiler un pull, en tout cas de trouver des solutions comme cela. Dans certains endroits, notre patrimoine est comme il est et nous ne pourrons pas faire de miracle en attendant de changer de bâtiment ou de construire d'autres bâtiments.

Un autre élément identifié et demandé par le ministère est de supprimer l'eau chaude lorsque c'est possible. Il s'agit de supprimer l'eau chaude dans les sanitaires lorsqu'ils ne sont pas liés à des vestiaires et à des douches. Dans tous les sanitaires où il y a de l'eau chaude et de l'eau froide, à terme, il n'y aura plus que de l'eau froide pour se laver les mains.

**Une intervenante.** – Y a-t-il un système antigel ?

**M. ALDHUY.** – Normalement, cela ne gèlera pas. Nous verrons, mais c'est censé ne pas geler. En tout cas, l'eau chaude sera supprimée dans les sanitaires, sauf quand il y a des vestiaires.

Nous proposons également d'entreprendre une réflexion sur l'évolution des pratiques de mobilité. Ce n'est pas directement sur les consommations énergétiques de l'université, mais sur les questions de comportement, avec une meilleure prise en compte du développement durable.

Il s'agira de faire évoluer la stratégie d'achat, en particulier autour de la politique d'achats publics. Aujourd'hui, nous pouvons intégrer les coûts environnementaux et les questions environnementales dans les critères des marchés publics, mais c'est compliqué. Nous devons voir avec la DAF dans quelle mesure nous pouvons le faire, dans quelle mesure nous savons le faire et à quelle temporalité nous serions capables de le mettre en œuvre.

Sur les éléments liés aux usages, nous sommes bien d'accord que tous ces éléments sont liés à la bonne volonté de chacun et chacune. Il s'agit d'un enjeu collectif fondamentalement lié à des responsabilités et des choix individuels, comme celui d'éteindre son ordinateur, etc. Là-dessus, il y aura tout un travail de sensibilisation à ces questions au niveau du choix individuel.

Pour terminer, je fais un focus sur les propositions liées à l'organisation. La plus emblématique est bien entendu la question de la fermeture. L'UPEC est globalement fermée deux semaines pendant les vacances de Noël. L'idée est de continuer à fermer deux semaines là où c'est déjà fermé deux semaines. Dans les endroits où ce ne serait pas exactement le cas, il s'agira de s'assurer que ce sera bien fermé deux semaines, que toute l'UPEC soit fermée deux semaines pendant les vacances de Noël. Au moins, nous savons que nous gagnerons en termes de consommation énergétique. Nous mettrons tous les locaux à 12 degrés lorsque ce sera possible et saurons que nous ferons des économies à ce moment-là.

Dans les différents éléments que nous avons partagés avec les composantes, nous leur avons proposé que lorsque c'est possible, elles essaient d'identifier dans quelle mesure des semaines pourraient être fermées, composante par composante. À nouveau, nous n'arriverons pas à avoir la même semaine pour toutes les composantes, mais si c'est possible, il s'agirait qu'une semaine soit fermée en intersemestre, en période de révision des examens, si nous arrivons à nous coordonner avec le OSCB et le CROUS, afin d'être sûrs que des choses restent ouvertes en termes d'offres, de services documentation, nourriture et autres pour les étudiants. Si c'est possible, que nous arrivons à coordonner cela et à avoir un minimum de services pour les étudiants, il s'agit de toute de même arriver à fermer nos locaux. Nous allons le préciser composante par composante sur qui peut faire quoi. Si ce n'est pas possible, les composantes ne le feront pas. Il ne s'agit absolument pas de forcer tout le monde.

Dans certaines configurations, il y a plusieurs bâtiments. Il faut un peu d'organisation, mais par exemple sur certains de nos campus, il y a cinq bâtiments. Nous en fermerions quatre et le cinquième récupérerait l'activité pédagogique qui resterait. Nous pourrions recomposer l'activité administrative, par exemple de manière à avoir dix personnels administratifs dans un seul bâtiment, plutôt que d'en avoir deux dans cinq bâtiments. Cela permettrait d'en couper quatre et de concentrer l'activité dans le bâtiment que nous chauffons. Là aussi, cela demandera un appui logistique de la Direction du patrimoine.

De ce point de vue, le deuxième point important est qu'en 2022, un audit a été réalisé sur l'occupation des locaux au sein de l'UPEC, des services centraux et des composantes. Nous avons un prérapport dont nous sommes en train de nous saisir d'un point de vue politique, technique, afin de le comprendre, de voir ce qu'il dit, de voir si nous sommes d'accord et ce que nous pouvons en faire. En 2023, il s'agira d'entreprendre une réflexion sur l'occupation des locaux, pour plusieurs raisons. D'abord, nous savons que l'occupation des locaux est un élément pouvant avoir un effet sur la consommation énergétique et l'utilisation des consommations. Dans le cadre du plan de sobriété, ce point a toute sa place. Par ailleurs, nous savons que la place, en particulier sur les campus Cristoliens est en enjeu, parce que tout est plein, tout rentre au chausse-pied et qu'à un moment donné, nous ne pouvons pas pousser les murs. Il faut donc bien optimiser ce qui se trouve à l'intérieur des murs.

Nous avons également l'idée d'identifier des référents sur la base du volontariat dans toutes les composantes. Contrairement à ce qui est écrit dans le document que vous avez eu, ces référents ne seront pas les RAC. Des collègues sont déjà volontaires et mobilisés sur ces questions. L'idée est que si ces collègues ont envie de se mobiliser, ils puissent continuer l'engagement qu'ils ont déjà sur ces questions. Tout un travail de communication, de sensibilisation restera à effectuer auprès de chacun et chacune, de manière à arriver à mettre en œuvre ces petits gestes du quotidien. En attendant que nous ayons un effet sur l'organisation et que les travaux techniques soient réalisés, cela se jouera beaucoup sur les petits gestes du quotidien.

Merci beaucoup. Je peux répondre à vos questions.

**Mme N'DAH-SEKOU.**– Je suis MCF rattachée à l'UFR LLSH, mais je travaille sur le campus de Sénart. J'ai une remarque à formuler et une question à poser.

Il faut arriver à 19 degrés. Sur le campus de Sénart, il y a une panne de chaudière et depuis deux semaines, il fait douze degrés. Il faut savoir que cela commence à grogner très sérieusement.

**M. ZIDI.**– Oui, je le sais.

**Mme N'DAH-SEKOU.**– Merci pour cette présentation. Ma question porte sur le passeport énergétique. Je sais que c'est beaucoup plus compliqué, mais je pose une question naïve : des travaux d'isolation sont-ils prévus ? Qu'est-il prévu sur le long terme, afin d'éviter ces dépenses inutiles ?

**M. ALDHUY.**– Concernant la chaudière à Sénart, je sais. Les équipes y sont et vont y arriver, mais en effet, pour l'instant, elles rencontrent une vraie difficulté à faire fonctionner cette chaudière. Je n'ai pas d'autre réponse à apporter. Ils vont y arriver, mais j'imagine que les conditions se sont dégradées entre-temps. Je l'espère également.

**Mme N'DAH-SEKOU.**– C'est invivable. Inutile de dire que les chauffages d'appoint sont tous à fond.

**M. ALDHUY.**– Je le sais bien. Ensuite, notre principale passoire énergétique est le bâtiment Pyramide dont nous sommes locataires et non propriétaires. Clairement, le propriétaire ne fera jamais rien. Le problème de cette passoire énergétique sera résolu le jour où nous la rendrons avec plaisir à notre propriétaire pour aller nous installer ailleurs. Sur les autres bâtiments, tout un plan est prévu de ce point de vue, mais cela prend du temps et coûte énormément d'argent. Dans le cadre du plan de relance, aujourd'hui, trois projets de rénovation thermique et énergétique sont en cours sur la bibliothèque centrale, la maison des étudiants et les amphithéâtres du campus centre. Des travaux commenceront l'année prochaine, justement pour résoudre ces problèmes de passoires thermiques dans ces bâtiments. Dans le cadre de ce que nous appelons le GR, le grand entretien, parmi les travaux récurrents que la Direction du patrimoine fait chaque année, il y en a toujours qui sont liés à cette rénovation énergétique et thermique, afin de lutter contre les passoires thermiques. Le problème est toujours le même, à savoir que c'est en milieu occupé. À l'UPEC, nous ne pouvons pas vider un bâtiment pour tout refaire, parce que nous ne savons pas où mettre les personnes. Nous le faisons donc étage par étage, bureau par bureau, aile par aile dans le meilleur des cas. Au-delà du fait que cela coûte beaucoup d'argent, cela prend beaucoup de temps. De toute façon, c'est utile et nécessaire. Un plan là-dessus figure dans le SPCI, le schéma patrimonial de rénovation thermique. Il est sûr que c'est lent, parce que l'ampleur est grande. Nous avons tout de même 65 bâtiments à l'UPEC, 212 000 m<sup>2</sup>. Par ailleurs, beaucoup de choses ont été faites, mais il en reste énormément à faire.

**Un intervenant.**– Dans la foulée de cette question, existe-t-il une température en dessous de laquelle les personnels peuvent exercer leur droit de retrait ?

**M. ALDHUY.**– Il me semble que oui, dans le droit du travail.

**M. ZIDI.**– Le DGS dit non.

**M. DEHAN.**– Dans un sens ou dans un autre, chaleur ou froid, il n’y en a pas.

**M. ALDHUY.**– Je croyais qu’il y avait un droit de retrait.

**M. DEHAN.**– Non, il n’y a rien dans la réglementation, le Code du travail en termes de température minimale ou maximale. Il est important de le savoir.

**Mme CAUPOS.**– Bonjour. Je suis Émilie CAUPOS, ingénieur de recherche. Par rapport aux leviers présentés en termes de climatisation, les 26 degrés sont-ils une température que vous indiquez pour toute l’année ou prévoyez-vous des consignes pour l’hiver et l’été ? 26 degrés paraissent un peu élevés pour certains sites. Est-ce au cas par cas ? Est-ce pour la climatisation des bâtiments ?

**M. ALDHUY.**– C’est pour la climatisation des bâtiments. Tous les locaux techniques ayant besoin d’une température spécifique, par exemple à la fac de santé, qui servent à entreposer les frigos à -80 et à -150, sont à 18 et doivent être maintenus relativement au frais, parce que cela chauffe. Il ne faut bien évidemment pas y toucher. C’est lorsque nous n’avons pas de contrainte technique en termes de température. En effet, tous les locaux à température contrôlée où il y a vraiment des impératifs techniques, il ne s’agit pas de les mettre à 26 si c’est trop chaud. Nous sommes d’accord là-dessus.

**Mme CAUPOS.**– En revanche, nous pouvons essayer de réfléchir à des consignes un peu plus élevées qui pourraient permettre d’économiser un peu d’énergie.

**M. ALDHUY.**– Il ne faut pas chercher à avoir moins de 26 degrés. C’est l’idée, avec la climatisation, parce qu’en dessous, cela entraîne une surconsommation, sauf dans les situations où il est pertinent d’avoir 18 degrés. J’imagine que les locaux les plus bas en climatisation sont à 18 degrés, ce qui est tout à fait pertinent. Bien évidemment, ils resteront à 18 degrés.

**Mme CAUPOS.**– J’ai une question secondaire à poser. Je ne sais pas si c’est lié au plan de sobriété énergétique, mais nous avons dû remplir un tableau concernant les coupures électriques. Est-ce compris dans ce plan de sobriété ? Quel est le retour sur ce document ?

**M. ALDHUY.**– C’est en lien, mais ce n’est pas directement dedans. D’ailleurs, je vous remercie d’avoir répondu, parce qu’en trois jours, nous avons remonté tous les équipements liés à la recherche et à la pédagogie de l’UPEC pour lesquels il ne faut surtout pas couper l’électricité. Nous avons commencé le vendredi et le lundi soir, nous avons terminé. La réactivité a été grande. Pour l’instant, nous avons bien identifié les localisations qui posaient le plus de problèmes. Cela a été remonté aux

autorités via la Comue et le rectorat. Pour l'instant, nous n'avons pas de nouvelle. C'est bien remonté, nous avons bien identifié les lieux, en particulier les adresses pour lesquelles il ne faut surtout pas couper l'électricité. Le campus centre est particulièrement bien identifié à travers les enjeux FST des différents laboratoires et autres. Nous avons bien identifié les enjeux au niveau de la fac de santé, mais sur le périmètre de Mondor, il n'y a aucune chance qu'il y ait des coupures d'électricité. Nous n'avons pas davantage de nouvelles que cela pour l'instant.

**M. PASQUIER.**– D'abord, pour moi, comme vous l'avez dit, il y a une (*inaudible, 00.53.56*) bâtiment incluse après. Actuellement, une étude a lieu sur les locaux. Nous attendons les décisions politiques, mais il faut savoir que (*inaudible, 00.54.07*), il faut le diviser en trois : premier trimestre, deuxième trimestre, troisième trimestre et les vacances. Derrière tout cela, des choses très simples sont à faire. Comme l'a dit ce matin mon collègue du CHSCT, nous avons déjà parlé des fenêtres. Vous avez des fenêtres, des dormants, etc. Quand il y a un petit trou dessus, (*inaudible, 00.54.24*). Avec les fenêtres, dans certaines pièces et certaines salles, nous ferions 1 % à 3 % d'économie. Je le dis à titre d'information. En même temps, ce sera (*inaudible, 00.54.33*). L'avantage de ces fenêtres est qu'avec le Covid, l'aération est automatique. Il faut le dire, c'est tout de même bien, mais lorsqu'il fait froid, c'est embêtant. Des petites choses sont tout de même réalisables, vu que nous avons des personnes de la (*inaudible, 00.54.51*) qui effectuent des recherches. Ce sont par exemple les éoliennes. Je crois qu'à une époque, nous avons une ou deux éoliennes sur un toit. Je ne vais pas revenir dessus, mais les éoliennes sont une possibilité. Il est très facile de faire du solaire, avec les spécialistes que nous avons dans l'établissement. Je ne veux pas être méchant, mais nous pouvons le faire. Surtout, ce sont les voitures qui ne servent à rien et consomment énormément, alors que nous pourrions faire une belle publicité sur l'environnement de notre établissement auprès du peuple et des citoyens, en écrivant que toutes nos voitures sont électriques. Ce serait un petit mouvement possible à faire.

