

PROCÈS-VERBAL

DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITÉ SORBONNE PARIS NORD

Séance du 30 septembre 2022

Approuvé par le Conseil d'administration du 18 novembre 2022

Collège « A »

Monsieur Christophe FOUQUERÉ
Monsieur Thierry BAUBET, représenté par Monsieur Christophe FOUQUERÉ
Madame Nathalie BLANC
Monsieur Marie Christophe BOISSIER
Monsieur Guilhem BOUSQUET
Monsieur Guy DIRRAS
Madame Pascale GARNIER
Madame Corinne VERCHER-CHAPTAL, représentée par Monsieur *Guy DIRRAS*

Collège « B »

Madame Vanessa CASTEJON
Monsieur Pierre GÉRARD
Monsieur Rashed KANAWATI
Madame Isabelle LIOTARD
Monsieur Samuel MAYOL
Monsieur Charles REIPLINGER
Madame Milena SALERNO
Madame Marie-Hélène VIGLIANO-FEGUIR, représentée par Monsieur *Samuel MAYOL*

Collège « BIATSS »

Madame Judith ABSALON, BIATSS en action
Madame Sandrine CARON, Paroles de BIATSS
Monsieur Fabrice CHAVAROT, UNSA représenté par Madame Vanessa CASTEJON
Madame Mélanie DAVID, sans étiquettes
Monsieur Mamadou DEMBELE, Avec Samuel Mayol pour une Université humaine
Madame Noëlle LEROUX, CGT

Collège « Usagers »

Madame Mona BENNANI
Madame Najla Aya ESSBAYI

Collège Personnalités Extérieures

Monsieur Sylvain GOLDSTEIN, CGT 93, représenté par Madame *Noëlle LEROUX*
Monsieur Manuel GUILLAIN, Groupe L'Oréal
Madame Marie-Hélène PAPILLON, CNRS
Monsieur Radouane M'HAMDI, lycée André Bouloche (Livry-Gargan)
Monsieur Farooq MOHAMMAD, 4M investment, représenté par Monsieur *Christophe FOUQUERÉ*

Membres de droit

Madame Veranne NJIKE, Représentante de la Rectrice déléguée
Monsieur Pascal PAIN, Agent comptable
Madame Gwenaëlle VERSCHEURE, Directrice Générale des Services

Invités permanents

Madame Anne FAUCHON, Directrice de l'UFR DSPS

Madame Christine FERNANDEZ, Cheffe de cabinet

Madame Judith FORTIER, Assistante de direction en charge du Conseil d'administration

Monsieur Bernard FROMENT, Administrateur provisoire de l'IUT de Saint-Denis

Madame Hélène GRABOIS, Directrice générale des services adjointe

Madame Karine GRANDPIERRE, Directrice de l'UFR Sciences de la communication

Madame Céline GUERRAND, Directrice de la communication

Monsieur Goran KAYMAK, Vice-Président étudiant

Monsieur Hamid LIMANI, Directeur de l'IUT de Bobigny

Madame Malika LITIM, Vice-Présidente Conditions de travail

Madame Annie MALECKI, Directrice de la BU

Madame Pascale MOLINIER, Vice-présidente de la commission de la recherche

Monsieur Olivier OUDAR, Vice-Président de la Commission de la formation et de la vie universitaire

Madame Anne PELLÉ, Vice-Présidente du conseil académique

Monsieur Fernando VIEIRA, DGSA – DRH

Ordre du jour

1.	Informations générales	5
2.	Approbation du procès-verbal de la séance du 1 ^{er} juillet 2022	6
3.	Approbation des critères de rémunération des contractuels BIATSS	6
4.	Approbation du contingent de primes d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) des personnels hospitalo-universitaires pour 2022-2023	9
5.	Présentation de la stratégie de communication de l'Université	10
6.	Approbation de la composition du Conseil du DAPS	16
7.	Approbation du montant des chèques cadeaux donnés en décembre aux enfants du personnel	16
8.	Approbation du budget de la fête des enfants du personnel de décembre 2022	16
9.	Approbation de la remise à la Chancellerie de Paris de la Maison d'Égypte située à la Cité internationale universitaire de Paris	16
10.	Approbation de la campagne d'emploi (BIATSS, enseignants et enseignants-chercheurs)	16
11.	Informations et approbation concernant les décisions émanant de la Commission Formation et Vie Universitaire du 15 septembre 2022	19
12.	Information et approbation concernant les décisions émanant de la Commission de la Recherche du 20 septembre 2022	20
13.	Questions diverses	21

Index	22
-------	----

La séance est ouverte à 9 heures 05 sous la présidence de Christophe FOUQUERÉ.

1. Informations générales

Christophe FOUQUERÉ

J'ai la tristesse de vous faire part du récent décès de deux de nos collègues. Thierry CHAUVEAU était ingénieur de recherche au laboratoire LSPM. Il était investi syndicalement. Nous avons également appris la disparition de Madame TOURNIEROUX, qui travaillait à la reprographie et souffrait de problèmes de santé.

Je vous propose de respecter une minute de silence en leur mémoire.

Le Conseil d'Administration observe une minute de silence.

Par ailleurs, Madame BENHENNOU a pris début juillet ses fonctions de directrice de la Fondation. Elle dispose d'une feuille de route afin de relancer cette structure, lancée à la fin de l'année 2019 et dont l'activité a été perturbée par la crise sanitaire. Quoiqu'il en soit, toutes les universités sont désormais dotées d'une fondation. Nous aurons l'occasion de recevoir Madame BENAINOUS lors d'un prochain Conseil d'Administration.

Charles REIPLINGER, vice-président en charge des relations internationales, a décidé de quitter ses fonctions. Il a beaucoup œuvré sur le dossier des Alliances européennes. Les universités sont unanimes pour poursuivre ce chantier malgré notre déception de ne pas avoir été retenus. Nous ignorons la date du prochain appel à projets. Charles REIPLINGER reste membre du Conseil d'Administration.

Charles REIPLINGER

Monsieur le Président, je vous remercie de m'avoir confié ces fonctions. J'ai réellement pris plaisir à les exercer, même si je les cède volontairement, pour des raisons tout à fait personnelles. Il est en effet difficile d'être enseignant, administrateur, vice-président et père de famille. Travailler pour vous et avec vous, Monsieur le Président, pour les étudiants et pour l'Université, est une réelle fierté.

Je fais toute confiance à mon successeur.

J'avais prévu de quitter mes fonctions indépendamment du résultat du projet d'Alliance. Face à cet échec relatif, l'idée de procéder à des changements ne me semble pas déraisonnable. J'ai apporté ce que j'ai pu. Je ne pense pas pouvoir faire davantage ; mon successeur y parviendra.

Je reste en très bons termes avec le Conseil d'Administration et l'Université. En revanche, je suis un peu fâché contre l'Etat français. En tant qu'enseignant-chercheur, je me sens peu soutenu. Le manque de moyens auquel nous sommes confrontés justifie cet échec relatif. Les programmes Erasmus ont été rabaissés partout en Europe. Pour des raisons budgétaires, le nombre d'Alliances est passé de 21 initialement à 16, puis seulement 4 *in fine*. Cette décision est quelque peu décourageante, voire préoccupante, d'autant qu'elle n'avait pas été annoncée.

Christophe FOUQUERÉ

J'ai proposé à Guy DIRRAS de reprendre la vice-présidence de cette commission, qui l'a accepté.

Guy DIRRAS

Je vous remercie de me faire confiance. Il sera difficile de remplacer Charles. Nous devons pousser notre politique internationale en nous appuyant sur ce qui a été fait jusqu'à présent. Nous présenterons rapidement cette politique au Conseil d'Administration. De grands chantiers vont s'ouvrir. Nous communiquerons très prochainement.

