

COMPTE-RENDU

Réunion du : 2 décembre 2021

Objet : Conseil académique en formation plénière (CAC)

Étaient présents

Président : M. Gilles ROUSSEL ayant reçu 2 pouvoirs (de M. Éric CHARMES et de M. Frédéric AQUILINA à partir de 17h)

Collège A, ayant voix délibérative :

Mme Marie-Axelle GRANIÉ,
Mme Corine MAITTE,
M. Dimitri DENELE,
Mme Florence MERLEVÈDE,
M. Pierre-Jean ARNOUX,
Mme Mélika BEN SALEM présente à partir de 13h27 et ayant reçu 1 pouvoir (de M. Kheireddine REZIOUK),
M. Malal KANE,
Mme Paola PELLEGRINI,
Mme Céline LÉONARD ayant reçu 1 pouvoir (de M. Stéphane VINCENT),
M. Jean-Christophe NOVELLI présente jusqu'à 18h,
Mme Odile ABRAHAM,
M. Nicolas HAUTIERE,
Mme Eva DOKLADALOVA présente jusqu'à 18h10,
M. Majdi HOCHLAF ayant reçu 1 pouvoir (de Mme Valérie RENAUDIN)
Mme Armelle CHABOT.

Collège B1, ayant voix délibérative :

Mme Emmanuel KEITA,
Mme Faten BEN SLIMANE,
M. Matthieu DELAGE présent à partir de 13h36 jusqu'à 17h10 et ayant reçu 1 pouvoir (de Mme Claire HANCOCK),
Mme Aurélie DELEMARLE ayant reçu 1 pouvoir (de M. Pascal UGHETTO),
M. Olivier BROSSARD,
Mme Virginie COLLINS-DENIAU,
M. Éric INCERTI,
Mme Anne-Sophie EVRARD,
M. Bernard LATORRE,
M. Gwendal SIMON,
M. Yoan PECHAUD,
Mme Florence ROUYER,
Mme Florence JACQUINOD présente jusqu'à 15h39.

Collège B2, ayant voix délibérative :

M. Lionel DUTHEIL,
Mme Inès DE DIEGO présente à partir de 15h06,
Mme Laurence VIGIER ayant reçu 1 pouvoir (de M. Fériel GOULAMHOUSSEN à partir de 16h20),
Mme Anne-Laure LOZANO,
M. Olivier CALVET présent à partir de 13h30.

Collège C, ayant voix délibérative :

M. Fériel GOULAMHOUSSEN présent jusqu'à 16h20 et ayant reçu 1 pouvoir (de M. Miguel ORTIZ),
M. Laurent LÉBOUC,
Mme Hasnaa ANISS,
Mme Myriam EVENNOU ayant reçu 1 pouvoir (de Mme Florence JACQUINOD à partir de 15h39),
Mme Aline ALAUZET,
M. Guillaume ATGER.

Représentants des usagers - Collège D1, ayant voix délibérative :

Mme Inès PASQUIER présente jusqu'à 16h,
M. Dorian BARITEAU.

Représentants des usagers - Collège D2, ayant voix délibérative :

Mme Margot CHATELET présente à partir de 13h50,
M. Loris VERRON présent à partir de 13h45 et ayant reçu 1 pouvoir (de Mme Inès PASQUIER à partir de 16h),
Mme Rosa MASKRI ayant reçu 1 pouvoir (de M. Roland PANZOU),
M. Robin MANEVY, suppléant présent sans voix délibérative,
Mme Yasmine HADDAD, suppléante présente sans voix délibérative.

Personnalités extérieures, ayant voix délibérative :

M. Frédéric AQUILINA présent jusqu'à 17h,
Mme Céline BONHOMME,
M. Alain BOUSCAYROL présent à partir de 13h35,
M. Lionel COURCHINOX présent à partir de 13h45,
Mme Maria EKSTROM.

Représentante de personnel désignée par tirage au sort :

Mme Malika GRIM-YEFSAH.