C'est tout, je me permets. Une dernière petite chose est que certaines machines de laboratoire datent de très longtemps. Les pauvres laborantins n'ont pas les moyens de se les payer. Il serait bien de lancer un programme important, afin d'acheter des machines moins génératrices de consommation d'électricité. Je n'ai pas trop voulu en parler ce matin, parce que j'étais déjà à une première réunion du CHSCT, mais là, je parle de petites priorités simples, rapides et pas trop chères.

Veillez m'excuser d'avoir beaucoup parlé.

**M. ALDHUY.**– Sur les fenêtres, nous allons sensibiliser, parce que nous nous sommes rendu compte que c'était utile. Il faudrait que les personnes prennent l'habitude de

systématiser les tickets dès qu'il y a un problème technique. Je ne sais pas combien nous avons de fenêtre à l'UPEC, mais il y en a beaucoup. Le fait est que la Direction du patrimoine est dans l'incapacité de surveiller toutes les fenêtres. Il faut donc une forme de systématisation des tickets patrimoine, pour que chaque fois, ils sachent qu'il y a un problème à résoudre.

Sur l'éolien, je n'ai pas d'avis. Sur le photovoltaïque, des études de faisabilité sont à réaliser. En effet, cela fait partie des pistes à développer, non seulement pour économiser l'énergie, mais également pour la produire nous-même. Ce serait une manière de résoudre une petite partie des problèmes.

Sur la flotte automobile, dans le plan de sobriété, il est indiqué que nous attendons un gisement d'économies. C'est une réflexion que nous n'avons pas engagée là, parce que nous ne pouvons pas l'avoir en un mois, mais qui devrait être engagée en 2023, afin de repenser la flotte de l'UPEC, avec des véhicules peut-être moins nombreux, plus propres qui permettront bientôt d'aller à Paris. Nous allons être rattrapés par la zone à faibles émissions et toute une partie de nos véhicules ne peuvent pas s'y déplacer. Il faudrait que nous nous adaptions avant d'être obligés de les laisser sur le parking. C'est en cours, ce sera initié.

**M. RICHARD.**– Y a-t-il un ordre de grandeur des différents gisements d'économie ? Sur les petits gestes, comme éteindre son ordinateur la nuit, un ordinateur moderne consomme entre un et dix watts. Par rapport à des changements en termes de chauffage, cela me paraît assez minime.

**M. ALDHUY.**– C'est un peu ce que je disais sur les conditions de la mise en œuvre du plan. Nous n'avons pas les ordres de grandeur, ce qui est un peu la difficulté. Nous avons du mal à monitorer nos consommations. Nous savons que les principaux gisements de consommation énergétique sont dans les laboratoires, en particulier de sciences expérimentales. Grenoble a eu la capacité de faire le calcul dans ses bâtiments et ce sont 60 % des consommations énergétiques et 30 % des surfaces. Ce sont les surfaces des laboratoires de sciences expérimentales, de recherche biomédicale, ce genre de secteurs. Aujourd'hui, nous sommes capables d'avoir des ordres de grandeur, mais n'avons de capacité de précision de ce niveau-là.

Sur le rapport entre les interventions sur les bâtiments et les petits gestes, l'idée est qu'il n'y a pas une seule solution, que c'est bien un bouquet de solutions qui arrivera à entraîner des effets. Ce sont plein de petits gestes multipliés par le nombre de personnels et d'étudiants de l'université et par le nombre de jours de l'année, mais ce n'est pas ce qui nous fera économiser 10 %. Nous sommes d'accord, mais cela y contribuera tout de même.

**Mme RUBENS.**– Je suis Lolita RUBENS, VP responsabilité sociétale de l’université. Une étude a été menée. Elle ne portait pas sur les universités, mais a été réalisée au niveau national et indiquait que l’ensemble des petits gestes représentait environ 20 % des efforts. Ce n’est donc toujours pas suffisant. Dans cette étude, il y avait l’idée que tous les Français et Françaises seraient exemplaires et feraient ces gestes. Nous sommes d’accord que cela ne suffit pas et que les postes principaux sont la résolution des passoires énergétiques. À l’inverse, nous voyons également que ce n’est pas rien non plus. Ce n’est pas seulement 1 % des efforts. En tout cas pour la grandeur au niveau national et les universités, en particulier ici, nous n’avons pas de mesure.

**M. ALDHUY.**– C’est un peu la difficulté. Nous avons un monitoring dans les bâtiments les plus modernes, mais dans la majeure partie de notre patrimoine...

**M. FUNALOT.**– À un moment, il faudra dire que le fait d’envisager -40 % en moins de dix ans est complètement irréaliste.

**M. ALDHUY.**– Ce sont des objectifs. Les objectifs servent à avoir un état d’avancement. Ferons-nous -10 % à 2024 ? Nous ferons ce qu’il faut pour. Nous y arriverons peut-être et si ce n’est pas le cas, nous aurons fait le plus possible.

**M. PELZ.**– La convention citoyenne étudiante s’occupe de l’impact environnemental du numérique au sein de l’université. Ils se sont réunis en octobre et novembre (*inaudible, 01.01.45*). Nous aurons les résultats avant Noël.

**M. ZIDI.**– Merci pour ces échanges. Tout à l’heure, nous aurons d’ailleurs une présentation de Lolita sur d’autres actions en train d’être menées.

Je vous propose de poursuivre l’ordre du jour.

## **2. VIE INSTITUTIONNELLE**

### **2.1 Approbation de la composition du groupe de travail du CAC plénier**

**M. ZIDI.**– Nous en arrivons au point sur la mise en place d’un GT provisoire du CAC plénier. Comme annoncé lors du dernier CAC plénier, les statuts de l’université sont en train d’être revus. Dans quelques semaines ou mois, sera mise en place de façon officielle, avec sa composition bien définie, une commission d’évaluation du CAC plénier. En attendant, le CAC plénier doit exercer ses missions, en particulier expertiser les dossiers du BQ-ER. Comme vous le savez, la campagne vague 1 de l’AAP BQ-ER a été lancée récemment. Elle sera d’ailleurs présentée au prochain CAC plénier du 12 décembre. En attendant, il faut mettre en place une structure de travail, que nous avons appelée « GT provisoire de travail » qui sera amenée à expertiser les demandes BQ-ER de la vague 1.

Un appel à candidatures a été envoyé par la DAJG il y a plusieurs jours, pour ne pas dire plusieurs semaines. Fadoua, vous me le confirmez. Nous avons eu un certain nombre de retours. Nous avons souhaité avoir un équilibre dans la composition de ce GT provisoire. Nous verrons si nous atteindrons cet équilibre. L'équilibre est d'avoir des représentants de la commission recherche, de la commission CFVU, les différents secteurs disciplinaires représentés. Nous avons également souhaité avoir une parité PU/MCU, une parité hommes/femmes, ainsi que des représentants de BIATSS au sein de ce GT provisoire. À la suite de cet appel à candidatures, nous avons eu un certain nombre de retours ne permettant pas d'atteindre cet objectif.

Cela étant, je vous propose de vous donner les noms des collègues qui se sont proposés pour ce GT et d'éventuellement compléter aujourd'hui, en direct, de façon que ce GT puisse se réunir prochainement. La prochaine date est prévue le 7 décembre pour examen des dossiers de demande BQ-ER.

L'appel à projets BQ-ER a été lancé il y a un peu plus d'un mois. Il s'est clos vendredi dernier et nous avons reçu une douzaine de projets. Comme vous le savez, dans la procédure d'examen des dossiers, une première phase se fera par les axes stratégiques à travers leur comité de pilotage et une deuxième phase se fera par le GT provisoire. Les deux avis seront ensuite transmis au CAC plénier du 12 décembre pour approbation. Pour la vague 2 du printemps, il suffira de remplacer « GT provisoire » par « commission d'évaluation », mais ce sera le même processus d'évaluation qui sera suivi.

Pour les collègues qui se sont proposés, que je n'ai pas nécessairement sollicités directement, en tout cas au niveau de l'équipe politique, nous vous proposons que pour le secteur droit, économie, gestion, ce soit Florence. Elle est à la fois élue et VP, fait partie de ce secteur et est PU. Pour le secteur lettres, langues, sciences humaines et sociales, Nathalie GOROCHOV s'est proposée. Comme vous le savez, elle est élue à la CFVU. Pour le secteur sciences et technologie, nous sommes deux : Sylvie CONDON de la CFVU et moi-même de la CR. Cela signifie que nous avons besoin de combler un certain nombre manques, en particulier s'il y a un PU de la CFVU du secteur droit, économie gestion et un PU du secteur 2, lettres, langues, sciences humaines et sciences sociales, ce serait bien.

Pour la partie santé, nous n'avons malheureusement aucun candidat. Il faudrait voir si quelqu'un peut se proposer. Il me semble important que tous les secteurs soient représentés dans ce GT, d'autant que j'ai pu examiner les dossiers BQ-ER que nous avons reçus et qu'un certain nombre concerne ce secteur santé. Quelques médecins sont présents ici. Je vais donner ceux qui se sont proposés et les manques.

Pour le collège B, maîtres de conférences et associés, côté droit, économie, gestion, nous n'avons personne pour la commission recherche. J'ai proposé Anne DE RUGY pour la CFVU. Elle est également VP CFVU. De toute façon, les deux VP des deux commissions recherche et CFVU siégeront dans ce GT provisoire puis dans la CE du CAC plénier.

Pour le secteur lettres, langues, sciences humaines, sciences sociales, collège B, Virginie N'DAH-SEKOU qui est présente s'est proposée pour la commission recherche. Pour la CFVU, Corinne BONNASIEUX s'est proposée.

Pour le secteur sciences et technologie, nous avons Isabelle HARBELOT pour la commission recherche et Hala RIFAI qui est là pour la CFVU.

Côté santé, je réitère mes propos, aucun collègue ne s'est proposé.

Nous pourrions fonctionner avec un GT réduit, mais de mon point de vue, c'est assez déséquilibré. A noter qu'en terme de parité hommes/femmes, sauf erreur, je suis le seul homme. De même, des secteurs ne sont pas du tout représentés.

Je vous propose de lancer un appel à candidatures ici.

**M. FUNALOT.**– Combien de commissions sont-elles prévues dans l'année ?

**M. ZIDI.**– Ce GT a simplement à se réunir une seule fois, le 7 décembre, puisqu'il deviendra ensuite une commission d'évaluation, peut-être dans une autre configuration. Nous verrons ce que diront les futurs statuts.

**M. FUNALOT.**– Est-ce le matin ou l'après-midi ?

**M. ZIDI.**– De mémoire, c'est à 14 heures, le mercredi 7 décembre, en visio.

**M. FUNALOT.**– Tu sais que je suis de bonne composition, mais je ne suis pas disponible le mercredi après-midi. Ce n'est donc pas possible.

**M. ZIDI.**– Je vois d'autres médecins du secteur santé dans l'amphi. Lèves-tu la main pour dire oui ?

**M. MALFATTI.**– À quelle heure est-ce ?

**M. ZIDI.**– À 14 heures, en visio.

**M. MALFATTI.**– Je vais voir, parce que je dois partir pour un congrès.

**M. ZIDI.**– T'inscrivons-nous, Edoardo ?

**M. MALFATTI.**– Je regarde mon vol.

**M. ZIDI.**– Dans l'avion, il sera compliqué de se connecter.

**M. MALFATTI.**– J’ai mon vol à 10 heures.

**M. ZIDI.**– Le matin, pour aller aux États-Unis ?

**M. MALFATTI.**– Au Canada. Je suis désolé.

**M. ZIDI.**– Y en a-t-il d’autres ? Nous nous focalisons sur le secteur santé, mais il y a d’autres manques. Sinon, pour avancer, nous restons en l’état de cette composition, mais cela signifie que nous ne sommes pas nécessairement dans une configuration plurielle. N’y a-t-il personne d’autre ? Nous verrons si nous cooptons d’ici là, mais pratiquement, comme je l’ai dit précédemment, il y a quelques dossiers à expertiser. Avec le cabinet de la présidence, nous avons prévu d’envoyer les dossiers aujourd’hui ou demain au plus tard. Nous avons donc un impératif calendaire.

Fadoua, que faisons-nous pour cette composition incomplète ? De toute façon, c’est un GT. En tout cas, je voulais vous donner l’information sur les candidatures que nous avons reçues à ce stade, mais ce n’est pas la configuration souhaitée.

**M. FUNALOT.**– Nous pouvons solliciter d’autres collègues.

**M. ZIDI.**– Pour l’instant, nous sommes plutôt partis sur les élus. Nous verrons si, dans les futurs statuts de l’UPEC, nous allons au-delà des élus.

**M. FUNALOT.**– Nous pouvons en solliciter parmi ceux qui ne sont pas présents aujourd’hui.

**M. ZIDI.**– Oui, bien sûr. Les absents ont toujours tort. D’ailleurs, j’ai reçu un message récemment concernant la section disciplinaire, mais c’est un autre sujet. Pour qu’elle puisse fonctionner, il faut que le quorum soit atteint. Nous n’avions pas le choix, nous avons été obligés de la compléter.