Christophe FOUQUERÉ

Plusieurs travaux ont été achevés ou entamés au cours de l'été. A Bobigny, la construction de la nouvelle salle destinée aux produits chimiques va débuter. Ces travaux nous permettront de nous mettre en conformité avec la réglementation. Des interventions ont eu lieu à Villeteuse pour rénover certaines salles et réparer les fuites sur les toitures. Trois chaudières ont également été remplacées. D'ici un an et demi, deux tiers du chauffage devraient être assurés par géothermie. Ce système sera bénéfique écologiquement et, sur le plus long terme, économiquement.

Nous travaillons sur une nouvelle candidature au PIA 4 (Programme d'Investissement d'Avenir). Les dossiers devraient être déposés début janvier. Nous vous présenterons son contenu lorsqu'il sera finalisé.

Je remercie Samuel MAYOL pour les années passées à la Direction de l'IUT de Saint-Denis. En attendant les élections du mois de novembre, Bernard FROMENT, Inspecteur général à l'Enseignement supérieur et à la Recherche, a accepté d'être directeur par intérim.

Des élections professionnelles se tiendront en décembre en vue de la mise en place d'un CSA (Comité Social d'Administration) qui, conformément à la réglementation, remplacera le Comité technique et le CHSCT. Une documentation d'information vous sera remise. Le CSA entrera officiellement en fonction au 1^{er} janvier 2023.

2. Approbation du procès-verbal de la séance du 1^{er} juillet 2022

Sandrine CARON

Dans mon intervention relative aux marchés publics alimentaires, je constatais que beaucoup de nourriture était jetée lors des colloques ou des conseils « *parce que les organisateurs en commandent trop* » (page 8). Je ne souhaite pas que les collègues en charge des commandes se sentent mis en cause. C'est bien parce qu'ils n'ont pas suffisamment d'informations sur le nombre de personnes présentes que ce gâchis existe.

Christophe FOUQUERÉ

Votre intervention sera modifiée en conséquence.

Sous réserve de la prise en compte de la remarque de Sandrine CARON, les membres du Conseil d'administration approuvent le procès-verbal de la séance du 1^{er} juillet 2022 à l'unanimité.

3. Approbation des critères de rémunération des contractuels BIATSS

Christophe FOUQUERÉ

Une version « intermédiaire » vous est présentée, les discussions se poursuivant concernant la prise en compte de l'ancienneté de l'expertise relativement aux fonctions. Nous souhaitons néanmoins que la revalorisation puisse intervenir rapidement compte tenu du contexte inflationniste.

Fernando VIEIRA

Le 28 septembre, le Comité technique a rendu un avis favorable aux critères de rémunération proposés. Cinq abstentions, qui souhaitaient une revalorisation uniforme sur l'ensemble des catégories de personnel plutôt qu'une revalorisation proportionnelle.

Chaque administration est libre de définir les conditions de rémunération du personnel contractuel. Une grille indicative a été approuvée en CT le 25 février 2020 et s'applique depuis le 1^{er} janvier 2020. Il a été proposé d'attribuer de manière proportionnelle 5 % à tous les indices de la grille.

Jusqu'à présent, la dernière catégorie regroupait les IGR et les IGE. Dans un souci de clarté, nous les distinguons en créant une catégorie A+ pour les IGR.

La revalorisation triennale des contractuels BIATSS s'effectuait jusqu'à présent sur la base de 5 points d'indice pour les catégories C, 10 points pour les catégories B et 15 points pour les catégories A. Un accord a été trouvé pour porter ces augmentations à respectivement 10, 15 et 20 points d'indice.

Christophe FOUQUERÉ

Nous modifierons à nouveau les critères de rémunération des contractuels BIATSS afin de tenir compte de l'ancienneté.

Nous évoquons les catégories C, même si notre volonté n'est pas de recruter sur cette catégorie – sauf cas exceptionnels. Le fait est que nous comptons des personnels sur cette catégorie.

La grille qui vous est présentée fixe un minimum à respecter pour chaque cas de figure. Les contractuels actuellement en poste à l'Université bénéficieront, pour une majorité, d'une augmentation de 5 %.

Noëlle LEROUX

Comme Monsieur VIEIRA l'a indiqué, il s'agit d'une grille indicative : il n'existe aucun plafond. Beaucoup de contractuels A+ sont au-delà de ces minimums. Outre l'absence de reprise d'ancienneté, la grille ne compte pas de palier en fonction des grades. Elle nous semble donc perfectible. La CGT et Sud se sont abstenus pour ces raisons. Nous n'avons pas voté défavorablement, car si la grille n'est pas adoptée, les contractuels ne pourront pas se voir appliquer cette revalorisation.

En groupe de travail, nous avons souligné que les contractuels qui n'atteignent pas le taux d'indice minimum seraient relevés. Pouvez-vous confirmer ce point ?

Christophe FOUQUERÉ

Je vous le confirme.

Noëlle LEROUX

Une nouvelle réunion du groupe de travail doit être planifiée rapidement. La grille proposée a été approuvée par défaut, afin que les contractuels puissent profiter d'une revalorisation.

Sandrine CARON

J'ai échangé avec quatre contractuels dont les indices actuels ne correspondent pas à cette grille. Les indemnités de résidence sont également très hétérogènes.

Christophe FOUQUERÉ

La situation de quatre contractuels sur les 250 que compte l'Université n'est pas nécessairement représentative. L'impact budgétaire en année pleine s'élève à 420 000 euros.

Sandrine CARON

Je comprends que les indices sont donnés à titre indicatif, mais comment expliquer une telle hétérogénéité des indemnités de résidence ?

Christophe FOUQUERÉ

Les choses ont été faites ainsi dans le passé. Nous souhaitons un cadrage plus précis pour éviter les disparités injustifiées. Pour autant, nous n'allons pas baisser les salaires ou les indices.

Fernando VIEIRA

L'indemnité de résidence correspond à 3 % de la rémunération brute indiciaire. Je n'ai pas connaissance de problème en la matière.

La mesure concerne 248 contractuels BIATSS, pour un coût de 35 000 euros mensuels.

Christophe FOUQUERÉ

Cette somme n'est pas neutre pour l'Université. Elle représente quatre à cinq postes. Il est toutefois important de procéder à ces revalorisations.

Pierre GERARD

L'augmentation du point d'indice est inférieure à l'inflation. Cette mesure est intéressante, car elle permet d'accorder une augmentation aux contractuels qui se trouvent « en bas de la grille ». Comment cette revalorisation se traduit-elle dans la dotation ministérielle ?

Christophe FOUQUERÉ

Les universités sont autonomes. A ce stade, aucune compensation de l'Etat n'est prévue pour l'année 2022. L'Université finance cette hausse sur ces deniers propres. *A priori*, des discussions auront lieu au mois d'octobre avec le ministère de l'Economie et des Finances en vue de définir une compensation pour 2023.

Une augmentation des primes des personnels BIATSS et du taux de rémunération des contractuels enseignants a été évoquée lors du dernier Conseil d'Administration. Les mesures prises pour les contractuels BIATSS relèvent de la gestion interne à l'Université et ne seront pas compensées *a priori*. C'est la raison pour laquelle j'indiquais l'équivalent en termes de postes. Nous faisons ce choix pour que les conditions de travail des personnels soient correctes.