Invités permanents, n'ayant pas de voix délibérative

Mme Valérie BAUDÈRE,
M. Philippe DEMANGE,
Mme Sandra VIÉ,
M. Frédéric MORET,
Mme Corinne BLANQUART,
Mme Muriel JOUGLEUX,
M. Venceslas BIRI,
M. Serge PIPERNO,
M. Didier DEGNY,
Mme Agnès JULLIEN,
Mme Isabelle NAVIZET,
Mme Claire CORMAN,
Mme Emilie MERLEN,
Mme Cécile DORIONS,
M. Pascal ODOT,
Mme Stéphanie NEIBECKER,
Mme Gabriela ROZNIECKA.

Rédacteur Ubiquis : M. Stéphane BROUTÉ

Ordre du jour

I. FONCTIONNEMENT DU CONSEIL

1) Compte rendu du conseil académique du 7 octobre 2021 (vote)

II. GOUVERNANCE

2) Actualité générale de l'établissement

3) Modifications des statuts (avis)

a) De l'ESIPE

b) De l'IFIS

4) Règlement intérieur : dispositions applicables aux stagiaires de la formation continue et apprentis de l'Université Gustave Eiffel (avis)

III. BUDGET / RH

5) Campagne emplois 2022 (vote)

6) Rapport social unique (information)

7) Principes d'affectation de la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) pour les personnels de statut enseignant-chercheur (vote)

IV. RECHERCHE

8) Politique d'attribution des contrats doctoraux 2022 – 2025 (vote)

9) Attributions de gratifications de stage 2022 (vote)

10) Politique de signature des publications (vote)

11) Convention Université Gustave Eiffel – CNRS (vote)

12) Création de l'UMR MCD entre le Cerema et l'Université Gustave Eiffel (vote)

13) Information sur le renouvellement des directions des départements

V. INTERNATIONAL

14) Stratégie internationale – bilan 2021 (discussion)

15) Outils incitatifs « partenariats structurants » : attribution de l'enveloppe globale et des montants à chaque partenariat (discussion et vote)

VI. FORMATION

16) Evolution de l'offre de formation 2021 / 2022 (vote)

a) Non ouverture du Diplôme inter établissements Gestion des organismes de sécurité sociale (DIE GEOSS)

b) Demande de création d'un parcours double diplôme Licence Arts, Musique et métiers du son (MMS) et Diplôme national supérieur professionnel de musicien (DNSPM), en partenariat avec le Pôle supérieur d'enseignement artistique Paris – Boulogne Billancourt (PSPBB)

17) Evolution de l'offre de formation 2022 / 2023

a) Point d'avancement sur la création du SFA Université Gustave Eiffel (information)

b) Diplômes d'ingénieur de l'ESIPE en apprentissage : transfert du CFA Ingénieurs 2000 au SFA Université Gustave Eiffel (vote)

18) Modalités de candidature et capacités d'accueil des formations 2022/2023 (avis)

VII. ESPACE INFORMATIF (points non soumis à vote et abordés en séance uniquement si une question est posée – les documents correspondants se trouvent dans le dossier accessible en ligne)

VIII. QUESTIONS DIVERSES

Le quorum étant atteint avec 44 membres, 38 présents et 6 membres représentés, le président ouvre la séance à 13 heures 05.

FONCTIONNEMENT DU CONSEIL

1. Compte rendu du conseil académique du 7 octobre 2021

Le compte rendu du conseil académique du 7 octobre 2021 est approuvé à l'unanimité, soit 44 voix « pour », des membres présents et représentés.

GOUVERNANCE

2. Actualité générale de l'établissement

Gilles ROUSSEL annonce que l'université a obtenu la labellisation du projet ExcellencES, pour un montant de 8,8 millions d'euros sur 10 ans.

Concernant l'I-Site, la date de l'audition définitive est le 18 janvier 2022. En cas d'avis favorable du jury, le projet I-Site sera pérennisé et le programme IDÉES pourra être engagé. .