Comme il n’y a pas de main levée, je vous propose de rester sur cette configuration de toute façon provisoire. Bien sûr, si des collègues se proposent d’ici demain directement auprès de la DAJG, nous compléterons. Vous avez bien retenu les manques.

Il s’agissait donc du point sur la composition du GT provisoire du CAC plénier.

### **3. RESSOURCES HUMAINES**

#### **3.1 Campagne d’emplois enseignants-chercheurs pour l’année 2023 (avis)**

**M. ZIDI.**– Nous en arrivons au troisième item de cet ordre du jour, à savoir celui des ressources humaines et plus précisément la campagne d’emplois enseignants-chercheurs pour l’année 2023.

Avant de voir les tableaux que vous avez reçus au travers de SharePoint, je voulais simplement rappeler le rôle du CAC plénier concernant la campagne d'emplois des enseignants-chercheurs. Le Code de l'éducation est relativement clair, même si cela va au-delà de ce que nous faisons habituellement au niveau de ce Conseil. Je vais vous lire la partie de l'article du Code de l'éducation :

*« Le Conseil académique en formation plénière est consulté ou peut émettre des vœux sur les orientations politiques de formation et de recherche, de diffusion de la culture scientifique, technique et industrielle et de documents scientifiques et techniques. »* Pour ce qui nous concerne aujourd'hui : *« Sur la qualification à donner aux emplois d'enseignants-chercheurs vacants ou demandés. »* Le texte va au-delà et parle même de chercheurs. Nous ne gérons jamais les emplois de chercheur ici.

Dans le processus d'examen de la campagne des enseignants-chercheurs, c'est bien le Conseil d'administration qui définit la volumétrie en termes de postes. D'ailleurs, *in fine*, c'est lui qui vote les campagnes d'emplois, pas uniquement les campagnes d'emplois d'enseignants-chercheurs. Pour les campagnes d'emplois second degré que nous avons vues au dernier CAC plénier, c'est exactement le cas, de même que pour les campagnes d'emplois BIATSS. Encore une fois, la seule prérogative de notre Conseil concerne les emplois d'enseignants-chercheurs et en particulier sur la consultation et la possibilité d'émettre des vœux sur la qualification à donner à ces emplois. La volumétrie est définie par le CA. C'est la première chose.

C'est ce que nous vous proposons aujourd'hui, puisqu'il s'agit de suivre le texte réglementaire à partir d'un volume arbitré politiquement qui sera présenté au CA. Ce volume d'emplois est lié à des arbitrages politiques sous différentes contraintes. Ce sont d'abord les contraintes budgétaires, dont nous reparlerons dans quelques instants. Notre Président sera amené à préciser les choses de ce point de vue. Des dialogues de gestion ont également eu lieu entre les équipes politiques et les composantes. À la suite de ces dialogues, ces arbitrages ont pu s'opérer.

Je vais donner les chiffres généraux et ensuite, nous pourrons échanger. Marion, vous me corrigez si je rate un chiffre. Pour cette campagne d'emplois enseignants-chercheurs, il y a eu treize créations, dont douze MCF et un PU. Ces créations sont souvent liées à des plans, comme vous le savez. Nous le vivons depuis quelques années. Pour le plan IUT, trois postes de maître de conférences ont été créés pour l'IUT Sénart-Fontainebleau. Pour l'IUT Créteil-Vitry, il s'agit d'un autre plan, le plan BUT, avec deux postes de maître de conférences. Pour la santé, cinq postes de maître de conférences et un poste de PU ont été créés. C'est plutôt le projet de LAS qui a donné lieu à ces créations. Il y a un cas particulier à la suite de la création de l'IAE à partir de FSEG initialement. Ce sont deux postes, un poste MCF pour FSEG et un poste

IAE pour FSEG. Au niveau des maintiens, j'en ai noté 23, dont 17 maîtres de conférences et 6 PU.

**Une intervenante.**– Il y a une transformation qui sera présentée.

**M. ZIDI.**– C'est nouveau. Il y a eu une transformation sur la partie Inspé.

Ce sont les chiffres globaux de cette campagne. Normalement, vous avez eu accès au SharePoint, avec les différents tableaux que nous allons peut-être balayer. Marion, vous pouvez peut-être compléter ce que je viens de dire.

**Marion.**– Sur SharePoint, vous avez la note avec les annexes jointes. Aujourd'hui, le vote porte exclusivement sur l'annexe 3, sur la qualification à donner aux emplois ouverts au concours.

**M. ZIDI.**– Oui, parce que plusieurs tableaux se suivaient.

**Marion.**– Ils étaient pour information.

**M. ZIDI.**– Ce qui est important est le dernier tableau, celui avec les arbitrages et les sections proposées, le corps, le type de poste proposé. Ce qui figure au préalable est simplement ce qui prépare ce tableau-là.

**Un intervenant.**– Je n'arrive pas à savoir de quel tableau il s'agit.

**M. ZIDI.**– Nous allons le projeter. Il y a plusieurs tableaux explicatifs et le bon est le dernier. C'est l'annexe 3 de ce document. Dans la première colonne, c'est la composante concernée et dans la deuxième colonne, le laboratoire. Suivent la section CNU, le corps (MCF ou PR), la discipline et l'arbitrage associé. Dans la volumétrie que j'ai présentée, c'est ce que nous retrouvons ici, avec le distinctif composante par composante. Nous pouvons rebalayer, mais vous avez ici ce que nous devons voter.

Était-ce bien ce tableau que tu recherchais ?

**Un intervenant.**– Oui.

**Marion.**– Il est à la fin de la note.

**Un intervenant.**– Avant de discuter du fond, plusieurs versions de ce tableau ont été mises sur SharePoint.

**Marion.**– Il n'y en a eu que deux.

**Un intervenant.**– Tout à fait, mais ce n'est pas exactement la même que celle qu'a reçue le comité technique. Des micromodifications ne sont pas graves, mais il faudrait numéroter les documents. Vous présentez le document comme étant toujours du 15 novembre. Or, il a été modifié plusieurs fois depuis. Il faudrait indiquer qu'il s'agit

par exemple la version 3.2. Pour pouvoir comprendre qu'il y a une différence, il suffirait de numéroter le document. Ce serait tellement plus simple.

**Marion.**– Il n'y a pas de souci. Merci.

**M. ZIDI.**– Pour répondre à la demande du collègue, la prochaine fois, nous extrairons peut-être uniquement ce tableau, en le séparant de l'autre document. Il y aura tout, mais il s'agit de pouvoir se focaliser sur le document final.

**Un intervenant.**– J'ai une petite question à poser. Vous avez donné les chiffres généraux des créations et des maintiens, mais pas ceux des gels.

**Marion.**– Il ne s'agit pas vraiment de gels. Sur les maintiens, tous les postes ne sont effectivement pas publiés. Six étaient indiqués comme étant vacants et ne sont pas publiés. Deux étaient susceptibles d'être vacants, parce que nous n'avons pas reçu les demandes de retraite de la part des collègues. Ils ne sont donc pas publiés. Il y en a huit en tout.

**M. ZIDI.**– Pour que les choses soient claires, le choix politique fait est que les postes susceptibles d'être vacants portent à discussion. Commençons déjà par cette première catégorie. Lorsque l'on parle d'un poste susceptible d'être vacant, sera-t-il vacant *in fine* ? Je vais vous donner un exemple ayant posé des problèmes récemment. Cédric pourra également intervenir sur ce point. Je ne dis pas qu'il n'y a que ce type d'exemple, mais c'en est un. Des collègues décident éventuellement de partir à la retraite. Nous ouvrons donc le poste qui est susceptible d'être vacant et au dernier moment, puisque les textes le permettent, la personne revient en arrière et reste à l'université. Le recrutement a eu lieu sur le poste mis au concours et on arrive à avoir, deux personnes pour un support. La réglementation est claire, à savoir qu'il faut trouver un support à la personne qui revient ou qui n'est pas partie, parce qu'elle a décidé de rester au dernier moment. Cela peut désorganiser les choses.

Un autre exemple me vient en tête. Une collègue est partie, a été en disponibilité pendant un certain nombre d'années. Elle a renouvelé plusieurs fois et nous nous sommes dit qu'elle ne reviendrait pas. Nous avons donc mis le poste au concours. Au final, elle a décidé de revenir au mois de juin ou de juillet, alors que nous avons déjà recruté quelqu'un. Nous nous retrouvons encore dans une configuration où nous avons plusieurs personnes pour un même support.

Tant que tous les postes susceptibles d'être vacants ne sont pas libérés, nous ne les remettons pas au concours. Cela clôt la discussion, afin d'éviter ces problèmes.

Ensuite, l'autre catégorie, ce sont les postes vacants. Là, nous pouvons être avoir une discussion, afin de savoir si lorsqu'un poste est vacant, il faut obligatoirement le

republier en l'état, en sachant qu'entre-temps, des dialogues ont eu lieu avec les composantes, éventuellement avec les laboratoires, en tout cas avec les composantes. Des choix ne sont pas apparus nécessairement clairs pour l'équipe politique ayant assisté au dialogue de gestion. Au sein de l'équipe politique, il y a eu un arbitrage pour dire que pour certains de ces postes ne seraient pas publiés en l'état. Un poste d'ATER est prévu en attendant que les choses se clarifient sur le profil, le besoin réel, etc. avant d'ouvrir le poste au concours l'année suivante. C'est donc un semi-gel, mais l'arbitrage politique a été tout de même d'être dans une démarche prospective sur ces emplois.

Certes, cela a touché un certain nombre de composantes, ce dont nous pouvons discuter, mais la démarche a été celle-là, encore une fois via un arbitrage politique.

**Mme D'ANGLEMONT DE TASSIGNY.**– Pourrions-nous avoir une idée des critères de choix ayant permis de décider si tel poste vacant était publié ou non ? À l'issue des dialogues de gestion ayant eu lieu, les directeurs de composante n'ont pas eu de retour officiel. Nous n'avons eu que des documents que nous avons récupérés via le CT et le CAC.

**M. le Président.**– Les dialogues de gestion de cette année – ce qui ne sera pas le cas les années suivantes, cette année étant particulière, parce que nous avons dû faire cela très vite – ont tenu compte de la nécessité d'avoir une approche pluriannuelle. Il s'agissait également d'avoir une lecture en fonction des forces enseignants et enseignants-chercheurs de la composante qui peuvent questionner au regard de calculs simples par rapport au nombre d'étudiants. Bien entendu, la recherche est un autre domaine pour lequel, évidemment, nous ne pouvons pas tout mélanger. Ce sont ces éléments qui ont porté, en sachant qu'aujourd'hui, il ne s'agit pas de gels de postes, mais d'une réattribution de postes dans le cadre d'un jeu collectif de composantes qui sera revu dans le dialogue suivant, en termes de formation et de recherche. Chaque domaine, recherche et formation, analysera les choses avec une instruction de dossiers. Il y a tout de même une question de soutenabilité de formation dans un certain nombre de lieux, que ce soit en master ou dans le domaine L, en sachant que nous sommes bien conscients que le rectorat nous impose une capacité d'accueil, que nous avons des marges de manœuvre parfois restreintes, ce qui n'est pas une raison pour ne pas aller protester auprès du rectorat et le mettre face à ses contradictions. Derrière, en termes de recherche, des éléments questionnent également et mériteront d'être analysés avec instructions et données.

Cette année, compte tenu notamment des données que nous avons, il ne nous a pas paru licite d'ouvrir immédiatement. Certaines composantes le font, nous pouvons également revoir la redistribution interne des masses salariales, voire des supports

de postes en fonction de certaines disciplines ne paraissant pas aujourd'hui très pertinents dans le cadre d'un projet d'établissement.

Tout cela mérite d'être discuté clairement. Cette année, nous n'avions pas les données pour le faire, mais ce sera le cas dans le prochain dialogue qui s'instaurera au printemps prochain. Là, nous étions vraiment très en aval. Aujourd'hui, il ne s'agit pas d'éléments qui impacteront les forces recherche que nous considérons particulièrement intéressantes, mais à l'intérieur de la composante, cela nécessite des discussions qui ne sont pas opérées aujourd'hui. Des postes (*inaudible, 01.29.07*) ne pas impacter sur la formation et la recherche pour cette partie d'instruction des dossiers qui sera effectuée par les VP.

**Mme PARISOT.**– Je vous remercie pour ces précisions. Je suis Yolaine PARISOT, professeur de littérature francophone et comparée à l'UFR LLSH et directrice de l'EUR FRAPP. J'ai bien lu le document que vous nous avez envoyé, même si j'ai compris que vous nous demandiez aujourd'hui de ne nous prononcer que sur la troisième annexe. J'ai tout de même lu l'ensemble des documents et j'ai une interrogation sur l'arbitrage conduisant à ne republier que les postes dont les composantes ont demandé le maintien, avec un argumentaire. Est-ce à dire que ceux qui ne sont pas republiés n'étaient pas argumentés ?

J'ai bien entendu que ce n'était pas un gel, mais un semi-gel. Je m'interroge un peu par rapport à cela, parce qu'un certain nombre de postes de professeurs n'est pas republié. Il me semble qu'il y a une contradiction à afficher dans les orientations stratégiques l'importance de nombreux projets – je cite le document – permettant de développer notre université aujourd'hui, dont ceux du programme d'investissement pour l'avenir (PIA). Certains d'entre eux existent, sont là. Je ne comprends pas que l'on ne prenne manifestement pas forcément ces projets en compte pour la republication des postes.