En revanche, le ministère a accordé une dotation afin d'assurer une homogénéité régionale des primes des fonctionnaires BIATSS. Nous avons évoqué ce sujet en début d'année. L'écart était tel que des fonctionnaires BIATSS changeaient d'établissement pour percevoir une meilleure prime. Nous avons appliqué une revalorisation supérieure à l'aide accordée par l'Etat.

Pierre GERARD

Je suppose que d'autres universités adoptent une mesure similaire. Je regrette qu'il n'existe pas de cadrage national en la matière. La CPU envisage-t-elle une harmonisation ? Il est difficile de titulariser les BIATSS, car peu de postes sont disponibles. De fait, nous comptons beaucoup de contractuels. Le seul fait de s'interroger sur leur avancement démontre une problématique. La gestion nationale nous incite à embaucher davantage de contractuels, sans prévoir de cadrage et de dotation uniforme. La CPU pourrait légitimement s'emparer de ce sujet.

Christophe FOUQUERÉ

Je ne suis pas tout à fait d'accord. Lors du dernier Conseil d'Administration, Madame LEROUX avait observé qu'en affichant officiellement des éléments relatifs aux contractuels, nous officialisons le fait que l'Université compte des titulaires contractuels. Je ne suis pas certain qu'un cadrage national améliore la visibilité des Universités comme employant naturellement et majoritairement de personnels fonctionnaires. Indirectement, le ministère tient compte du nombre d'emplois – qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels. Nous sommes financés au regard de ce volume global.

Il nous est apparu nécessaire de revaloriser le salaire des contractuels. Pour autant, un cadrage national autour de ces personnels serait contre-productif.

Je regrette l'important nombre de contractuels. Nous verrons tout à l'heure que des postes d'enseignants-chercheurs et de BIATSS sont publiés.

Noëlle LEROUX

Hier, un mouvement social appelait à une revalorisation des salaires, dans le public comme dans le privé. Le désengagement de l'Etat est clair. Au moins 20 % de la rémunération des BIATSS relève de primes. L'impact sur la retraite est considérable. La GIPA est prolongée cette année : il s'agit d'une mesure individuelle accordée aux personnels ayant sensiblement perdu en pouvoir d'achat au cours des quatre dernières années. Nous n'obtiendrons que des mesures individuelles. Le désengagement de l'Etat en matière de dotation en masse salariale est indiscutable.

Je m'étais abstenue sur la grille des enseignants contractuels, car elle inscrivait ces contractuels dans la longueur. Le principe de la revalorisation triennale prévu pour les contractuels BIATSS permet d'espérer que leur situation n'est que transitoire.

Rushed KANAWATI

Je suis favorable à ce projet de revalorisation. Pouvez-vous toutefois expliquer comment l'Université a arbitré entre une hausse des rémunérations des contractuels BIATSS et la création de quatre postes ? Ce choix signifie-t-il que quatre postes seront supprimés ?

Christophe FOUQUERÉ

Non, nous ne réduisons pas le nombre de postes – la campagne d'emploi le prouve. Ce sont des postes qui ne seront pas publiés. Notre volonté était d'augmenter les contractuels pour tenir compte de l'inflation et de la revalorisation des fonctionnaires. J'ai présenté l'équivalent en postes à titre indicatif. Un rattrapage était nécessaire, tant pour les contractuels BIATSS que pour les contractuels Enseignants.

Nous devons définir sur le budget 2023 la manière dont nous gérons la masse salariale. J'espère que nous n'identifierons pas d'autres urgences. En tout état de cause, nous avons rattrapé notre retard sur d'autres établissements.

Les membres du Conseil d'administration approuvent les critères de rémunérations des contractuels BIATSS à la majorité (deux abstentions).

4. Approbation du contingent de primes d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) des personnels hospitalo-universitaires pour 2022-2023

Christophe FOUQUERÉ

Jusqu'à cette année, la PEDR concernait tous les enseignants-chercheurs, y compris les hospitalo-universitaires. Elle est aujourd'hui étendue aux activités d'enseignement, mais exclue les personnels hospitalo-universitaires. Ces derniers restent dans « l'ancien » régime de PEDR.

Au cours des dernières années, une à deux PEDR étaient accordées aux personnels hospitalo-universitaires sur l'ensemble de l'Université. Il vous est proposé de prévoir un contingent de trois PEDR.

Guilhem BOUSQUET

A la lecture du décret ministériel, je ne comprends pas la procédure. Il semble que les CNU n'interviennent plus dans la décision. Des niveaux de valorisation sont introduits. L'importance de l'encadrement hospitalier est soulignée dans le décret.

Christophe FOUQUERÉ

Effectivement, je n'ai pas mentionné les critères de sélection des personnes qui bénéficieront d'une PEDR. Les évolutions sont mineures.

Marie Christophe BOISSIER

Il convient de distinguer la PESR et la PEDR. Monsieur BOUSQUET évoque le décret de janvier 2022 publié au Journal officiel il y a trois jours, qui laisse supposer que la PESR remplacera, à terme, la PEDR. Je pense que la Conférence des doyens des facultés de médecine proposera des critères. Compte tenu des spécificités attendues par la PESR, la gestion relèvera, semble-t-il, des UFR de médecine. « L'ancienne » PEDR ne répond pas à ce décret.

Sur quoi le volume de trois PEDR repose-t-il ? Avez-vous étudié l'historique sur le long terme ou uniquement sur les deux dernières années ? Ce volume me semble limité. En l'état, les médecins peinent à faire valoir leur activité d'encadrement doctoral et de recherche auprès de la commission Recherche. Quoi qu'il arrive, nous n'accorderons pas trois PEDR si les dossiers ne sont pas au niveau.

Christophe FOUQUERÉ

Rien ne dit que la PESR des personnels hospitalo-universitaires remplacera la PEDR. Le décret publié cette semaine définit trois taux annuels de PESR – environ 200, 400 et 600 euros. Les personnes doivent candidater pour percevoir cette prime. Le conseil de gestion de l'UFR de médecine statuera sur les montants accordés à chacun avant un passage en Conseil d'Administration.

Nous avons voté un taux de PEDR minimal de 3 500 euros annuel. Nous maintenons ce seuil. Il n'est pas toujours évident pour la Commission de la Recherche de statuer entre les différents dossiers. Distinguer ainsi les personnels hospitalo-universitaires du dispositif facilitera les prises de décisions.

Pascale MOLINIER

Avec trois PEDR, nous sommes au-dessus de ce qui était octroyé ces dernières années. Je ne suis pas certaine que ces trois primes soient distribuées. L'attribution reste une prérogative de la CR. Nous pourrions analyser le type et le nombre de dossiers étudiés.

Christophe FOUQUERÉ

Au cours des cinq dernières années, nous avons accordé entre zéro et deux PEDR. Je crains qu'en augmentant davantage le nombre de PEDR possible, les personnels ne comprennent pas que toutes les primes prévues ne soient pas distribuées.

Guilhem BOUSQUET

La PESR est limitée à 600 euros environ la première année, mais augmente graduellement jusqu'à la cinquième année pour atteindre, peu ou prou, le niveau de la PEDR. Cette dernière a-t-elle vocation à disparaître ?

Christophe FOUQUERÉ

Je n'ai aucune information en ce sens. La PEDR minimale est fixée à 3 500 euros. Il sera difficile d'atteindre rapidement ce niveau en commençant avec une PESR à 600 euros. Les deux primes doivent être distinguées.

Sandrine CARON

Cette mesure aurait dû être votée hier en Comité technique, ce qui n'a pas été le cas. De fait, le Conseil d'Administration ne peut pas se positionner aujourd'hui.

Christophe FOUQUERÉ

Nous pouvons reporter le vote au prochain Conseil d'Administration. Toutefois, je ne vois pas pour quelle raison un vote en CT est nécessaire.