S'agissant du Programme et équipements prioritaires de recherche (PEPR) « Solutions pour la ville durable et la construction innovante », co-piloté au niveau national avec le CNRS, le texte n'est à ce jour pas finalisé. En outre, le PEPR relatif au carbone et numérique devrait également être conduit par l'université Gustave Eiffel.

Le service de formation par l'apprentissage est progressivement mis en place. Il gère les apprentis d'ESIEE Paris ; ceux d'ESIPE le seront en 2022.

Au sujet de la crise sanitaire, le nombre de contaminations à la Covid-19 a augmenté. Une seule de celles-ci a été causée par la présence à l'université, ce qui a donné lieu à la fermeture d'un groupe. Les textes réglementaires n'ont pas évolué. Néanmoins, un texte portant sur les événements organisés dans les universités (colloques, remises de diplômes, etc.) devrait prochainement être publié.

3. Modifications des statuts

a) De l'ESIPE

Venceslas BIRI précise que les modifications des statuts de la composante de formation Ecole Supérieure d'Ingénieurs de Paris-Est (ESIPE) concernent les deux directeurs adjoints. Le premier est en charge des formations en apprentissage et il apparaissait notamment plus judicieux que le second soit en charge des innovations pédagogiques et non de la formation initiale (1 seule formation concernée).

b) De l'IFIS

Concernant l'Institut Francilien d'Ingénieurs des Services (IFIS), les modifications portent sur la répartition et la nomination des personnalités extérieures que sont Véronique Flament, Gaëlle Choquer-Marchand, Béatrice Lajus et François Daoust, ainsi que sur l'élection de Véronique Flament en tant que présidente de ce conseil pour les 3 prochaines années.

Le conseil académique émet des avis favorables à l'unanimité sur les modifications des statuts de l'ESIPE et de l'IFIS, deux composantes de formations de l'université, soit 48 voix « pour » des membres présents et représentés.

4. Règlement intérieur : dispositions applicables aux stagiaires de la formation continue et apprentis de l'Université Gustave Eiffel

Muriel JOUGLEUX explique que cette actualisation du règlement intérieur est nécessaire pour être conforme au Code du travail, et pour continuer de bénéficier des financements de la formation continue et de l'apprentissage, d'autant plus que l'université est auditionnée le 13 décembre 2021 sur la formation professionnelle.

Les dispositions sont applicables aux stagiaires FC, contrats de professionnalisation et aux apprentis. Elles comportent des mesures sur la santé, la sécurité, la discipline et la représentation. Le texte a été voté par le CT et comprend certaines de ses modifications, notamment celle de désigner les stagiaires de la formation continue et les apprentis sous l'appellation « stagiaires de la formation professionnelle ».

Le conseil académique émet un avis favorables à l'unanimité sur le règlement intérieur et les dispositions applicables aux stagiaires de la formation continue et apprentis de l'université, soit 48 voix « pour » des membres présents et représentés.

5. Campagne emplois 2022

Un document est projeté en séance.

Frédéric MORET précise que cette campagne d'emplois ne recouvre pas toute la politique RH de l'établissement et n'épuise pas les possibilités de recrutement. Elle définit les priorités de l'année 2022.

Pour la première fois, le calendrier de cette campagne a été adapté à l'échelle de l'université Gustave Eiffel. Elle se déroule en 3 phases :

- l'instruction et la discussion des demandes ;
- les arbitrages et la faisabilité des opérations en lien avec la construction du budget ;
- la présentation des emplois chercheurs, enseignants et enseignants-chercheurs devant le CAC du 2 décembre, en lien avec le vote du budget par le CA du 9 décembre 2022.

Pour rappel, la spécificité de l'université est la multiplicité de ses statuts, du fait de sa double tutelle. Par conséquent, elle peut recruter dans plusieurs filières (ITA, Bibliothèque, AENES, ITRF), dont chacune comprend plusieurs corps répartis en trois catégories. Elle peut également recruter des ingénieurs des corps techniques, des chercheurs du développement durable, des enseignants-chercheurs, des ESD et des PAST, ainsi que des CDD et des CDI.