**M. ZIDI.**– Concernant les gels ou semi-gels, il s'agit de vocabulaire et il faut peut-être le repréciser. Dans le cas d'un gel de poste, la masse salariale du poste est complètement récupérée pour autre chose. Il a été dit, et c'est un engagement, que pour ces postes concernés, il y aura des postes d'ATER pour la discipline, le laboratoire, etc. Je voulais préciser cette notion de « semi » qui peut bien sûr être discutée.

Concernant les projets, Jean-Luc va intervenir.

**M. le Président.**– C'est un euphémisme, je soutiendrai très fortement tous les projets de type EUR. Bien entendu, c'est un projet d'établissement de la composante et des

composantes. Je sais que nous devons nous voir pour cela prochainement, Yolaine. Je te réaffirmerai mon soutien à cette EUR.

**M. DUYCK.**– Concernant l’argumentaire développé, je reprends ce que dit Yolaine. Vous dites que les besoins des postes gelés n’ont pas été argumentés. Ces postes en question représentent un nombre considérable, il faut le souligner. C’est également en contradiction avec les engagements que vous avez pris devant nous à de multiples reprises sur le fait que les postes seraient bien conservés. Il s’agit de trois postes de professeur en LLSH, d’un poste de MCM à EPISEN, d’un poste de MCF en FST et d’un poste de MCF à l’IUT Sénart-Fontainebleau.

Je voudrais souligner le fait que ce gel obère gravement le fonctionnement des composantes concernées. Il n’est pas vrai de dire que cela n’aura pas d’incidence, y compris pour la recherche. Par exemple, le poste de mathématiques de l’EPISEN était le seul poste de maître de conférences en mathématiques, alors que les besoins de cette école sont énormes en termes de mathématiques. De même, vous n’avez cessé de répéter que vous vouliez sanctuariser la recherche, développer les masters et doctorats. En LLSH, ce sont trois postes de professeur, en histoire, en philosophie, en lettres, que vous voulez geler, alors que ce sont des postes essentiels aux formations de niveau master et doctorat.

Quatre motions ont été votées par les enseignants des départements d’histoire, de philosophie et de lettres, ainsi que par des enseignants-chercheurs de l’unité de recherche LIS. Nous souhaiterions faire entendre leurs arguments, puisque vous sous-entendez que leurs besoins n’ont pas été argumentés. Je vais donc lire ces motions.

La première motion est issue de l’unité de recherche LIS :

*« Monsieur le Président, c’est avec une extrême surprise que nous avons appris le gel des postes de professeur de littérature générale et comparée et de philosophie rattachés au laboratoire Lettres, Idées, Savoirs. En effet, aucun signe annonciateur d’une telle décision n’avait été envoyé avant le dialogue de gestion qui s’est déroulé le 9 novembre et toutes les déclarations de nature à encourager leurs recherches en LLSH avaient endormi notre vigilance. Comment le laboratoire pourrait-il se maintenir à son niveau actuel en voyant ses effectifs amputés de deux postes stratégiques pour l’encadrement doctoral et le rayonnement international qui font sa force actuellement ? Comment, avec des forces vives aussi drastiquement réduites, serait-il en mesure de déployer de nouveaux projets en réponse aux ambitions affichées de l’université, notamment dans le cadre du projet ERASME ? L’ambition explicitement déclarée de l’équipe de direction de l’université de renforcer la recherche en consolidant les cycles masters et doctorats n’est-elle pas contradictoire avec la*

*suppression de deux postes qui permettraient d'élargir le recrutement de doctorats internationaux ?*

*La littérature comparée a toujours impliqué les collaborations nombreuses avec les universités étrangères dont les chercheurs sont devenus des interlocuteurs, des partenaires réguliers. L'absence pour raison de santé du deuxième professeur de littérature francophone et comparée depuis plusieurs années rend d'autant plus crucial le maintien d'un poste de professeur de littérature générale et comparée.*

*Quant au potentiel d'encadrement doctoral que représentent ces deux postes, les chiffres suffisent à l'attester. Une quinzaine de thèses en cours pour chaque domaine laisse présager la perte à prévoir du fait de ces deux décisions de gel de postes. Ce potentiel s'ajoute au rayonnement scientifique de deux disciplines SHS qui, à l'UPEC, ont fortement contribué au projet d'université engagée pour la transformation sociale. Le LIS est ainsi l'un des laboratoires les plus impliqués dans l'EUR FRAPP, dont la mise en œuvre a pu s'appuyer sur les travaux et la renommée des précédents titulaires des postes concernés. Si pour une seconde année, le LIS ne pouvait combler ces vacances, ce serait sans doute préjudiciable au développement du programme scientifique de l'EUR qui s'en trouverait ainsi fortement entravé, notamment en ce qui concerne son axe 2 et son axe transversal.*

*Dans la plupart des universités où une présidence se voit contrainte à geler des postes, il y a au moins une discussion préalable avec les responsables des départements des laboratoires concernés. Il n'est pas inenvisageable que de telles décisions soient prises dans une certaine forme de collégialité, du moins de discussions. Un tel dialogue aurait peut-être pu faire valoir que le gel de deux postes de professeur la même année pour une même unité de recherche est une décision très brutale. Le LIS peut légitimement se demander pourquoi un tel traitement lui est réservé. Nous nous adressons à vous dans l'espoir d'enrayer un processus d'affaiblissement de notre potentiel de recherche, certains que l'intérêt dont les laboratoires LLSH ont toujours bénéficié au plus haut niveau de l'université sera réaffirmé. »*

Suivent les formules de politesse. C'était la première motion du LIS. Je vais lire la seconde, ce qui prendra un certain temps. Je le regrette.

*« Motion du département de lettres.*

*Le département de lettres souhaite vous faire part de la profonde incompréhension et de la vive inquiétude suscitée, l'une et l'autre, par l'annonce du gel de professeur de littérature générale et comparée vacant depuis septembre 2022 dont il ferait à nouveau l'objet en 2023-2024, ainsi que par l'annonce du gel de deux postes de*

*professeur en histoire contemporaine et en philosophie. Au moment où notre université rejoint l'alliance européenne Aurora, cette décision qu'aucune concertation n'a laissé prévoir a de quoi surprendre.*

*Relevant des disciplines intrinsèquement liées aux questions de plurilinguisme, de transferts et échanges culturels, le poste de professeur de littérature comparée qui est le seul de notre département à couvrir le champ des littératures européennes est en effet essentiel à l'internationalisation des formations de l'UFR à la LLSH. Par exemple, le précédent titulaire du poste, Vincent PERRÉ, a porté pour l'UPEC le projet européen « Reading in Europe today – Reading and Writing Literary Texts in the Age of Digital Humanities », « Lire et écrire des textes littéraires à l'époque des humanités numériques » dans le cadre du programme KA2, cooperation innovation practices, etc. de 335 000 euros.*

*Si le poste de l'UPEC en littérature générale et comparée devait être gelé, nombre de partenariats européens que cette discipline a permis de rendre pérennes seraient en danger, à commencer par les cycles de diplômes qui se distinguent master lettres, littérature, discours, francophonie au sein du paysage national.*

*Avec la proximité de l'université parisienne comme la Sorbonne Nouvelle et la concurrence de l'université Paris-Nanterre, il en ira de l'attractivité de notre offre de formation qui se doit d'être complète, originale et exigeante. Or, le gel du poste de littérature générale et comparée mettrait cruellement à mal à l'équilibre auquel notre département est parvenu en licence et en master, pour la formation générale et la préparation aux concours de l'enseignement, comme pour nos parcours impliquant une ouverture à l'interdisciplinarité, des interactions avec le monde socio-économique. De fait, depuis la rentrée, notre département ne peut que mesurer les effets de cet affaiblissement pour les enseignements de licence dépourvus de responsable et pour le master littérature, discours, francophonie, l'incapacité dans laquelle nous sommes de respecter la maquette de cette formation et de répondre favorablement à de nombreuses demandes d'encadrement, ce que les postes d'ATER ne pourraient pas combler. Sur les littératures européennes, cela laisse d'ores et déjà envisager le préjudice porté aux recrutements 2023. Cette situation ne saurait se prolonger au-delà de cette année sans nuire à la réputation des diplômés de l'UPEC.*

*Que dire des inscriptions doctorales potentiellement nombreuses dans ce champ (neuf thèses actuellement inscrites à l'UPEC sous la direction de Vincent FERRÉ) ou de l'investissement de notre département dans l'axe stratégique francophonie et plurilinguisme ?*

*Qu'advierait-il enfin de l'EUR FRAPP ? Outre que la labellisation de ce projet dans le cadre du plan d'investissement d'avenir de l'État ne devait certainement pas conduire à une telle fragilisation de nos forces, le gel de ce poste de professeur réduirait considérablement le rayonnement international et les possibilités d'encadrement doctorales et scientifiques. Ce serait en complète contradiction avec le principe de formation par la recherche, avec la mise en œuvre d'une continuité master-doctorat, sans parler de la sensibilisation à (inaudible, 01.39.18). Surtout, comment l'EUR FRAPP pourrait-elle atteindre ses objectifs si notre université se privait une année de plus de ce poste indispensable au déploiement d'un programme qui porte sur les relations entre pouvoir et langage et implique une réflexion sur les spécificités de l'interdisciplinarité en SHS ? Faudrait-il revoir le contenu de cette offre de formation innovante et renoncer à la réussite du projet ?*

*Convaincus qu'elle aura à cœur de laisser à notre département les forces nécessaires au développement de projets formation-recherche ambitieux, nous demandons donc à l'équipe politique de respecter le vote du Conseil de l'UFR LLSH et de maintenir le poste de professeur de littérature générale comparée dans la campagne d'emplois 2022 à 2023. »*

C'est suivi des signatures de tous les enseignants-chercheurs, dont certains figurent d'ailleurs sur vos listes.

La troisième motion est celle des enseignants, nous en sommes à l'histoire. Il est important que vous ayez les arguments. Merci.

*« Enseignants-chercheurs du département d'histoire du laboratoire du CRHEC, nous nous élevons unanimement contre le gel d'un des deux postes de professeur d'histoire contemporaine de la campagne d'emplois 2023, ainsi que contre le gel de deux postes de professeur de philosophie et de lettres (inaudible, 01.40.31).*

*Depuis de nombreuses années, les enseignants-chercheurs font un très gros travail pour améliorer les formations et l'attractivité de l'UPEC. Répondant à l'intérêt du public pour l'histoire et sa mobilisation dans des types de métiers très différents, le département d'histoire a monté deux masters professionnalisants uniques en France : histoire publique et histoire et métiers de l'image et du son qui rencontrent un vif succès, avec le département de lettres qui vient d'ouvrir en 2022 un diplôme d'université patrimoine Graduate Program au succès déjà prometteur. Les anciens titulaires de ces deux postes mènent une activité de recherche et d'encadrement très importante, en particulier au sein de ces deux masters, avec une dizaine de doctorants et ont assumé une charge d'enseignement très diversifiée. La demande de republication des postes a été précédée d'un travail stratégique, afin de définir des*

*profils profondément enracinés dans la politique d'établissement (axes stratégiques, projets innovants, etc.)*

*La décision de gel de ces postes nous est dès lors incompréhensible et inquiétante. Elle tranche singulièrement avec la communication officielle de l'université qui n'a pas de mot assez fort pour vanter une innovation pédagogique, la création de nouveaux parcours et de nouveaux diplômes, ainsi que la « sanctuarisation de la recherche ».*

*Nos départements et laboratoires ont fait beaucoup pour attirer des étudiants de master, des doctorants à l'UPEC et les résultats sont là qui le prouvent amplement. Ils s'inquiètent fortement de voir que non seulement leurs efforts ne sont pas récompensés par le soutien concret accordé à leurs projets, mais qu'en plus, les bases matérielles de ces créations sont sapées. Le remplacement de PR par des ATER en 2022-2023 nous permet de voir ce qui est en jeu si tous les postes de PR ne sont pas renouvelés. Si le gel devait durer une année, il y aurait des conséquences très défavorables sur l'activité de recherche (encadrement des doctorants, (inaudible, 01.42.00) de projets, publications), ainsi que sur l'attractivité de notre département, de notre équipe de recherche, de notre UFR et de notre université.*

*Pour toutes ces raisons, le département d'histoire demande que tous les postes menacés d'être gelés soient publiés, en histoire, en lettres et en philosophie. Il attend de l'université dans son ensemble le soutien que requiert son engagement, l'innovation pédagogique et l'amélioration de l'offre de formation. »*

La motion est votée à l'unanimité, y compris par certains enseignants-chercheurs figurant sur vos listes.

La dernière motion est celle du département de philosophie.