Anne PELLÉ

Le nombre de PEDR n'a jamais été soumis au Comité technique puisqu'il s'agissait d'une dotation fléchée ministérielle.

Christophe FOUQUERÉ

Je vous propose de procéder au vote aujourd'hui, sous réserve qu'une consultation préalable du CT ne soit pas requise. Le cas échéant, nous voterons à nouveau lors de notre prochaine séance, après avis du Comité technique.

Rushed KANAWATI

Un nombre plus important de PEDR peut-il être accordé en cas de recours ?

Christophe FOUQUERÉ

La décision relève du Président.

Les membres du Conseil d'administration approuvent le contingent de trois PEDR des personnels hospitalo-universitaires pour 2022-2023 à la majorité (une voix défavorable et trois abstentions).

5. Présentation de la stratégie de communication de l'Université

Christophe FOUQUERÉ

La communication n'était pas le point fort de notre Université. Je remercie Céline GUERRAND, Directrice de la Communication depuis un an, pour son travail et pour cette présentation. Le document a été présenté aux Directeurs d'UFR et d'Instituts ainsi qu'au Conseil académique.

Céline GUERRAND

La stratégie de communication repose sur le constat que j'ai eu l'occasion de dresser lors de mon arrivée. La communication de l'Université n'était pas stratégique. Elle ne véhiculait pas de messages, de valeurs, d'identité forte. Pour être efficace, une stratégie de communication doit s'appuyer sur la politique de l'Etablissement.

La communication reposait trop sur les outils – affiches, site Internet, etc. –, sans articulation avec une stratégie globale. De même, j'ai constaté une hétérogénéité des prises de parole. La communication de la Direction et celle diffusée par les composantes ne s'alimentent pas toujours. J'ai même relevé des discordances de message.

La communication de l'Université est actuellement organisée « en mode guichet », ce qui signifie que nous attendons de la Centrale qu'elle mette en œuvre les demandes qui lui remontent. En principe, chaque communication s'inscrit dans la stratégie globale ; les productions ne s'appréhendent pas au cas par cas. La Centrale n'apporte pas de plus-value. Les interlocuteurs ne sont pas suffisamment polyvalents, ce qui nuit à la transversalité et à la régularité des prises de parole.

L'identité visuelle est homogène, mais la charte graphique est trop succincte. La création de supports prend beaucoup de temps, au détriment d'autres actions de communication. Le logo actuel pose de nombreuses difficultés. Il est trop complexe dans sa lecture

et peu lisible. De plus, certains logos de composantes présentent peu de filiations avec celui de l'Université. Enfin, l'identité visuelle ne diffuse aucun message.

La consommation de l'information par nos publics a évolué. Nous restons trop basés sur l'écrit et trop peu sur la vidéo, alors que cette dernière représente 80 % de la consommation de contenus sur Internet. Un article sur le site de l'Université est consulté environ 36 fois. En utilisant les réseaux sociaux – dont Instagram –, la même information sera vue 2 000 ou 3 000 fois. Plus largement, les nouveaux modes de communication demeurent peu utilisés. Les sites Internet ne sont pas caducs, mais le fait est que l'information est aujourd'hui essentiellement consommée sur les réseaux sociaux.

Le timing de la communication est aussi un aspect important. Il convient de communiquer sur des temps « chauds ». Trop souvent, l'information est poussée lorsqu'elle est déjà obsolète. Je pense, par exemple, à une communication dix jours après la remise d'un prix.

Enfin, l'Université doit avoir une communication d'influence plus pertinente et plus prononcée. Nous devons être plus proactifs auprès des journalistes. La présence dans les médias est actuellement trop subie. Les relations publiques entrent dans cette communication d'influence. Une image se construit sur la durée. Cinq à dix ans sont nécessaires pour que la communication influe sur la notoriété. Recréer du relationnel avec les journalistes demandera du temps. La constitution d'une photothèque et d'une vidéothèque sera nécessaire.

Les communications diffusées auprès de nos publics ne mettent pas en avant nos étudiants ou nos personnels, et ce, du fait de l'absence de photothèque. Les visuels utilisés ne permettent pas aux jeunes de s'identifier. Le décalage est notable entre nos communications et la réalité de l'Université, très riche, multiculturelle. Nous devons rectifier cette distorsion entre l'image réelle et l'image renvoyée.

Actuellement, 26 personnes exercent des missions de communication au sein de l'Université. Les compétences, les périmètres ou encore les liens hiérarchiques et fonctionnels de chacun sont divers. En outre, tous n'exercent pas uniquement des fonctions de communication et n'ont pas de compétences particulières en la matière. Seules neuf de ces personnes travaillent au sein de la Direction de la Communication. Cette organisation « en tuyaux d'orgue » intensifie le manque de cohérence globale et le manque de vision collective. Pour autant, la communication ne relève pas uniquement de la Direction dédiée ; tout le monde doit l'alimenter, au travers de messages cohérents.

Le budget prévisionnel annuel est fixé à 42 000 euros. Il est inférieur à celui des autres universités de la région. Il ne permet pas d'embaucher des prestataires, par exemple.

Le marché de l'emploi dans le secteur de la communication est complexe pour les universités franciliennes. Je ne parviens pas à recruter des personnes formées à la communication et ayant des expériences réussies. Sur le poste de chargé de communication, trois embauches ont été réalisées en un an. Nous avons toutefois eu la chance de recruter un graphiste confirmé, ce qui nous a permis de travailler sur notre problématique d'image. Externaliser ces travaux à une agence spécialisée nous aurait coûté environ 40 000 euros.

Nous devons créer une identité partagée qui porte l'ambition, les valeurs et les visages de l'Université et qui appartienne à tous les acteurs contribuant à son rayonnement. L'identité doit se nourrir des réalités de l'Etablissement pour infuser, essaimer, nourrir le sentiment d'appartenance. Il ne s'agit pas de « vendre » quelque chose, mais de porter l'ambition de l'Université, de montrer ce qu'elle est réellement.

En interne, la communication doit permettre de développer la culture commune pour renforcer le sentiment d'appartenance. Je constate un déséquilibre entre la communication interne et la communication externe. Les deux volets s'alimentent. Il ne doit pas y avoir de distorsion. Actuellement, 70 à 80 % des messages sont destinés à l'interne. Or, la communication externe est importante pour alimenter l'image de l'Université en interne.

Nous avons travaillé sur l'identité de marque.

La nouvelle identité visuelle de l'Université est présentée en séance.

Le nouveau logo se veut plus sobre, plus visible. Nous mettons en avant les termes de Sorbonne Paris Nord en réduisant la taille du terme Université ; Cambridge ou Oxford n'ont pas besoin de cette précision. Notre marque doit être connue à l'international. Nous modifions le code couleur. Le logo simplifié jouera sur le « SO » et le sigle de l'infini. Afin d'assurer une cohérence globale, les logos des composantes s'inspireront de celui de l'Université.

Nous retravaillons actuellement les slogans, autour de trois verbes d'action : Réussir, Briller et un troisième terme à identifier.

Le site Internet est en cours de refonte.

Dans la mesure du possible, la nouvelle charte graphique sera déclinée à compter du mois de janvier 2023. Nous débuterons par la papeterie, une première version du site Internet et une vidéo. Notre dernier film institutionnel date d'il y a dix ans : il est important d'en réaliser un nouveau, appuyé sur cette nouvelle charte.

Marie Christophe BOISSIER

Je vous remercie pour cet exposé très réjouissant. J'apprécie votre professionnalisme. Le graphisme évolue positivement.