L'exercice de cette campagne 2022 apparaît fortement contraint puisqu'il est nécessaire d'intégrer deux facteurs clés que sont la soutenabilité budgétaire et le respect du plafond d'emplois État. Il existe également un risque de rigidification de la masse salariale qui est surveillée par les tutelles. La limite d'utilisation pour la masse salariale de 80 % des dépenses de fonctionnement est déjà presque franchie.

Il est également nécessaire de prendre en compte les impacts différenciés des demandes des instances :

- Une création d'un poste entraînera nécessairement un surcoût.
- Une republication d'un poste vacant engendre généralement une légère économie de moyens puisqu'il s'agit souvent d'un départ en retraite remplacé par un profil plus jeune et donc moins coûteux.
- Une transformation d'un poste vacant génère le plus souvent un surcoût.
- Une promotion occasionne généralement un surcoût à moyen terme.

En outre, cette campagne d'emplois est encore en construction. Un travail de convergence est en cours afin de disposer d'un vocabulaire et de pratiques communes. Le dialogue est encore imparfait entre les systèmes d'information (passage à RenoiRH, appropriation de l'historique RH). De ce fait, il est proposé que la prise de risque relative aux arbitrages des enseignants et des enseignants-chercheurs soit raisonnable.

Le panorama des demandes pour les fonctions support et soutien est le suivant :

- 30 ITA et 57 BIATSS pour les services, dont presque la moitié pour des créations ;
- 23 ITA et 6 BIATSS pour les composantes de recherche, dont plus de la moitié pour des créations ;
- 26 BIATSS pour les composantes de formation, dont une vingtaine correspondent à des résorptions de précarité.

Différents arbitrages ont été effectués. Ils sont les suivants :

- pour les postes ITA : 10 ouvertures de concours et des recrutements externes ;
- pour les postes BIATSS : des republications de postes vacants (notamment dans le domaine informatique), des republications pour des postes susceptibles d'être vacants en raison notamment de souhaits de départs en mobilité pour motif géographique, 3 transformations de postes, des ouvertures de concours génériques sur des postes occupés, des CDI exclusivement relatifs à l'ESIEE Paris et 5 créations de postes.

Pour rappel, lors de la campagne d'emplois 2021, différents concours d'enseignants, de chercheurs et d'enseignants-chercheurs ont été fructueux. Leur répartition était celle-ci :

- 7 postes de DR pour 6 concours pourvus par 2 femmes et 5 hommes ;
- 7 postes de CR pour 7 concours pourvus par 1 femme et 6 hommes ;
- 3 postes de PR pour 4 concours pourvus par 2 femmes et 1 homme ;
- 10 postes de MCF pour 11 concours pourvus par 1 femme et 9 hommes ;
- 9 postes d'ESD pour 11 concours pourvus par 2 femmes et 7 hommes.

Pour la campagne d'emplois 2022, 32 demandes de postes de chercheurs ont été effectuées par les composantes, dont 9 demandes d'ouverture de postes de DR aux concours, 1 demande de chercheur senior et 23 demandes de postes de CR.

Les composantes ont également réalisé 51 demandes de postes d'enseignants-chercheurs (33 MCF et 18 PR). Leur répartition est celle-ci :

- pour les PR : 8 changement de corps, 5 republications dont 1 au titre de l'EAVT, 1 transformation de support vacant, 2 créations et 2 transformations de supports d'ATER ;

- pour les MCF : 10 republications dont 6 au titre de l'ESIEE et 1 au titre de l'EIVP, 3 transformations de supports d'ATER, 3 transformations d'un support vacant dont 1 au titre de l'ENSG, 1 changement de corps, 4 publications à l'EAVT et 12 créations.

En outre, les composantes ont également effectué 31 demandes de postes d'enseignants, dont 15 ESD (9 republications et 6 créations) et 16 PAST (12 republications et 4 créations).