*« Monsieur le Président de l'université, Mesdames et Messieurs les vice-présidentes et vice-présidents.*

*Le département de philosophie dans toute sa collégialité tient à exprimer sa consternation à l'annonce du gel de trois postes de professeur dans l'UFR LLSH, soit 10 % de ses forces vives. Nous, maîtres de conférences et professeurs de philosophie sommes directement touchés par la décision de geler le poste de professeur en philosophie des sciences humaines et sociales. Elle n'a été ni annoncée ni préparée et ne résultant pas d'une discussion ni d'une concertation, celle-ci ne peut apparaître que brutale, mais au-delà de la manière dont la décision et la communication ont été menées, c'est la cohérence scientifique et pédagogique de tout notre département, de l'UFR LLSH, du laboratoire LIS et de l'école doctorale qui est touchée de plein fouet.*

*Le département de philosophie connaît pourtant un dynamisme sans précédent. Ses effectifs sont florissants, avec près de cent inscrits en L, notamment grâce au LAS et une trentaine d'étudiants de master. Trois maîtres de conférences et deux professeurs sont en train de développer des directions de recherche cohérentes, comme en témoigne la précédente journée d'étude du département sur le visage dans laquelle sont intervenus tous les titulaires du département.*

*Le département a développé et continue à développer des rapports scientifiques et institutionnels avec de plus en plus de soutien du monde universitaire et de la société civile (faculté de médecine de l'UPEC, Hôtel-Dieu, AP-HP, Comité consultatif national d'éthique, Espace éthique Ile-de-France, école supérieure Montsouris, ENS, cinéma du Palais). Il a également pris contact avec le rectorat de l'académie pour penser une préparation au CAPES venant remplir une fonction de professionnalisation et de formation continue.*

*Notre politique de recherche commune a été pensée en lien avec le recrutement d'un futur professeur en philosophie des sciences humaines et sociales profilé en fonction de l'activité scientifique programmée et qui constituerait pour ainsi dire la pierre angulaire des recherches en SHS et leur catalyseur, à la fois dans le département et au sein de l'Université.*

*Le choix stratégique des aspects SHS correspond à une dynamique nationale, répond à une demande de partenariat avec d'autres disciplines et vise à développer un grand projet du département et des laboratoires autour de la question du terrain en sciences humaines.*

*Le recrutement, l'an dernier, d'un professeur de philosophie politique s'inscrivait lui aussi, au sein du master normes et savoirs, dans la mise en place d'un axe fort autour de la philosophie politique et de la philosophie sociale qui constituerait pour l'UPEC une véritable originalité. Le gel du poste de professeur en philosophie sociale viendrait mettre un coup de frein violent à toutes ces activités en cours de construction qui sont motrices dans notre activité d'enseignement et de recherche.*

*Le département de philosophie comptait depuis de nombreuses années trois maîtres de conférences et trois professeurs, ce qui constitue un équilibre précieux. Le dynamisme de ces activités, en lien avec la faculté de médecine, lui a permis d'obtenir la création d'un quatrième poste de maître de conférences, en lien avec l'ENASS qui vient soutenir les activités de recherche en direction de la santé. Il nous paraîtrait particulièrement injuste que ce dynamisme ait pour résultat possible la suppression en retour de l'un des postes de professeur traditionnellement comptés dans le département.*

*Par ailleurs, malgré le départ de trois professeurs il y a deux ans, nous avons réussi à maintenir et même développer le département de philosophie en assurant une transition sans heurt, avec de nouveaux recrutements. Il nous paraîtrait là aussi dommageable que ce processus de renouvellement dans lequel nous nous sommes fortement investis voit cette dynamique amoindrie par le gel d'un poste de professeurs.*

*Et bien sûr, le gel va dans un sens totalement contraire aux activités d'encadrement qui font la richesse du LIS. Les deux parcours de master connaissent un recrutement abondant et attirent de plus en plus d'étudiants extérieurs à l'université. La direction de thèses si importante pour une université a toujours été un point fort du département de philosophie. Il va sans dire que le gel d'un poste de professeur entamerait un déclin que personne ne peut souhaiter.*

*Nous espérons que vous serez sensibles à notre vive préoccupation et accepterez d'entamer avec nous un dialogue constructif. »*

C'est signé par l'ensemble des titulaires du département de philosophie.

J'ai terminé la lecture des motions qui démontrent sans doute quelques arguments, afin de réfléchir à cette question du gel des postes.

**M. ZIDI.**– Merci pour ces lectures. Y a-t-il d'autres interventions ? Philippe.

**M. GERMAIN.**– Je voudrais essayer de revenir sur l'ensemble de la campagne d'emplois, étant également élu au CT, en tout cas jusqu'à il y a peu de temps encore. Puisque j'ai entendu parler de problèmes de soutenabilité financière, je voudrais essayer d'élargir un peu le débat, afin d'avoir une vision un peu plus large.

Nous retenons de cette campagne d'emplois second degré et enseignants-chercheurs inclus, y compris des BIATSS dont nous ne parlons pas au CAC, mais qui font partie de l'ensemble de cette campagne d'emplois, qu'il y a des créations liées à différents plans santé, IUT, BUT. Cela fait un certain nombre de plans générant des créations, si bien que si nous regardons l'ensemble des choses, au moins au niveau des enseignants et enseignants-chercheurs et éventuellement des BIATSS, nous avons l'impression d'une relative stabilité des effectifs. Ce n'est pas à l'unité près, mais c'est à peu près ce qui se dégage, et pas tant par exemple pour le second degré. En réalité, si nous retirons les créations liées à ces plans partiellement financées par l'État, nous avons plutôt une vision d'économies sur les postes, avec soit des gels, soit des mises au frigo, parce que j'ai également entendu parler de mises en frigo lors de différentes réunions. Finalement, c'est incontestablement une économie sur les postes qui se dégage. Ce sont cinq postes pour le second degré qui concerne la FST, l'Inspé et l'EPISSE. Pour les enseignants-chercheurs, LLSH est touchée, la FST, semble-t-il

EPISEN également. Je n'en suis pas tout à fait sûr, mais cela ne modifie pas le panorama d'ensemble, sans parler des BIATSS.

Cet ensemble de restrictions, de gels de postes, de refus de repyramidage, y compris chez les BIATSS lorsque les tâches se complexifient, pose la question suivante : est-ce uniquement lié à la hausse du coût de l'énergie ? Existe-t-il d'autres raisons ? Quelles sont-elles ? Quel est l'ensemble des raisons ? Pour essayer de répondre à ces questions, j'avais écrit à la présidence de l'université en tant que membre du CT, au mois d'octobre, à la suite de la campagne d'emplois qui nous avait été présentée pour tous postes second degré. Je vous avais interrogés sur le financement du plan de l'IUT, afin d'évaluer son coût pour l'université et connaître le modèle économique. Or, je n'ai pas obtenu de réponse et je vais donc y revenir.

Voilà les faits : dans une première période de ce plan, soixante postes ont été créés. Il y en a certainement eu ensuite, mais là, je suis moins informé. Soixante postes ont été créés et pour chacun de ces postes, l'UPEC finançait 15 000 euros qui représentaient le surplus non payé par l'État pour chacun de ces postes, ce qui fait 900 000 euros. Il semblait convenu que ces surplus seraient payés par l'IUT sur ses ressources propres, mais il semble bien que cela n'ait pas été le cas. Notamment lors du CA de décembre 2021, cette règle a été abandonnée explicitement et officiellement. Il a été dit que de toute façon, nous étions dans l'épaisseur du trait, avec seulement 1 % du budget global. Cependant, cette épaisseur du trait représente une bonne dizaine de postes, pour environ un million d'euros. Ce sont peut-être plus d'une dizaine de postes. Je parle ici d'enseignants-chercheurs. Finalement, ce sont des ordres de grandeur qui sont ceux mis en jeu aujourd'hui dans la campagne d'emplois.

En outre, je viens d'apprendre que le montant des loyers des bâtiments de Moissy-Cramayel nouvellement loués dans le cadre ce plan s'élèveraient à 750 000 euros par an. Il n'est pas certain qu'il faille demander à l'IUT de payer tout cela, mais quel est le modèle économique ? Où a-t-il été discuté ? Finalement, quel coût cela représente-t-il pour l'ensemble des composantes de l'université ? Finalement, est-ce aux autres composantes de payer par des gels de postes ? C'est en sachant en outre que ces postes pourraient nous permettre de générer des ressources propres via l'apprentissage.

Il me semble qu'il est temps d'avoir un débat sur cette question. Nous avons discuté de problèmes de soutenabilité, du fait qu'il y avait différentes filières, licences, différents masters, des effectifs. Il y avait également la recherche, etc. Il me semble que le CAC devrait être le lieu où nous discutons de toutes ces questions de façon un peu générique et large, d'autant plus que nous voyons bien la montée en puissance

des différents plans. Il existe trois plans : IUT, BUT ou DUT et santé. Cela ne crée-t-il pas un déséquilibre entre les composantes ? Autrement dit, nous avons parlé de la nécessité de cette réflexion et de ce débat et il me semble qu'ils devraient avoir lieu ici.

**M. le Président.**– Je vais peut-être donner quelques éléments généraux et nous pourrons peut-être ensuite passer à l'objet même du CAC.

**M. GERMAIN.**– Excuse-moi, mais peux-tu nous regarder ? Tu nous tournes toujours le dos.

**M. le Président.**– Il est vrai que c'est un peu bizarre. Je vais me mettre de l'autre côté.

**M. GERMAIN.**– C'est un peu une violence symbolique de te voir ainsi de dos.

**M. le Président.**– Ce n'est pas volontaire. C'est simplement que cette formule (*inaudible, 01.51.54*).

Fixons les choses clairement, une redistribution des postes aura lieu. Cette redistribution des postes s'effectuera par une instruction des dossiers sur l'ensemble des composantes. Une fois de plus, cela n'a pas été effectué aujourd'hui en termes de cartographie, de soutenabilité de l'offre de formation, d'approche master, de qualité des masters, d'internationalisation des masters. Cet ensemble d'éléments sera demandé par le Hcéres lors d'une prochaine session. Aujourd'hui, nous sommes réellement dans le cœur du réacteur, dans un contexte économique qui a radicalement changé qui n'est évidemment pas que l'objet de tensions sur la campagne d'emplois, mais qui pèsera. C'est en sachant également – et je prends mon bâton de pèlerin pour le faire – que le compte n'y est pas en termes de subvention de service public dans cette université. Le delta est important et je vais donc voir le ministre à cet effet, afin de lui demander de réajuster la subvention service public. Si nous regardons le delta par rapport à d'autres universités, nous pouvons considérer que nous avons entre 3 000 et 4 000 euros de delta par rapport à un certain nombre d'universités, notamment Sorbonne université ou Paris 13, ce qui est tout à fait inadmissible. C'est un élément structurel sur lequel nous travaillons qui consistera à retrouver des moyens qui suppriment un peu de tensions dans le cadre d'une politique et de nos missions politiques.

Un travail sera donc bien réalisé, en regardant la pertinence de la recherche – et ce que j'ai entendu me va très bien – mais nous ne pouvons pas le faire de haut en bas. Un travail d'instruction de dossiers peut être effectué par le politique, avec les données des services, mais la composante doit également effectuer ce travail. Je maintiens que la composante doit effectuer ce travail. Aujourd'hui, il faut penser des éléments, mais je ne vais pas citer les uns après les autres. Il y a des ajustements à

prévoir, des redistributions internes à prévoir, ce qui a été fait dans certaines composantes. Il faudra se mettre ensemble autour de la table, afin de définir ce qui permettra d'avoir une stratégie recherche pertinente et quitter le collège universitaire, parce que dans certains cas, nous ne sommes pas très loin. Il s'agit également de voir comment nous pouvons faire ensemble un ajustement pertinent formation et recherche.

Dans le cas des composantes citées, aujourd'hui, ce n'est pas un travail ciblé. C'est un travail demandé à la composante. Aujourd'hui, je crois que le dialogue n'y était pas. Le travail qui lui est demandé est de revoir un peu sa copie. Nous allons l'aider. Les laboratoires que j'ai entendus et (*inaudible, 01.55.13*) sont des laboratoires qui seront privilégiés. Ensuite, des questions se poseront sur d'autres endroits, mais nous ne pouvons pas les traiter aujourd'hui, puisque cela ne peut pas se faire au pifomètre.

Il est dommage que cela n'ait pas été annoncé plus tôt. Le contexte électoral ne nous permettait pas d'afficher les choses. Aujourd'hui, l'analyse un peu sectorielle formation, recherche, etc. sera une analyse et une méthode que je vous proposerai.

Pour répondre à Philippe, effectivement, nous analyserons l'impact de l'IUT. Je rappelle qu'une autre vice-présidente du Conseil d'administration s'occupait de ce dossier et le gérât. Je ne gère pas toujours les dossiers à la loupe. Cet élément sera effectivement examiné, puisque le modèle IUT passait par les ressources de l'apprentissage, y compris d'ailleurs sur les locations. Nous pourrions flécher directement ces ressources de l'apprentissage vers... Elles le sont un peu dans le (*inaudible, 01.56.31*), parce que des éléments de fléchage ne sont aujourd'hui pas d'une clarté infinie. Cela nous permettra d'affecter des masses salariales en fonction des recettes générées par les IUT. Ce sont des choses qui seront faites, mais là encore, il nous manquait beaucoup d'éléments.

Accessoirement, nous aurons le rapport de la Cour des comptes dans quelque temps. Je peux vous dire qu'il sera extrêmement féroce. Un rapport est un rapport, mais un certain nombre de choses est pointé, comme nos heures complémentaires, notre RNA, un certain nombre d'éléments qui sont des questions auxquelles il faudra répondre. Là encore, il faudra se mettre autour de la table, les uns et les autres. Je vous l'avais annoncé, il y a un travail d'équilibre des comptes de l'université. Dans cet équilibre, il y a des dépenses, beaucoup de recettes qui ne sont pas facturées, ce qui fait qu'à la fin, nous avons des trous. C'est un élément de questionnement, mais nous considérons que nous allons peut-être pouvoir y répondre techniquement. C'est une vraie question, nous dépensons davantage que nous recevons. En tout cas, c'est une interpellation assez sérieuse de la Cour des comptes. Derrière, des questions

porteront réellement sur tout ce que je vous ai dit et ce ne sont d'ailleurs pas des surprises.

Aujourd'hui, je demande expressément – et ce sera fait – à l'ensemble des composantes de revoir leur soutenabilité, le travail qui doit être effectué, en sachant que nous sommes bien conscients qu'il y a des choses que nous ne pourrons pas faire. On nous demande des capacités d'accueil délirantes, parce que nous devons accueillir tout le monde. Parfois, ce n'est pas raisonnable, en particulier en LLSH, mais également en droit. Il y a une espèce de grand équilibre entre ce que l'on nous demande au niveau de nos missions de service public, ce que nous pouvons faire et les moyens que nous avons. Aujourd'hui, nous pouvons considérer que vu la charge d'étudiants que nous avons accueillie en quelques années, les moyens n'y sont pas. Il faut retrouver ces moyens.