Nous devons tous être convaincus de l'importance stratégique de la communication, qui ne peut pas se satisfaire du budget alloué. La communication n'est pas un fonctionnement, mais un investissement. J'ai le sentiment que le service a été renforcé. Pourtant, l'équipe me semble encore sous-dimensionnée au regard des actions que vous mentionnez. L'attractivité des universités pose une difficulté pour l'ensemble des métiers. Ce problème est particulièrement criant dans notre Etablissement. Nous devons travailler sur ces aspects, d'autant qu'ils sont évalués par le Hcéres. L'un des critères de la vague C porte sur la communication et la présence sur les réseaux sociaux – je suppose qu'il en sera de même pour la vague D.

Nous ne devons plus tergiverser sur les actions à mener. Une professionnalisation est impérative. Nous ne pouvons pas compter sur les personnes extérieures au service Communication pour enclencher ces actions. Il est nécessaire que l'équipe dédiée aille au contact répété des personnels pour les inciter à remonter leurs travaux et leurs projets.

Christophe FOUQUERÉ

La stratégie de communication sera présentée en réunion des directeurs de laboratoires.

Marie Christophe BOISSIER

Nous devons afficher sur les réseaux sociaux des informations sur les découvertes enregistrées ou encore les projets ANR obtenus. Les étudiants et candidats au doctorat ne sont pas nécessairement au fait des publications scientifiques réalisées dans les laboratoires de leur future spécialité. Pourtant, ils sont sensibles à ces aspects. Le constat est similaire pour les enseignants-chercheurs, les médecins, les administrateurs. Des universités qui ne travaillent pas mieux que nous sont bien plus visibles. Trop de personnes, y compris dans le département ou dans l'hôpital, ne nous connaissent pas. Nous avons un problème de notoriété de place. Le budget n'est pas à la hauteur de nos objectifs. Il est urgent d'agir.

Christophe FOUQUERÉ

Je suis ravi que Céline GUERRAND ait effectué cette présentation. Vous avez pris le temps de comprendre ce qu'est l'Université et émettre des propositions. Le budget communication est insuffisant. Il s'agit d'un enjeu stratégique et politique qui sera pris en compte dans le budget 2023.

Isabelle LIOTARD

J'ignorais qu'un changement de logo était souhaité, le dernier étant relativement récent. Quel est le coût de ce changement ? Quel budget est prévu pour l'édition de nouvelles plaquettes et brochures ?

La démarche me semble très descendante. La communauté a-t-elle été impliquée ?

Vous indiquez que le logo actuel est trop complexe ? Sur quelles bases vous appuyez-vous pour l'affirmer ? Les utilisateurs ont-ils été sondés ?

Le logo « SO » n'introduit-il pas une confusion ? Au premier abord, il m'évoque le Sud-Ouest ou le « so » anglo-saxon.

La communication visuelle nécessite une formation. Cet aspect est-il pris en compte dans la nouvelle politique de l'Université ?

Céline GUERRAND

Nous imprimons à flux tendus, au fur et à mesure des besoins ; nous ne constituons pas de stock. Il n'y aura donc pas de surinvestissement. Le déploiement de la nouvelle charte graphique s'effectuera progressivement à compter du mois de janvier 2023.

Les supports que nous présentons aux étudiants sur les forums sont trop hétérogènes. Un travail doit être engagé sur ces éléments.

Le logo actuel emporte plusieurs problématiques. Si une vidéo est nécessaire pour expliquer sa signification, c'est bien qu'il n'est pas suffisamment compréhensible. Il n'est pas nécessaire d'y inclure une multitude de symboliques. Le livre est tombant. La police du mot « Université » n'est pas inclusive. Par ailleurs, alors que les logos sont souvent utilisés en petite taille, celui-ci n'est pas suffisamment lisible lorsqu'il est écrit en petit caractère.

Le changement d'affichage à l'entrée des campus constituera l'action la plus coûteuse. La dernière fois, l'opération avait coûté 3 000 euros. Nous maintenons ce budget.

Je suis allée à la rencontre de nombreux membres de l'Université au cours de l'année. Beaucoup d'interlocuteurs ont souligné les problématiques de logo, d'identité, d'image.

Je l'ai dit : il est difficile de recruter sur les compétences recherchées. La communication, la réalisation de vidéo ou le graphisme sont des métiers à part entière. J'utilise le budget à ma disposition pour former les personnes de mon service et maintenir leurs compétences face aux évolutions rapides du secteur. Nous sommes parvenus à réaliser une charte graphique en interne grâce au recrutement d'une personne très compétente.

Le logo « SO » sera retravaillé au regard des remarques formulées. Il n'apparaîtra pas lors des premières diffusions de janvier.

Samuel MAYOL

Votre travail est très professionnel. J'ai un doute sur le « SO », qui fait référence à « service d'ordre » ou à « sans objet ».

Je regrette que les composantes perdent leur logo. Si une cohérence est légitime, elle ne doit pas conduire à une uniformisation. Les UFR doivent conserver leurs particularités pour se démarquer des UFR d'autres universités. Nos trois IUT seraient les seuls en France à ne pas disposer de leur propre logo. Nous pouvons envisager d'adopter une même couleur. Je préfère que les composantes conservent leurs spécificités tout en montrant leur appartenance à l'Université.

Céline GUERRAND

A l'Université de Nantes, les trois IUT ont le même logo.

Christophe FOUQUÉ

N'étant pas spécialiste de la communication, je ne me prononcerai pas sur l'opportunité d'uniformiser les logos. Toutefois, nous considérons trop souvent que chaque morceau de l'Université est indépendant, ce qui n'est pas souhaitable. Cette approche peut suffire à attirer des étudiants, mais elle ne permet pas à l'Université d'être pleinement reconnue sur le territoire, la région ou à l'échelle nationale. Il est dommageable que des personnalités politiques connaissent les IUT, mais ignorent qu'ils relèvent de l'USPN. Un équilibre devra être trouvé.

L'Institut Galilée devrait distinguer la communication de son école d'ingénieur, d'une part, et celle des licences, masters et doctorats, d'autre part. Cela n'est pas le cas actuellement.

Une étude a été conduite par l'équipe de Céline GUERRAND, et je l'en remercie. Nous ne pouvons pas interviewer chaque personne au sein de l'Université. Il était important de présenter ces premiers travaux à tous les acteurs – Conseil académique, directeurs d'UFR et d'Instituts, directeurs de laboratoires, etc. Céline GUERRAND l'a dit : la stratégie sera retravaillée.

Noëlle LEROUX

Le dernier logo m'est toujours apparu comme une régression. La parabole présente sur le précédent était futuriste tandis que ce livre très massif est beaucoup moins moderne.

Les visuels présentés, les couleurs et la police me font penser aux marques de luxe. Une image prestigieuse est positive, car nous avons tendance à nous dévaloriser. Pour autant, nous ne devons pas nous sur vendre.

Nos actions relèvent davantage de l'information que de la communication. La définition d'une stratégie de communication me satisfait. En revanche, je suis moins enthousiaste à l'idée d'une présence trop importante sur les réseaux sociaux. Pour développer une identité commune et des valeurs partagées, nous ne pouvons pas exclure les personnels qui n'utilisent pas Twitter ou Instagram. Les supports classiques ne doivent pas être oubliés.

Céline GUERRAND

Nous ne pouvons pas oublier nos 26 000 étudiants qui utilisent les réseaux sociaux. Le support dépend du message et de la cible. Les outils « historiques » tels que le site Internet et les newsletters sont conservés. La plaquette institutionnelle sera revue. Un nouveau film institutionnel sera réalisé.