Par ailleurs, la campagne d'emplois 2022 doit désormais tenir compte du repyramidage permis par la Loi de programmation de la recherche (LPR), qui a pour objectif de rapprocher progressivement la répartition actuelle de 70 % de MCF et 30 % de PR de celle de l'ensemble des chercheurs qui est de 60 % et 40 %. Pour ce faire, 400 supports par an seront publiés entre 2021 et 2025, afin de permettre la transformation sur place de MCF titulaires de l'HDR, ouverte pour $\frac{3}{4}$ des postes à des MCF hors classe et pour $\frac{1}{4}$ à des MCF ayant une ancienneté d'au moins 10 ans. Chaque université aura également la possibilité de réaliser des promotions internes. *A priori*, l'université Gustave Eiffel pourra en réaliser 5, dont 2 au titre de l'année 2021 et 3 au titre de l'année 2022.

De ce fait, si le décret d'application de la LPR paraît, le cheminement suivant sera proposé :

- une 1^{ère} étape consacrée à la validation des effectifs concernés ;
- une 2^{nde} étape au cours de laquelle il sera demandé aux composantes de formation et de recherche, aux commissions permanentes et aux candidats potentiels de manifester leur intérêt sur les promotions ;
- une 3^{ème} étape dédiée à la discussion des modalités internes de choix des disciplines et des collègues promus ;
- une 4^{ème} étape portant sur la décision et la publication des disciplines concernées ;
- une 5^{ème} étape relative à l'étude de chaque candidature individuelle ;
- une 6^{ème} étape consacrée aux avis rendus sur ces candidatures ;
- une 7^{ème} étape dédiée aux décisions individuelles.

Par conséquent, il est proposé d'accéder à plusieurs publications de postes, tout en sachant qu'aucun concours ne sera ouvert en 2022 au titre de l'article 46-3. La répartition des postes est la suivante :

- 5 à l'EAVT ;
- 1 à l'EIVP ;
- 1 à l'ENSG ;
- 7 à l'ESIEE ;
- 5 DR ;
- 8 CR (dont un poste à pourvoir par un CR ou un ITPE) ;
- 4 PR ;
- 5 PR dans l'anticipation du repyramidage ;
- 5 MCF et 1 sous réserve de dotation supplémentaire ;
- 8 ESD et 1 sous réserve de dotation supplémentaire ;
- 12 PAST et 1 CDD PAST sur la base du financement du projet I-Site.

S'agissant du détail, les concours DR sont génériques, c'est-à-dire qu'ils ne sont pas affectés à des laboratoires ni à des départements (sauf pour 2 d'entre eux).

Serge PIPERNO rappelle que ces concours DR remplissent deux objectifs : pallier des manques de compétences scientifiques sur des sujets à développer (ce qui est relativement rare) et promouvoir des candidates CR HDR. Ce sont des concours organisés par la DRH du ministère de la Transition écologique. Il est donc nécessaire d'être précis en amont.

Concernant les CR, certaines propositions qui ne semblaient pas prioritaires n'ont pas été retenues. La répartition choisie semble équilibrée. Le poste au SATIE, qui n'était pas la première priorité du laboratoire, a été retenu étant donné qu'il correspond au concours infructueux de l'année dernière (désistements multiples). De plus, il est probable que l'ouverture du concours CR du département GERS et du laboratoire SRO ne soit pas demandée, étant donné qu'il y a de bonnes candidatures de personnes relevant du corps des ITPE.

Frédéric MORET détaille d'autres propositions.

- Les 3 postes de PR des 19^{ème} et 24^{ème} sections correspondent à 2 mutations et 1 départ à la retraite, tandis que la transformation de MCF en PR date de l'année dernière. En revanche, il a été décidé en lien avec les composantes LISAA et LACT de ne pas accéder à leur demande relative au remplacement d'un poste de PR d'espagnol, suite à un départ en retraite, étant donné que la proposition n'était pas assez mûre.
- Les postes MCF des 63^{ème} et 27^{ème} sections non pourvus en 2021 sont republiés. Le poste des composantes MATHS et LAMA est une transformation d'un support de PRAG vacant en support de MCF. Le poste des composantes STAPS et ACP est publié sous réserve d'une dotation supplémentaire du ministère.
- Les 12 postes de PAST dont les contrats arrivaient à échéance sont republiés. Une création de poste en CDD est quant à elle financée par l'I-Site.