Ce sera dorénavant la méthode. Elle n'a pas pu être appliquée cette année pour différentes raisons, en particulier d'instruction et d'indicateurs. Pour répondre à Philippe et à d'autres, nous montrerons les éléments d'instruction de ces dossiers. Ce sera très transparent et nous aurons la vérité des uns et des autres, en sachant également que nous ne voulons pas être simplement dans une approche comptable, même si elle existe, mais dans une approche également très qualitative en termes de recherche, mais également de questionnement et de formation. Nous serons sur cette équation, mais jusqu'à présent, il nous manquait beaucoup d'indicateurs. Nous commençons un peu à les avoir. De toute manière, en préparation du dossier Hcéres qui nous tombe dessus dès l'année prochaine, puisque nous pourrons nous mettre en action début d'année, nous nous occuperons de tout cela ensemble.

Avez-vous des questions ?

**Mme PELZ.**– Je suis Élisabeth PELZ, professeur en informatique à l'EPISEN. Tu as dit qu'il n'y avait pas eu de dialogue, mais il n'y en a pas eu de la part de l'équipe de la présidence. Pourquoi certains postes ont-ils été republiés ? Dans ces cas, la volonté de dialogue était-elle là ? Pour ceux qui ne sont pas sur la liste, ont été gelés, le dialogue n'a pas été mené. Pour les UFR qui ont découvert ces derniers jours que des postes ont été gelés, il n'y a pas eu de dialogue en disant : « Donnez-nous les arguments. »

**M. le Président.**– Je peux vous donner les arguments. Sur (*inaudible, 02.00.59*) avec la masse salariale de l'établissement, par exemple. Derrière, à un moment donné, il faut tout analyser. Si nous commençons à regarder question par question, nous allons trouver un certain nombre de choses. Je crois qu'il ne faut pas tomber dans ce débat. Je vous donne la politique et la méthode, en tout cas dans le cadre des postes et notamment de la force recherche. Oui, la force recherche sera privilégiée et sera

fortement examinée. Ensuite, nous pouvons regarder le nombre d'enseignants-chercheurs avec des chiffres grossiers, en mettant simplement en face le nombre d'étudiants et le nombre d'enseignants-chercheurs. Vous verrez des différences très importantes selon les composantes. C'est un indice macro un peu débile, mais il vous donne un ordre d'idée et ensuite, il faut rentrer dans le détail. Il y a une réflexion et elle peut paraître un peu idiote, parce qu'elle n'a pas de sens. Il faut faire une instruction de dossiers sur les données que nous n'avons pas aujourd'hui. Nous en avons tout de même une grande partie issue des dialogues, avec derrière un service qui produit de la donnée. Il faut aller plus finement dans les éléments, y compris en travaillant sur des approches de masse salariale globale.

**Mme PELZ.**– Il y a moins d'un an, la CPI est passée, la présidence et c'était déjà vous. Ils ont soutenu l'EPISEN. C'est une école jeune qui ne peut pas fonctionner comme une école ayant trente ou quarante ans.

**M. le Président.**– Je maintiens que l'EPISEN a été soutenue.

**Mme PELZ.**– Non, nous n'avons pas eu de création et l'on nous enlève sans cesse des postes. Un accord a été signé lors de la création, mais il n'est pas respecté, alors que l'accord de la scission de l'APSEC qui ne date que de quelques mois est respecté.

**M. le Président.**– Je refuse de rentrer dans de tels débats. Nous pourrions en discuter avec des données, parce que globalement, personne n'a les dossiers en tête. Accessoirement, pour l'EPISEN, j'ai tout de même travaillé sur l'achat d'un bâtiment.

**Mme PELZ.**– Cela n'a rien à voir avec les postes.

**M. le Président.**– Si, bien sûr, parce qu'aujourd'hui, l'école d'ingénieurs qui doit s'étendre a besoin d'espace. Sans espace, cette école est condamnée.

**Mme PELZ.**– Sans professeur, elle l'est également.

**M. le Président.**– Oui, mais sans étudiant, elle l'est également.

**M. LACOEUILHE.**– Je suis Jérôme LACOEUILHE, directeur de l'IUT Sénart-Fontainebleau. Je voudrais évoquer deux points. Le premier point concerne le plan IUT et les loyers de Sénart. La seule information que je vais donner est quantitative. Actuellement, en termes de ressources propres, l'IUT Sénart-Fontainebleau, par rapport au soclage et ce qui va être redonné en termes de ressources propres, ce sont plus de trois millions. Ce sont environ trois millions des ressources propres dégagées par l'IUT qui seront rebasculées sur l'UPEC. Si nous prenons trois millions d'un côté, que nous rajoutons le complément du plan IUT qui a été négocié par mon prédécesseur et le calcul est fait rapidement. On demande également à l'IUT de contribuer davantage, de passer peut-être à 40 % de prélèvement de ses fonds

propres. Je crois qu'en 2015, nous étions passés de 20 % à 30 %. Comme de bons petits soldats, nous passerons à 40 % de reversement de nos fonds propres à l'UPEC. Ensuite, je ne suis pas sûr que j'arrive encore à motiver mes collègues, à développer de l'apprentissage et ces actions de FAF. Au bout d'un moment, il faut savoir si l'on tue ou non la poule aux œufs d'or. C'est le premier point, ce n'est pas moi qui négocie le modèle de l'IUT. Je crois qu'il y a un retour d'ascenseur de la part de l'IUT à ce niveau-là. Contrairement à ce qui a été évoqué par certaines personnes, les trois départements du plan IUT Sénart-Fontainebleau génèrent une activité alternance et donc des fonds propres, dont 30 % reviennent à l'UPEC. C'était la première chose pour répondre à Philippe, parce que cette histoire de plan IUT revient régulièrement.

Deuxièmement, sur la partie postes, comme toute autre composante, je suis prêt à fournir des efforts par rapport à un contexte financier et budgétaire inédit. Pour donner un ordre d'idée, pour l'IUT Sénart-Fontainebleau, en termes de flux énergétiques, nous étions à environ 320 000 euros en 2021 et passerons à 1,2 ou 1,3 million d'euros. Je suis prêt à fournir un effort. Ce que je veux savoir très clairement, parce que j'ai l'impression de ne pas bien saisir ou alors je suis un peu bête, c'est ce que je dirai à mes administrateurs le 15 décembre, lors du Conseil de l'institut. Le poste qui n'est pas republié en informatique notamment pour soutenir l'offre master sur le campus de Sénart... Quand nous demandons des postes pour l'IUT, c'est également par rapport à l'offre de formation du campus, c'est-à-dire que nos enseignants n'interviennent pas qu'en IUT, mais également sur des masters délocalisés à l'IUT, notamment des masters de la FST. Ce poste est-il non publié pendant un an, deux ans ? Nous sommes éventuellement prêts à accepter que ce poste ne soit pas publié, à participer à l'effort commun. Comme tu le dis, Jean-Luc, dans une stratégie de redéploiement, ce poste va-t-il quitter la composante pour aller à un endroit où il sera jugé plus légitime ? Cela peut également s'entendre et tout se discute. J'ai simplement besoin d'avoir une information très claire, afin de savoir ce que je dis à mes administrateurs.

**M. le Président.** – La réponse est la même que pour tout le monde. Aujourd'hui, un ATER sera sur ce poste et l'analyse pertinente de l'ensemble formation-recherche sera effectuée, y compris pour les IUT. Ensuite, si la pertinence est bonne, il n'y a aucune raison de geler les postes. Les redistributions ne se feront pas au pifomètre, mais avec des données, des explications, des votes. Ce travail ne se fera pas en cinq minutes. D'ailleurs, je peux vous dire qu'il prendra du temps. En revanche, un Hcéres arrive. Il y a le rapport de la Cour des comptes dans un premier temps, mais il pourra y avoir des effets de levier financiers. C'est certain. Ensuite, nous aurons une pertinence à donner, y compris dans l'approche master et doctorat dont tu me parles

fortement, mais également en termes de qualité de ces masters, en termes d'étudiants et de quelle politique nous donnons par rapport à cela.

Nous verrons tout cela. Aujourd'hui, je peux simplement te répondre que tu peux utiliser ce poste avec un ATER, conserver ta formation-recherche. Ensuite, l'analyse de gestion démarrera.

**M. LACOEUILHE.**– C'est donc une réponse à court terme sur le poste d'ATER et un point d'interrogation sur (*inaudible, 02.09.53*).

**M. le Président.**– Ce n'est pas un point d'interrogation. C'est une pertinence globale. Ce qui a été dit par LLSH, je l'entends parfaitement. L'émotion, je la comprends parfaitement. Ensuite, ma réponse est : oui, votre pertinence est bonne. Maintenant, il y a d'autres endroits de la composante où ce n'est pas le cas. Revoyons les choses ensemble et redéfinissons la cartographie que nous aurons pour tout cela.

**M. LACOEUILHE.**– C'est une réponse que j'entends. Pour moi, c'est comme si je leur répondais par une autre question, mais j'entends tout à fait ce que tu dis et peut-être qu'à ta place, je dirais la même chose. Cependant, ce ne sera pas une réponse satisfaisante.

**M. le Président.**– J'entends que cela ne satisfasse personne. Toutes les composantes sont logées à la même enseigne. Je rappelle que dans certains endroits, des questions se posent. Ensuite, nous ne pouvons pas dire : « Faisons ainsi, au pifomètre, avec un compas. » ou que sais-je. Ce n'est pas de cette façon que cela se passera. Ce sera une recherche de pertinence formation et recherche dans tous les endroits. Dans certains endroits, il y aura davantage d'enseignement. Nous verrons. Toujours est-il qu'il faudra monter en gamme en termes de recherche, de masters et de doctorats et je réaffirme aujourd'hui que ce sera soutenu (*inaudible, 02.11.22*) qualitatif.

**M. PASQUIER.**– Je me permets de remercier Jérôme pour ses explications. (*Inaudible, 02.11.28*), parce que très souvent, les IUT se font attaquer, alors qu'ils contribuent énormément à l'établissement. Je me permets de le dire.

**M. le Président.**– Nous aurons des discussions et les lieux de ces discussions seront les dialogues de gestion, avec des instructions en formation et recherche, selon des données. Je ne vais pas répéter les choses, mais il y aura une gestion dynamique des emplois. Il n'y aura pas de forme aveugle de cela, parce que des questions de soutenabilité se posent également, mais également de faire face à des étudiants dans leur diversité et dans leurs difficultés. Là encore, nous ne pouvons pas faire de raccourci. Cela n'a pas de sens. Il faut donc travailler avec vous sur toutes ces données. Il faut également que vous vous posiez ces questions dans vos composantes.

Ensuite, il faut rester dans le contexte du CAC qui est un vote sur ce que doit faire le CAC.

**Mme GOURNAY.**– Nous avons eu beaucoup d’explications et nous en sommes plus ou moins contents, mais nous sommes dans un dialogue. Puisque nous parlons des indicateurs, lors du précédent dialogue, on nous a annoncé que les postes vacants seraient maintenus et que tout serait mis à plat à la campagne suivante. C’est également la raison pour laquelle tout le monde est très surpris, encore plus la LLSH, avec trois postes gelés. En réalité, nous avons eu un discours qui était très endormant. Concrètement, le Président nous a invités à avoir des dialogues de gestion un peu plus argumentés, avec des indicateurs. Avant de recevoir ces indicateurs, pourrions-nous en discuter ? Il faut prendre en compte l’hétérogénéité de toutes les composantes et en réalité, un indicateur n’est rien. Il faut que ce soit envisagé par rapport à quelque chose de comparable, par exemple d’autres composantes, d’autres IUT.

**M. le Président.**– Nous sommes d’accord. D’abord, je ne sais pas qui a donné l’information, mais ce n’est pas moi, sur les postes susceptibles d’être vacants. C’est vrai dans toutes les universités. Nous vous avons donné quelques exemples. Personnellement, je n’ai jamais dit que l’ensemble des postes ne serait pas republié. Aujourd’hui, je dis que rien ne se fait à l’aveugle, que rien ne se passe sans vous. Nous pourrions discuter des indicateurs qui sont beaucoup basés sur des projections Hcéres. Nous pourrions en discuter avec vous. Je suis d’accord sur le fait que tout n’est pas dans tout et qu’il y a des éléments différenciants d’une composante à l’autre, heureusement d’ailleurs. Ce n’est pas pareil en droit qu’en lettres, en santé qu’en IUT. Ce n’est pas à vous que je vais expliquer tout cela. Ensuite, il n’y aura rien d’aveugle, rien d’approximatif. Rien n’est pire que de commencer à faire des simplifications.

Le message est clair : la recherche sera soutenue, la recherche de bon niveau sera fortement soutenue, les masters avec les qualités qui vont avec et les gradués de programmes seront soutenus, de même que les GER. Je l’affirme publiquement. Cela ne signifie pas *open bar*, parce que nous devons avoir des éléments de réflexion ensemble sur la pertinence de tout faire, compte tenu du périmètre Ile-de-France qui est assez riche. La réponse est que nous ne ferons pas tout, parce que nous ne pouvons pas. Il n’est pas illogique de dire que nous ne pouvons pas tout faire. Des universités se spécialisent, sont (*inaudible, 02.16.26*) de certaines forces de recherche. À nous de mettre nos forces là où nous sommes meilleurs et de discuter avec d’autres universités sur la façon dont nous pouvons travailler ensemble, échanger éventuellement un certain nombre de postes, etc. Je n’en sais rien, même si j’ai quelques idées. En tout cas, c’est à vous de le faire et là encore, je m’engage à soutenir la recherche, la formation pertinente, mais également l’aide aux étudiants

les plus fragiles, en sachant que nous ne pouvons pas non plus tout faire. Il faudra fixer des priorités.