Noëlle LEROUX

Les instituts et UFR doivent participer à la définition de leur identité visuelle.

Les outils communs ne doivent pas être négligés. Une photothèque existe, mais elle n'est pas alimentée.

Céline GUERRAND

La photothèque n'est pas exploitable. Pour des raisons que j'ignore, le choix a été fait de la mettre au niveau des archives plutôt que de la communication.

Mélanie DAVID

Je vous remercie pour ce travail. Pour la première fois en dix ans, une analyse de la communication nous est présentée. Contrairement à ce que beaucoup pensent, la communication n'est pas un fourre-tout.

A l'IUT de Saint-Denis, nous avons changé nos enseignes extérieures il y a quelques mois. Le coût n'est pas négligeable. Au regard des ambitions, le budget de la Direction de la Communication est nettement insuffisant. Dès lors qu'il ne couvre pas les coûts, les composantes devront financer ces actions, ce qui pose une problématique importante.

Je m'oppose à la vision du Président qui entend gommer les spécificités des composantes pour présenter une entité unique. Notre diversité est notre force. Nous devons marquer notre pluridisciplinarité. La nouvelle charte mériterait de faire l'objet de discussions entre les personnes en charge de la communication dans les composantes et les directeurs.

L'identité visuelle proposée me convient. Le nouveau logo est épuré, propre, attractif. Le changement de logo est pertinent, car la proposition de l'ancienne direction de l'Université ne répondait pas aux attentes. L'USPN souffre d'un manque de reconnaissance. Le changement de la charte graphique, le remplacement des enseignes et la refonte du site Internet contribueront à améliorer notre image de marque. Toutefois, ces évolutions nécessitent des moyens. Avec neuf personnes au sein de la Direction de la Communication, il sera difficile de mettre rapidement en œuvre toutes ces mesures.

Les choix politiques précédents nous mettent dans cette situation. Des réflexions gagneraient à s'ouvrir sur la politique et le management de l'Etablissement.

Je tiens à saluer l'analyse tout à fait sérieuse qui a été conduite. Je vous rejoins sur la nécessaire utilisation des réseaux sociaux. A l'IUT de Saint-Denis, nous sommes présents sur Instagram et TikTok pour faire de la pédagogie. Nos étudiants sont sur les réseaux sociaux. Même nos politiques et parlementaires utilisent ces supports désormais incontournables. Nous devons nous y inscrire pour être visibles, pour attirer et faire en sorte que nos étudiants aient le sentiment que l'USPN est vivante.

Christophe FOUQUERÉ

Je le répète : un équilibre doit être trouvé entre composante et Université.

Accentuer la communication relève d'un choix politique budgétaire. Les montants actuellement alloués à ces actions sont faibles. Nous échangerons sur ces aspects lors de l'étude du budget initial 2023. L'Université et le Conseil d'Administration devront être capables de répondre aux enjeux.

Radouane M'HAMDI

Je remercie la Direction de l'Université d'aborder un sujet aussi important et d'actualité. Nous évoluons dans un monde de communication. Je n'ai aucune compétence pour juger de la proposition formulée. Je constate toutefois que l'ancien logo et les actions menées ne sont pas très bien perçus. En tant qu'usager, j'ai rencontré ici des personnes extraordinaires, humbles, riches. Il est dommage que l'image de l'Université ne reflète pas cette richesse. Votre diagnostic me ravit.

Nous devons aussi cibler les élèves de Terminale. Nous sommes une université de Seine-Saint-Denis, fière d'appartenir à ce territoire et d'accompagner ses enfants. Parmi les élèves du secondaire qui rejoignent des lycées parisiens ou les bacheliers qui partent en

classes préparatoires, peu réussissent. Les succès sont rares. Nous avons les moyens d'accompagner les étudiants pour les mener jusqu'à la Licence et leur ouvrir les portes vers un Master. Nos enfants doivent découvrir cette université et les opportunités qu'elle offre.

Chaque année, la Seine-Saint-Denis accueille plus de 200 visites d'Etat. Combien de fois avons-nous été présents ?

Pierre GERARD

Je me réjouis que ce travail ait été mené en interne et n'ai pas entraîné des dépenses considérables.

Nous devons choisir les réseaux sociaux pertinents. Les jeunes n'utilisent plus Instagram, mais Snapchat et TikTok.

Un référencement sur les banques d'images d'Adobe et Shutterstock me semblerait pertinent, car les journalistes utilisent ces outils.

Le logo actuel manque de lisibilité. Le livre n'a aucune signification. La police de caractère proposée pour la nouvelle version est chic. Nous pouvons nous inspirer des couleurs de la Seine-Saint-Denis – le rouge et le jaune.

SO m'évoque « sans objet ». Nous ne serons pas référencés sur les moteurs de recherche si nous utilisons ce terme. En abrégé, l'acronyme « USPN » ou « SPN » me paraît plus évocateur.

Rushed KANAWATI

Madame GUERRAND, je partage votre constat. Toutefois, je serai moins élogieux sur les propositions et la méthodologie. Le Conseil d'Administration n'a pas à commenter les visuels, mais la stratégie. Or, vous ne proposez aucune solution pour répondre au constat d'échec. Comment construire une identité partagée ? Votre démarche est trop descendante et cloisonnée. Pourquoi ne pas intégrer les étudiants de l'UFR Sciences de la Communication ?

Les salons se tiennent en janvier. Ce n'est pas le moment de créer une confusion dans l'esprit de nos visiteurs. Il me semble préférable d'attendre.

Karine GRANDPIERRE

Créer un logo et déployer une stratégie de communication est un travail de professionnels qui ne peut pas être confié à des étudiants. Nous avons cependant avec Céline GUERRAND un projet pour associer les étudiants de Licence et Master dans la déclinaison de cette nouvelle charte au sein de la Fondation.

Sandrine CARON

L'actualisation des documents demandera du temps aux structures. Lors du précédent changement, j'avais demandé que ce temps soit comptabilisé.

Je n'apprécie pas le logo actuel, qui a été très coûteux. Toutefois, modifier notre image à chaque changement de présidence risque de créer une confusion.

Nous avons intégré l'acronyme « USPN », qui me paraît plus pertinent que « SO ».

Christophe FOUQUERÉ

Le visuel est un élément parmi d'autres de la stratégie de communication.

Mélanie DAVID

La communication est un métier. Il serait opportun de former des personnes en charge de la communication au sein des composantes et des UFR afin de soulager les enseignants et enseignants-chercheurs. La communication institutionnelle requiert de s'appuyer sur des personnes compétentes.

Le logo actuel ne représente rien et a coûté extrêmement cher. Dans un contexte économique difficile, le Président fait des choix forts en faveur des contractuels. Les ambitions de l'Université sont élevées. Nous ne pourrons pas tout faire. Compte tenu du budget de la Direction de la Communication, le coût du changement des supports et enseignes devra être supporté par les composantes. Cela me pose un problème.

Christophe FOUQUERÉ

J'ai répondu sur les éléments financiers.

Le logo n'est pas l'unique volet de notre stratégie de communication. Les travaux se poursuivent. Nous aurons l'occasion d'y revenir.

6. Approbation de la composition du Conseil du DAPS

Christophe FOUQUERÉ

La réglementation prévoit que le Conseil d'Administration approuve la composition du Conseil du DAPS, qui doit intégrer des professeurs de sport, des personnalités extérieures, des étudiants et des usagers.

Les membres du Conseil d'administration approuvent la composition du Conseil du DAPS à l'unanimité.