**M. ZIDI.**– Parmi les indicateurs, puisque nous avons parlé recherche, c'est quelque chose que nous n'avons pas fait cette année alors que nous l'avions fait les années précédentes. Effectivement, lorsque des postes se libèrent, par qui se libèrent-ils ? S'agissait-il de collègues qui étaient rattachés à un laboratoire ? Faisaient-ils de la recherche, etc. ? Effectivement, lorsqu'ils sont republiés, de fait c'est un potentiel nouveau qui arrive au laboratoire qui récupère ce poste. En tout cas, c'est ainsi que je le vois. Ce n'est pas qu'un problème de nombre. Le potentiel de recherche peut être augmenté dans des configurations de ce type-là. Ce ne sont pas des créations nettes en tant que telles en termes de support, mais ce sont des créations nettes en termes de recherche. C'est aussi une instruction qu'il faut avoir dans une campagne d'emplois. Dans les premiers tableaux, nous avons les derniers occupants des postes et c'est également quelque chose qui doit se faire dans le cadre d'un dialogue de gestion. Si ces postes deviennent vacants, est-ce un potentiel supplémentaire pour le laboratoire ou non ? Est-ce simplement un remplacement ? En tout cas, cela se discute. Il peut également s'agir d'une recherche qui s'effectue dans un autre laboratoire. S'il y a des disciplines que nous trouvons dans plusieurs composantes, nous pouvons imaginer de nombreuses combinaisons.

De mon point de vue, le sujet n'est pas si simple. Ce n'est pas seulement comptable. En tout cas, ce n'est pas mon point de vue. Il faut vraiment affiner les choses de façon que ce qui doit être soutenu soit soutenu. Ensuite, nous pouvons comprendre que cette année, des choses soient discutables, mais à un moment donné, il faut bien que nous présentions des arbitrages politiques à la communauté. C'est un choix de l'équipe politique dans son ensemble et c'est ce qui vous est proposé au travers de ce tableau qui est toujours affiché.

Y a-t-il une dernière question ou remarque ? Philippe, la dernière, afin que nous puissions avancer.

**M. GERMAIN.**– Pour revenir sur le sujet que j'ai abordé, je voudrais préciser qu'il n'y avait aucune attaque, mais une demande de clarification. Nous voyons bien que nous sommes dans une situation d'austérité économique sur les emplois, etc., que par exemple la définition de ce que l'on appelle « susceptible d'être vacant » a évolué cette dernière année. Tout cela amène forcément à se poser des questions. Le but était une demande de clarification et de discussion ouverte.

Concernant le plan IUT, il existe et nous nous en réjouissons, parce qu'il répond certainement à des besoins de jeunes de l'académie. Si j'ai bien compris, le problème est que l'État ne donne pas tout l'argent, ce qui pose incontestablement un problème.

Il est normal que tout le monde se saisisse de ce problème. D'un côté, nous nous réjouissons, mais en même temps, comment faisons-nous ? Visiblement, cette question n'était pas encore prise en compte. Je me réfère au PV du CA du mois de décembre 2021, lors duquel la réponse apportée était : « Nous sommes dans l'épaisseur du trait », ce qui suggère qu'il n'y aurait pas de problème. Or, il y en a, parce que cela fait des postes à peu près équivalents aux économies réalisées sur cette campagne d'emplois. Forcément, il faut poser le problème.

Puisque nous avons parlé des ressources propres, de ce qu'apportent les composantes, etc., tel que je connais la règle, lorsqu'une composante a des ressources propres, elle verse une partie de ces ressources à un pot commun de l'université. Je crois que ce sont 30 % lorsque l'on dépasse un million de ressources propres et sinon, ce sont 20 %. C'est une règle générale qui préexistait aux différents plans qui fleurissent aujourd'hui. Tel que j'ai entendu les réponses, j'ai l'impression que pour dire que la composante prend en compte les surcoûts générés par ce plan, elle paie ces 30 %, que ce serait une modification. Pour moi, une question est : quel reversement des différentes composantes ayant des ressources propres ? Cela finance le modèle collectif de l'université. Certaines composantes développent des savoirs plus académiques, ne génèrent pas de ressources propres, mais contribuent à l'aura de l'université, ce qui est le cas du LIS. D'autres génèrent davantage de ressources. C'est une question, mais elle est séparée de l'autre question qui est : qu'en est-il des surcoûts générés par ces différents plans qui fleurissent ? Comment répartit-on la charge ? Je constate que pour l'instant, il n'existe pas de modèle économique pour cela, que ce problème fait partie des difficultés financières que nous rencontrons et se traduit en termes de campagne d'emplois cette année.

**M. le Président.** – Non.

**M. GERMAIN.** – C'est ainsi que je le comprends. En tout cas, ce sont des questions qu'il faudrait aborder.

**M. le Président.** – Ce n'est absolument pas de cette façon que cela se pose. Telle qu'elle est faite aujourd'hui, la campagne d'emplois ne se pose pas à partir du plan IUT, du plan LAS, etc. Elle se pose plus généralement sur une politique que je viendrai affirmer de redistribution des moyens, éventuellement de composante à composante, en fonction de la pertinence. Ce n'est pas une pertinence au sens quantitatif. Ce n'est pas ainsi que nous travaillerons. Aujourd'hui, en tant qu'université, que devons-nous avoir comme projets nous différenciant par rapport à d'autres universités ? Sinon, je peux vous donner l'équation finale : cela s'appelle un collège universitaire. Si nous ne voulons pas collectivement devenir un collège universitaire, et ces dernières années, nous avons fourni beaucoup d'efforts pour hisser un peu le niveau, mais nous ne

sommes pas suffisamment actifs au niveau master et très loin au niveau doctorat, il faut monter en gamme là-dessus. C'est de cette façon qu'est analysée l'affectation des postes, en particulier des postes de professeur. J'ai entendu et je répète qu'il ne s'agit pas de punir. Là encore, ce serait d'une débilité profonde. Au contraire, il s'agit de réexaminer ensemble un dialogue de gestion intelligent, en fonction de pertinences discutées avec vous, parce que vous êtes au cœur du réacteur, mais avec des données qui soient les plus précises. Il ne s'agit pas seulement de dire : « Ce n'est pas possible autrement. Je ne pourrai pas. » Ce n'est pas une politique *top down*, c'est une politique que nous avons discutée. J'ai beaucoup d'admiration pour les historiens dont mon père faisait partie. Je ne vais donc pas taper sur les historiens, les philosophes, etc. Ce n'est pas le sujet.

**M. LESCURE.**– Je suis Jean-Marie LESCURE, FST, enseignant-chercheur en mathématiques. Vous dites que nous manquons de données précises pour faire ce dialogue de gestion et penser à une redistribution des postes. Pourquoi prendre des décisions de gel ou de semi-gel de postes et ne pas attendre ces données pour amorcer ces décisions ? Nous avons l'impression qu'elles sont un peu esquissées. C'est une question un peu naïve, mais pourquoi ne pas attendre et permettre ainsi à tout le monde de partir sur (*inaudible, 02.25.15*) ?

**M. ZIDI.**– Vous avez eu la réponse du Président.

**Un intervenant.**– Nous avons eu une réponse sur la méthode à venir, pas sur la méthode suivie pour les choix effectués.

**Mme PELZ.**– Nous n'avons rien. Cela semble arbitraire.

**M. ZIDI.**– Je n'y étais pas, mais des dialogues de gestion ont tout de même eu lieu avec les composantes. Là-bas, on me dit que non, mais en tout cas, c'était annoncé. Ensuite, des choix politiques ont été faits par rapport aux demandes.

**Mme PELZ.**– Beaucoup de directeurs et directrices de composante présents n'ont pas l'impression que l'on a dialogué avec eux. C'est ce qui était très clairement dit dans ces lettres qui ont été lues.

**M. le Président.**– Je ne vais pas rentrer dans les détails, mais je pourrai vous donner un certain nombre de dialogues qui vous attristeraient profondément. Ensuite, nous pouvons rentrer dans les détails. Certains ne parlent pas de recherche, par exemple.

**Mme PELZ.**– Pour ces trois postes de professeur, n'y a-t-il pas de recherche ?

**M. le Président.**– Je ne cible pas. Je parle des dialogues de gestion en général.

**Mme PELZ.**– Une réponse générale évite toujours une réponse concrète.

**Une intervenante.**– Jean-Luc, nous entendons bien ce que tu prévois pour l'avenir, mais nous n'avons pas de réponse sur les critères qui vous ont permis d'arbitrer, de trancher. Pourquoi ces postes-là ? Tu as entendu l'émotion. Il me semble que c'est en totale contradiction avec ce que tu affirmes.

**M. le Président.**– Ce n'est pas en totale contradiction. Si vous mettez 159 enseignants, enseignants-chercheurs dans une composante pour 4 000 étudiants, pour ne pas prendre des taux grossiers, la moitié (*inaudible, 02.27.53*). Ce n'est pas du tout la même chose. Nous n'allons rentrer dans des simplifications et je ne te parle pas d'ailleurs. À un moment donné, tu peux te poser la question de savoir comment réattribuer les moyens qui sont des moyens publics. Effectivement, il n'y aura pas de ciblage de bon laboratoire, mais je demande également à la composante de faire sa politique. Nous en discuterons, mais l'EUR et un certain nombre de laboratoires ne seront pas pénalisés dans le cadre d'une projection. Accessoirement, je crois qu'une élection aura lieu bientôt et nous pourrons en discuter avec la nouvelle doyenne.

**M. ZIDI.**– Ce qui est soumis au CAC est la volumétrie qui apparaît sur l'annexe 3 projetée, avec la qualification donnée à ces différents emplois pour cette campagne 2023. C'est le seul point soumis au vote. J'imagine que le reste fera l'objet d'une discussion, d'un débat en CA. Nous sommes dans une autre instance et ce sont les prérogatives du CAC. Nous pouvons le regretter, mais ce sont celles-là.

**Un intervenant.**– Veuillez m'excuser, mais une coquille s'est glissée.

**M. ZIDI.**– Oui, il y a une coquille, que nous avons corrigée.

**M. FRETIGNE.**– C'est au niveau de l'UFR SESS-STAPS et le rattachement (*inaudible, 02.29.16*). L'emploi ne sera pas en double section 74-60, mais en section 74.

**M. ZIDI.**– Nous l'aurions corrigé.

**Mme N'DAH-SEKOU.**– Nous avons sous les yeux (*inaudible, 02.29.32*). Je vois que le numéro de CNU est 24 et ensuite, il est écrit « section 25 ». Je ne sais pas quelle est la bonne section, 24 ou 25.

**Marion.**– C'est une erreur. C'est la section 24.

**M. ZIDI.**– Nous pouvons balayer ce tableau de trois pages qui va jusqu'à la composante santé. Comme l'a dit Cédric, sur la ligne SESS-STAPS, c'est la section 74 et non une double section CNU. Nous sommes d'accord.

Noé.

**M. WAGENER.**– Nous ne votons pas seulement sur l'accessoire mais également sur le discours. L'avis défavorable qui figure en page 4 (*inaudible, 02.30.43*) sur la formule selon laquelle des avis favorables ont été donnés pour le maintien de la publication des postes dont les besoins ont été argumentés. C'est une formule particulièrement maladroite.

Deuxièmement, je crois que nous pouvons demander un vote à bulletin secret.

**M. ZIDI.**– Je ne comprends pas ta demande, nous ne traitons pas de cas individuels.

**M. WAGENER.**– Nous ne votons pas qu'en positif. Nous votons également en négatif sur les avis défavorables. La formule du Code de l'éducation, ce sont les postes demandés sur lesquels il y a un avis défavorable.

**M. ZIDI.**– Quelle est ta demande précise ?

**M. WAGENER.**– Ma demande est que les collègues votent sur le tableau collectif, mais également qu'ils assument de voter en faveur des arbitrages défavorables, ainsi que sur la formule selon laquelle des avis favorables ont été donnés, parce que des besoins ont été argumentés.

**M. ZIDI.**– C'est une soustraction pour arriver à ce tableau final. Pourquoi voulez-vous un vote à bulletin secret ?

**M. WAGENER.**– Parce que je crois qu'il y a un degré d'opposition (*inaudible, 02.31.51*).

**Mme PELZ.**– A priori, si nous demandons un vote à bulletin secret (*inaudible, 02.31.52*).

**M. ZIDI.**– Monsieur le Président, procédons-nous à un vote à bulletin secret ?

**M. le Président.**– Non. Il ne s'agit pas de cas individuels, mais simplement d'affectations de laboratoires. C'est la question, en positif ou en négatif, si vous voulez.

**M. WAGENER.**– Vous prenez un risque.

**M. ZIDI.**– Quel risque prenons-nous ?

**M. WAGENER.**– Celui de décider de surpasser une demande de vote à bulletin secret pour une consultation (*inaudible, 02.32.21*).

**M. le Président.**– Non. Pourquoi ?

**M. WAGENER.**– Si ta décision est de ne pas passer par un vote à bulletin secret, je rappelle que c'est risque juridique.

**M. ZIDI.**– Entre nous, Noé, j’ai toujours du mal à comprendre ce vote à bulletin secret lorsqu’il ne s’agit pas de questions individuelles. Sur les dossiers comme pour une campagne d’emplois, il est normal de connaître ce que vote chaque élu

**M. WAGENER.**– C’est une autre question.

**M. ZIDI.**– Il faut assumer publiquement son vote.

**M. WAGENER.**– Je crois que (*inaudible, 02.32.45*).

**M. ZIDI.**– Je te dis ce que je pense. Nous avons tous été élus, parce que je fais partie des élus. Nous sommes censés défendre un choix de vote apparu publiquement, devant tout le monde, vis-à-vis de l’extérieur. Avec le bulletin secret, il peut y avoir un certain nombre de surprises. C’est mon point de vue.