7. Approbation du montant des chèques cadeaux donnés en décembre aux enfants du personnel

Christophe FOUQUERÉ

Pour faciliter la gestion, des chèques cadeaux sont désormais préférés aux cadeaux physiques. Il est proposé de maintenir le montant alloué l'année dernière, soit 30 euros par enfant.

Les membres du Conseil d'administration approuvent à l'unanimité le montant des chèques cadeaux donnés aux enfants du personnel (30 euros).

8. Approbation du budget de la fête des enfants du personnel de décembre 2022

Christophe FOUQUERÉ

Traditionnellement, l'Université organise une fête des enfants fin décembre. Il est proposé de consacrer 15 000 euros à cet événement.

Les membres du Conseil d'administration approuvent à l'unanimité le budget de la fête des enfants du personnel de décembre 2022 (15 000 euros).

9. Approbation de la remise à la Chancellerie de Paris de la Maison d'Egypte située à la Cité internationale universitaire de Paris

Christophe FOUQUERÉ

Deux opérations vous ont déjà été soumises sur la Cité internationale universitaire de Paris, dont la construction de la Maison de la Chine. Je rappelle que les universités de la région francilienne restent dépendantes de l'Université de Paris, qui gère la Cité universitaire. Chaque construction de logements ou vente de lots appartenant à l'ensemble des universités doit être approuvée par le Conseil d'Administration.

Les membres du Conseil d'administration approuvent à l'unanimité la remise à la Chancellerie de Paris de la Maison d'Egypte.

10. Approbation de la campagne d'emploi (BIATSS, enseignants et enseignants-chercheurs)

Christophe FOUQUERÉ

Contrairement aux années précédentes, nous sommes parvenus à proposer une campagne d'emploi qui porte sur l'ensemble des personnels, et non pas uniquement sur le 2nd degré. Si la campagne est définitive pour le 2nd degré, une évolution à la hausse reste possible pour les autres postes.

L'objectif est de poursuivre le développement du potentiel BIATSS, de consolider la possibilité de repyramidage et de requalification des personnels BIATSS et d'accentuer la publication des postes d'enseignants-chercheurs.

Cette proposition a été approuvée par le Conseil académique (à l'unanimité moins une abstention) et par le Comité technique (à la majorité moins cinq abstentions).

Le potentiel d'enseignement a été augmenté l'année dernière grâce à diverses mesures d'accompagnement. Nous avons pu recruter au mois de septembre des enseignants du 2nd degré.

Il est difficile d'anticiper le nombre de personnels qui souhaiteront partir à la retraite au cours de l'année suivante. Au cours de cette année universitaire, nous mettrons en place un système d'information décisionnel qui nous permet d'avoir en temps réel des données sur la formation, le personnel et le budget.

Pierre GERARD

Je regrette que les documents ne présentent ni les départs ni la situation des années précédentes, comme cela a été fait pour les BIATSS contractuels.

Christophe FOUQUERÉ

Nous vous transmettrons les documents portant ces mentions, qui ont été partagés avec le Comité technique.

Anne PELLÉ

Nous comptons 39 sortants parmi les enseignants-chercheurs et PRAG. Nous tenons également compte des mesures d'accompagnement mises en place pour pérenniser les équipes. Au total, la campagne d'emploi porte sur 55 postes.

Christophe FOUQUERÉ

Nous sommes passés de 650 ETP il y a deux ans à 675 en 2021-2022. Les équivalents temps plein augmentent à nouveau cette année. L'objectif est *a minima* de maintenir le potentiel d'enseignement, d'augmenter le potentiel recherche et de favoriser les personnels permanents.

Pour les BIATSS, les propositions sont génériques. Nous augmentons le nombre de postes en BOE réservés aux personnes en situation de handicap. Nous positionnons trois postes supplémentaires en création afin d'accroître le potentiel BIATSS Recherche pour les travaux de la salle blanche, pour la formation et pour la Direction des Ressources Humaines. Cette dernière assume une charge de travail importante depuis un an. Compte tenu de la mensualisation des vacataires, cette charge ne devrait pas se réduire.

Isabelle LIOTARD

Le document indique que les postes de professeur des universités sont soumis « à contingentement du ministère ». Que cela signifie-t-il ?

Anne PELLÉ

Pour un contingentement national, nous devons demander l'autorisation du ministère, après vote du CAC et du Conseil d'Administration. Si vous validez cette campagne, je demanderai au ministère d'ouvrir des concours 46-1 dans ce type de section CNU.

Christophe FOUQUERÉ

Il n'y aura pas de concours d'agrégation cette année en gestion. Le ministère ne pourra qu'accepter une dérogation pour passer en concours 46-1.

Sandrine CARON

La campagne des enseignants et enseignants-chercheurs porte sur une soixantaine de postes, contre seulement 43 pour les BIATSS. Vous soulignez l'année dernière l'important nombre de postes BIATSS ouverts afin de combler notre retard. Je ne crois pas que nous ayons atteint les niveaux recherchés.

Christophe FOUQUERÉ

Les 55 postes incluent le remplacement de CDD par des permanents.

La gestion BIATSS s'effectue toujours à flux tendus. Des contractuels sont recrutés au fil de l'eau. La situation est très différente de celle des postes d'enseignants-chercheurs, que nous pouvons confier provisoirement à des vacataires avant publication.

L'enjeu est de réduire le nombre de contractuels, mais cela suppose que les contractuels en poste réussissent le concours. Il arrive que les concours soient déclarés infructueux afin de pouvoir conserver un contractuel. Au-delà des requalifications, trois postes de BIATSS sont créés.

Sandrine CARON

Lors des concours infructueux, cherchons-nous d'autres collègues sur les listes complémentaires ?

Christophe FOUQUERÉ

Oui. Nous attendons que les concours soient terminés pour finaliser la démarche.

Noëlle LEROUX

Je rejoins Pierre GERARD sur les données nécessaires pour vérifier que nous ne perdons pas de postes.

Christophe FOUQUERÉ

Nous n'en perdons pas. Des éléments d'informations complémentaires auraient dû vous être envoyés.

Nous comptons 795 ETP BIATSS en moyenne en 2019-2020, 815 en 2020-2021 et 836 en 2021-2022.

Rushed KANAWATI

Les demandes des composantes ont été arbitrées. Certaines décisions ne sont pas expliquées et sont donc mal comprises.

Christophe FOUQUERÉ

Certes, il n'existe pas de conseil BIATSS. Toutefois, la campagne a été approuvée en Conseil académique. Nous devons être raisonnables sur les prérogatives de chaque instance. Nous pouvons échanger en Conseil d'Administration sur la répartition entre BIATSS et enseignants-chercheurs, par exemple, mais nous ne reviendrons pas sur chaque situation.

Tout le monde ne peut pas être servi tout le temps. Les mesures d'accompagnement proposées ont permis de ne pas dégrader la gestion des heures.

Rushed KANAWATI

Je ne demande pas que le Conseil d'Administration reprenne les débats du CAC, mais que l'argumentaire soit présenté aux composantes.

Christophe FOUQUERÉ

Notre volonté est de continuer à ajouter des postes de BIATSS, même modestement. Nous souhaitons également mettre l'accent sur les postes d'enseignants-chercheurs. Voilà la stratégie globale de l'Etablissement.

Le Conseil académique a souhaité tenir compte des besoins en formation et des soutiens nécessaires aux laboratoires. Le CAC a étudié le taux d'heures complémentaires ou de vacataires des disciplines. Nous ne voulons pas publier trop de postes dans la même section afin d'éviter un problème de viviers. Les recrutements sont lissés. Les mesures d'accompagnement mises en œuvre en parallèle ne sont pas visibles ici.