**M. WAGENER.**– Des travaux importants et scientifiquement reconnus sur cette question montrent que c’est un peu plus compliqué. Sinon, on ne ferait jamais de vote à bulletin secret. Nous dirons à l’Assemblée et au Sénat qu’ils n’ont plus besoin de demander des votes à bulletin secret.

**M. ZIDI.**– Pour moi, c’est problématique, mais c’est mon avis personnel. Ce n’est pas mon avis en tant que Direction de l’université.

**M. le Président.**– Je rappelle qu’au final, c’est le CA qui vote.

**M. ZIDI.**– Je vous propose de passer au vote à main levée concernant cette campagne d’emplois, en particulier la qualification donnée aux emplois ouverts au concours au travers de l’annexe 3 qui vous a été présentée.

Qui s’oppose ? Il va falloir compter.

**Mme HMAMOU.**– J’ai compté treize votes contre.

**M. ZIDI.**– Y a-t-il des procurations contre ? Qui s’abstient ? Six abstentions. Y a-t-il des procurations abstentions ? Deux procurations abstentions. Il faut faire la soustraction.

**Mme HMAMOU.**– J’ai compté 54 membres présents et représentés.

**M. ZIDI.**– Je vous remercie pour ce vote. Sur 54 présents ou représentés, nous avons 13 votes contre en présentiel, 2 procurations contre, 6 abstentions en présentiel et 2 procurations abstentions.

**M. WAGENER.**– Pour le PV, il y a eu un refus de vote à bulletin secret.

**M. ZIDI.**– Je vous propose de passer au dernier point de l’ordre du jour.

***La campagne d'emplois enseignants-chercheurs pour l'année 2023 est approuvée à la majorité.***

#### **4. FORMATION ET RECHERCHE**

##### **4.1 Stratégie relative à la responsabilité sociétale de l'université**

**M. ZIDI.**– Je vais demander à Lolita RUBENS, VP RSU de venir à la tribune, afin de vous présenter les actions prévues dans le cadre de sa mission, dont certaines ont démarré.

**Mme RUBENS.**– Bonjour à toutes et à tous. Je suis désolée, mais je vois qu'en PDF, le document a des lignes noires. Je vais essayer de vous redonner les titres des diapositives. Je suis Lolita RUBENS, maîtresse de conférences en psychologie sociale à l'IUT de Sénart-Fontainebleau et (*inaudible, 02.39.14*). Je suis nouvelle élue VP responsabilité sociétale de l'université.

Je vous ai indiqué la genèse de cette vice-présidence, parce qu'elle est nouvelle. Elle n'existait pas avant le mois de septembre dernier. Il y avait l'idée d'université engagée. Le projet politique autour de l'université engagée était déjà présent dans le projet stratégique 2020-2024. Il a également été concrétisé avec le projet ERASME, dans l'objectif de contribuer à une société plus juste. C'est passé par la création d'une vice-présidence pour la responsabilité sociétale de l'université. Il s'agissait de donner du poids à cette responsabilité sociétale, avec l'objectif d'en faire un sujet fort et bien sûr l'idée de transversalité.

Une équipe est constituée, avec la référente égalité et diversité, la référente lutte contre le racisme et l'antisémitisme et une personne référente sur le handicap qui devrait rejoindre l'équipe rapidement. La référente égalité et diversité est Sylvie CIABRINI, la référente lutte contre le racisme et l'antisémitisme est NYAMBEK-MEBENGA. Grâce au projet ERASME, nous aurons le renfort d'un chef de projet développement durable et responsabilité sociétale, ainsi que d'emplois étudiants. Le travail se fait en lien particulièrement avec la vice-présidente patrimoine, campus et développement durable, la vice-présidence étudiante et de manière générale, les vice-présidents, lorsque les sujets s'y prêtent.

Les missions récurrentes sont de définir et de promouvoir la stratégie responsabilité sociétale de l'UPEC, de la mettre en œuvre avec l'appui des services. Comme je l'indiquais, il s'agit d'une nouvelle vice-présidence. Il faut donc arriver à coordonner tout ce qui se fait déjà sur cette thématique. Il n'existe pas de service RSU à l'université, mais bien évidemment, je travaille en partenariat avec l'ensemble des services, mais en particulier les services RH, la DEVE, le service de la communication.

L'ensemble des services peut avoir des éléments à visibiliser. Cela peut être le cas des services qui seraient peut-être moins évidents comme les RI où des projets concernent bien évidemment cette thématique. Il s'agira donc également de travailler avec ces services.

Il s'agit également de coordonner l'équipe constituée, de proposer la candidature de l'UPEC au label « développement durable et responsabilité sociétale ». Pour candidater au label, il s'agit d'effectuer un autodiagnostic de l'université sur cinq axes : stratégie et gouvernance, environnement, enseignement formation, recherche et innovation, politique sociale dans le dernier référentiel, puisque le label DDRS essaie de se mettre à jour et des groupes de travail travaillent encore sur les différents critères pouvant être ajoutés à ce label. Il s'agit donc de réaliser un autodiagnostic de l'établissement et de proposer un plan d'action à trois ans et à cinq ans. Il faudrait également rendre visibles les actions déjà menées à l'UPEC au sein des services, des composantes, des laboratoires, a minima avec une page Internet, parce qu'il y a beaucoup d'événements, d'initiatives, mais pour le moment, nous n'avons pas de page Internet ou de lieu sur lequel on pourrait les voir.

Il s'agit également d'accompagner les nouvelles pratiques. Comme le disait Julien ALDHUY tout à l'heure, nous avons travaillé ensemble sur le plan sobriété, ainsi que sur la mobilité. Lors de la précédente mandature, nous avons déjà commencé à favoriser, pas forcément les véhicules électriques pour le moment, mais le vélo. Nous avons essayé de mettre en place des stationnements vélo un peu partout et savons qu'il en manque encore, ne serait-ce qu'ici, à la MSE. Lorsque l'on vient à vélo, il n'est pas évident de le garer. C'était mon cas tout à l'heure. Il s'agirait par exemple de créer une carte des déplacements vélo pour se rendre d'un campus à un autre et d'avoir une réflexion sur le renouvellement de la flotte de véhicules, comme le disait Julien tout à l'heure, en y ajoutant des vélos cargos.

Parmi les actions prioritaires, il y a le renforcement de la mise en place de politiques responsables, notamment en termes d'achats. Julien ALDHUY l'a également évoqué. Nous aimerions le faire, mais comme il le disait, ce n'est pas évident. Il y a cet axe sur le fait de prendre en compte le coût et pas seulement le prix, puisque effectivement dans les achats, c'est souvent ce qui est prioritaire, même si 10 % concernent les critères environnementaux et sociétaux. Pour le moment, cela ne permet pas de faire le poids par rapport au critère prix, alors que la possibilité de prendre en compte le coût nous permettra de le faire plus facilement.

Sur la gestion des déchets, tout le monde sait qu'à l'UPEC, nous ne sommes pas du tout à la page. Il faudrait donc vraiment pouvoir mettre en place un système de tri sélectif cohérent, a minima pour le papier et le carton, mais éventuellement les autres

déchets, en partenariat avec le CROUS, une part des déchets plastique étant générée par le CROUS. Il doit également prendre en charge les déchets qu'il produit.

Julien a parlé de l'énergie.

Il s'agit de faire de la RSU un axe prioritaire d'ERASME. En concertation avec les autres vice-présidences, quand nous proposerons des appels à projets, notamment sur ERASME, l'objectif sera d'avoir cet axe RSU.

L'une des missions prioritaires sera d'assurer la mise en place d'un socle de connaissances et de compétences globales, transversales et pluridisciplinaires pour le premier cycle. C'est ce qui a été annoncé par le ministère. Le cahier des charges sortira en 2023. Dans un premier temps, à l'UPEC, l'objectif est de faire un état des lieux des compétences correspondant déjà aux compétences DDRS dans les filières, les enseignements à l'UPEC. Ce travail a déjà été commencé, mais il faudra le compléter. Il s'agira éventuellement de créer un socle de connaissances et de compétences en fonction de ce que nous enseignons déjà. L'idée n'est pas de créer un nouveau cours qui serait obligatoire pour toutes les composantes, tous les étudiants et les étudiants de premier cycle. Nous devons le faire en intelligence, mais il faudra tout de même mettre en place ce socle de connaissances et de compétences globales, transversales et pluridisciplinaires sur la transition assez rapidement.

Il s'agit de soutenir le lien science et société dans la recherche. C'est l'un des axes forts porté par l'équipe de Direction. Cela se fera en particulier avec la VP sciences avec et pour la société.

Une réflexion aura lieu sur l'engagement par rapport à ces enjeux, à la fois l'engagement des étudiants et des étudiantes, l'idée étant de pouvoir valoriser l'engagement. Il y a déjà une demande de valorisation de l'engagement qui peut être faite à l'UPEC. Pour le moment, c'est plutôt pour siéger dans les instances ou participer à des associations plutôt nationales. J'aimerais pouvoir élargir cela. Il s'agit également de voir comment nous pouvons permettre au personnel de s'engager, même si je sais que c'est une question un peu plus complexe en termes de temps, de travail. C'est comment nous pouvons permettre un engagement sur le temps de travail des personnels. Il me semble que c'est un levier intéressant d'engagement et de satisfaction au travail, de pouvoir participer à des projets structurants de l'université sur des thématiques importantes comme celle de la transition.

J'ai indiqué les actions prioritaires pour la référente égalité et diversité. Une action prioritaire est de mettre en œuvre le plan d'action pour l'égalité professionnelle femmes/hommes passé au CA. Des actions ont déjà été mises en place, mais il fallait travailler sur le renforcement de la sensibilisation, notamment sur les biais de genre

et par rapport à l'égalité de manière générale, maintenir les partenariats, notamment avec les Cordées de la réussite, les filières peu féminisées ou le contraire, maintenir et améliorer la cellule « Stop violences » créée assez récemment et permettant de recueillir les témoignages de toute personne, que ce soit les étudiants, les étudiantes ou les agents administratifs, les chercheurs et chercheuses confrontés à une situation de violence. Cette cellule a été mise en place avec la référente lutte contre le racisme et l'antisémitisme. L'idée est de la maintenir et de pouvoir l'améliorer, puisqu'elle est assez récente. Il s'agit également de promouvoir la recherche sur les thèmes liés à l'égalité, la diversité et de rendre visibles les actions menées.

Pour ce qui est de la lutte contre le racisme et l'antisémitisme, il s'agit de continuer à travailler sur cette cellule « Stop violences », de sensibiliser et d'organiser la semaine nationale d'action et d'éducation pour la lutte contre le racisme et l'antisémitisme, de promouvoir la recherche sur ces thèmes menée à l'université, d'assurer le coportage du gradué de programme qui a été lancé la semaine dernière et s'étalera sur trois ans sur l'égalité, la diversité et l'inclusion, de réaliser un diagnostic sur le racisme, l'antisémitisme et les discriminations à l'UPEC. Nous verrons comment nous pourrions mettre en place ce diagnostic. Il existe un projet ANR d'envergure au niveau national qui n'est pas de l'UPEC, mais qui correspond à (*inaudible, 02.50.52*) et pourrait nous permettre de réaliser cette enquête. Nous pourrions participer à cette recherche.

Enfin, pour le handicap, il faut faire le bilan du schéma directeur du handicap qui courait jusqu'à maintenant, de 2018 à 2022, définir et rédiger le schéma directeur du handicap 2023-2027, continuer à accompagner les personnes en situation de handicap à l'UPEC, organiser et planifier le programme de formation des référentes et des référents handicap et des personnels de l'université. Il y a un réseau actif de référentes et référents handicap à l'université. Il s'agit également de promouvoir la recherche sur ces thèmes et de rendre visibles les actions menées.

Je suis disponible pour répondre aux questions.

**M. ZIDI.**– Y a-t-il des questions, des remarques ou des observations pour Lolita ?

**Mme RUBENS.**– S'il y a des souhaits ou des besoins, n'hésitez pas à me contacter. Mon adresse est : lolita.rubens@u-upec.fr. Je serais ravie de rendre des initiatives de composantes ou laboratoires que je ne connaîtrais pas. Il est vrai qu'il n'est pas évident de connaître tout ce qui se fait. N'hésitez pas à me contacter directement s'il y a des éléments à ajouter à la suite de cette présentation.

**M. ZIDI.**– Merci, Lolita. Nous en arrivons au dernier point de l'ordre du jour.

## QUESTIONS DIVERSES

**M. ZIDI.**– Y a-t-il des questions diverses ?

Pour le prochain CAC plénier du 12 décembre, en dehors de la partie BQ-ER que nous serons amenés à examiner ensemble, deux autres VP de l'équipe viendront présenter leurs actions : Karine BERGES, VP sciences avec et pour la société et Pierre VALARCHER, VP numérique. Il s'agit que tout le monde soit au même niveau d'information sur ce qui se fait et ce qui va se faire. Nous demanderons également aux porteurs de gradués de programmes qui ont démarré de venir présenter un bilan de rentrée et aux porteurs des axes stratégiques de venir se présenter, de présenter ce qu'ils font au nouveau CAC, puisque nous sommes un CAC renouvelé. Cela permettra également que tout le monde soit au même niveau d'information.

En tous les cas, je vous remercie. À très bientôt.

*La séance est levée à 17 heures.*

**Index**

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

FACF .....	45	OSCB.....	19
GER .....	48	<i>visage</i> .....	38
l'APSEC.....	44		