Anne PELLÉ

Les groupes de travail Formation et Recherche ont étudié les indicateurs. Les composantes ont renseigné leurs données département par département. Les retours de la Recherche et de la Formation, les arbitrages, les argumentaires et les mesures d'accompagnement ont été partagés.

Christophe FOUQUERÉ

Au regard de l'heure, je vous propose de voter une prolongation de séance de 30 minutes, jusqu'à 12 heures 30.

La prolongation de séance est acceptée à l'unanimité.

Anne PELLÉ

Nous avons essayé de satisfaire les besoins en Recherche – avec l'évaluation Hcéres en ligne de mire – et en Formation. Je me suis entretenue avec les directeurs de composantes pour leur présenter une première proposition. Les ajustements demandés ont été réalisés. La proposition finale a été soumise à l'arbitrage du Président.

A plusieurs endroits, les demandes ont été similaires à celles de l'année dernière. Nous avons effectué un retour argumenté. La note de cadrage invitait bien à privilégier les postes d'enseignants-chercheurs plutôt que les postes de PRAG. J'ai rappelé aux directeurs de composantes que des mesures d'accompagnement existaient pour couvrir les absences de longue durée imprévues.

Tout le monde ne peut pas être satisfait. Les décisions sont prises en transparence. Nous répondons aux besoins en Formation et en Recherche. Les composantes ont été globalement servies à la hauteur de leurs demandes.

Sandrine CARON

Il est positif que des postes de BIATSS soient positionnés sur toutes les BAP.

Les membres du Conseil d'administration approuvent l'ensemble de la campagne d'emploi à la majorité (trois abstentions).

11. Informations et approbation concernant les décisions émanant de la Commission Formation et Vie Universitaire du 15 septembre 2022

11.1 Approbation de la convention d'application de délocalisation de la licence Management des activités commerciales, option Management des unités de restauration

Olivier OUDAR

L'IUT de Saint-Denis souhaite délocaliser cette Licence au sein de l'Institut d'Etudes Francophones à Athènes. Nous avons un partenariat depuis une vingtaine d'années avec l'établissement.

La CFVU a rendu un avis favorable à l'unanimité moins une abstention, sous réserve d'une modification de l'annexe financière, d'une part, et de la réalisation d'un bilan à un an, d'autre part. La CFVU a également demandé une révision des heures effectuées.

Anne FAUCHON

Le partenariat remonte à plus de 25 ans. La crise de 2018 avait conduit au rapatriement des sociétés françaises et à l'interruption de cette relation. Le partenaire est très sérieux. Nous envisageons d'étendre ce partenariat.

La francophonie reste importante en Grèce. Nos partenariats sont réellement importants.

Les membres du Conseil d'administration approuvent la convention d'application à l'unanimité.

11.2 Information concernant la demande de modification de l'intitulé de Diplôme Universitaire « Education en santé » qui devient Diplôme Universitaire « Promotion en santé »

Olivier OUDAR

Une modification a été demandée par les responsables de la formation afin de gagner en visibilité vis-à-vis de l'extérieur. Les contenus ont été adaptés.

11.3 Information concernant la modification de la maquette de Licence Info-com

Olivier OUDAR

Cette modification vise à clarifier et simplifier la maquette, tant pour les enseignants que pour les étudiants. Quelques doublons ont par ailleurs été supprimés.

11.4 Information concernant les modalités de contrôle des connaissances et des compétences

Olivier OUDAR

La CFVU a voté à l'unanimité moins trois abstentions – émanant des étudiants – les modalités de contrôle des connaissances de toutes les formations.

11.5 Information concernant la convention d'application de délocalisation du Bachelor Universitaire de Technologie « Techniques de commercialisation »

Olivier OUDAR

La convention a reçu un avis défavorable à l'unanimité de la CFVU, car il s'agit seulement de la deuxième rentrée universitaire de ce Bachelor. La Commission a souhaité que la première promotion aille à son terme avant d'envisager sa délocalisation. Par ailleurs, moins de 8 % des heures étaient assurées par des enseignants de l'USPN. Enfin, la CFVU a demandé que soit précisée la manière dont l'Institut d'études francophone prendrait en charge les personnels.

12. Information et approbation concernant les décisions émanant de la Commission de la Recherche du 20 septembre 2022

Pascale MOLINIER

Un nouvel arrêté fixe les modalités de la délivrance du diplôme de Doctorat. Le Collège des Ecoles doctorales a synthétisé les évolutions, relatives notamment aux possibilités de rattachement des laboratoires au sein des écoles doctorales, à l'obligation de certaines formations – dont celles liées à l'éthique et à l'intégrité scientifique –, aux modifications du Comité de thèse et au serment individuel demandé aux doctorants.

12.1 Approbation des modalités financières d'accompagnement à destination des maîtres de conférences nouvellement nommés

Pascale MOLINIER

Le dispositif s'inscrit dans le cadre de la loi de programmation de la recherche, qui prévoit que les nouveaux arrivants reçoivent une enveloppe budgétaire leur permettant de s'équiper et de financer leurs premiers travaux. Il est proposé de calculer la dotation selon les règles de calcul du budget des laboratoires et d'octroyer 10 000 euros pour les sciences expérimentales, 7 500 euros pour les sciences intermédiaires et 5 000 euros pour les sciences non expérimentales.

Ces dotations s'appliquent rétroactivement aux maîtres de conférences arrivés en 2021. Sur les deux années 2021 et 2022, douze maîtres de conférences sont concernés en sciences expérimentales (dont 5 MCU PH), neuf en sciences intermédiaires et seize en sciences non expérimentales.

Il s'agit d'une dotation personnelle, gérée au sein du BRED. Les nouveaux maîtres de conférences disposeront d'un an pour dépenser cette somme, à compter du 1^{er} janvier 2023.

Le BRED a approuvé ces modalités à l'unanimité.

Les membres du Conseil d'Administration approuvent à l'unanimité les modalités financières d'accompagnement à destination des maîtres de conférences nouvellement nommés.

Marie Christophe BOISSIER

Les nouveaux textes réglementaires relatifs aux écoles doctorales sont tout à fait indigestes. Le décret semble dire que pour certaines thématiques – dont l'intégrité scientifique –, il est obligatoire de proposer une formation aux étudiants. La formation n'est pas obligatoire en elle-même.

Pascale MOLINIER

Actuellement, la formation à l'intégrité scientifique compte six heures de cours obligatoires. Compte tenu des dérogations (médecins, co-tutelles, salariés et bourses CIFRE), tous les doctorants ne bénéficient pas de ces formations. Cette situation est regrettable, car les risques en cas de non-respect de l'intégrité scientifique ne sont pas négligeables. Notre responsabilité est de proposer aux doctorants le meilleur accès à ces contenus.

Afin de diffuser cette culture, nous constituons actuellement un réseau de correspondants éthiques et intégrité pour les enseignants-chercheurs.

Marie Christophe BOISSIER

Je partage ce qui vient d'être dit.

13. Questions diverses

Radouane M'HAMDI

La Direction académique de l'Education organise le premier salon des classes préparatoires de Seine-Saint-Denis le 10 décembre au lycée Delacroix à Drancy. Tous les élèves de 1^{ère} et Terminale seront conviés.

En tant que membre du comité d'organisation, je milite pour la participation d'un vice-président de l'USPN.

Christophe FOUQUERÉ

Olivier OUDAR se propose pour participer au salon.

En l'absence de questions diverses supplémentaires, la séance est levée à 12 heures 25.

Index

Nous vous indiquons que nous n'avons pas été en mesure de vérifier l'orthographe du nom suivant :

Madame TOURNIROU 5