Gilles ROUSSEL souligne que le contexte de cette campagne d'emplois n'est pas simple et que la capacité de l'université à pouvoir se projeter dans la création d'emplois pérennes sur le long terme est actuellement limitée.

Mélika BEN SALEM demande confirmation que le vote des élus porte uniquement sur des republications, et que

plus aucune promotion ne sera effectuée au titre de l'article 46-3.

Gilles ROUSSEL explique qu'il ne s'agit pas exclusivement de republications ; le vote porte sur la campagne emploi pour les chercheurs, enseignants et enseignants-chercheurs. Pour les chercheurs, il s'agit plutôt d'emplois envisagés en fonction des moyens qui seront disponibles. Il existe également des emplois dans des écoles qui ne sont pas des republications.

Le repyramidage est quant à lui au stade de la discussion, le décret n'ayant pas encore été publié. *A priori*, sa périodicité est de 5 ans.

Marie-Axelle GRANIE souhaite connaître la raison pour laquelle des interclassements entre les demandes de chercheurs et des demandes ITA ont été réalisés, sachant qu'elles ne relèvent pas des mêmes corps ni des mêmes lignes budgétaires. Elle souhaite également connaître la cause de la baisse du nombre de postes de DR pour la campagne d'emplois 2022, qui s'élevait à 7 en 2021 et qui est désormais de 5.

Gilles ROUSSEL indique que les classements doivent être considérés comme des indications permettant d'arbitrer. L'idée est de prioriser les besoins des laboratoires.

Par ailleurs, la capacité de recruter dépend des départs lorsque le plafond d'emplois est atteint. La capacité financière dépend quant à elle de la masse salariale qui évolue lorsque surviennent des changements de corps. Les règles nationales l'influencent également. A titre d'exemple, le remboursement d'une partie de la mutuelle des agents de l'université engendre une augmentation des coûts de la masse salariale, qui ne sont pas toujours entièrement compensés par l'État, notamment parce que les calculs se basent généralement sur le nombre de fonctionnaires et que l'établissement n'en est pas exclusivement composé.

Frédéric MORET ajoute que les résultats de la campagne d'emplois 2021 impactent également le recrutement. Aucun support de MCF ne s'est par exemple libéré, puisqu'aucun MCF n'a été promu PR dans un autre établissement.

Serge PIPERNO explique que la baisse du nombre de DR est liée à la manière de dessiner les concours qui ne permet pas d'assurer une continuité exacte d'une année à une autre. Il est nécessaire que les concours soient organisables par le Ministère et d'être équitable vis-à-vis des populations concernées par les promotions, avec une certaine continuité d'une année sur l'autre.

Majdi HOCHLAF ne comprend pas bien le fonctionnement envisagé pour parvenir aux arbitrages. De plus, il lui semblait que les recrutements au titre de l'article 46-3 et les changements de corps étaient cette année encore possibles. Le rééquilibrage des changements de corps devait être par discipline et les promotions par grade. En outre, la consultation d'autres instances n'apparaît pas nécessaire puisque les promotions concernent d'anciens chercheurs.

Gilles ROUSSEL précise que concernant les recrutements au titre de l'article 46-3, il n'est pas interdit d'y recourir mais il est proposé de ne pas les réaliser conjointement au repyramidage.

Au sujet du fonctionnement, la présidence a échangé avec les différentes composantes afin de définir au mieux les postes republiés. Il est proposé au CAC de voter sur les choix d'arbitrages.

Frédéric MORET ajoute que ces choix se trouvent en cohérence avec la proposition de budget qui sera soumise au vote du CA du 9 décembre 2021.

Majdi HOCHLAF fait remarquer que les détails relatifs aux arbitrages tels que les heures d'enseignements ne sont pas présentés.

Frédéric MORET rappelle que la lettre d'orientation budgétaire qui a été votée au mois de septembre 2021 comprenait les modalités de la campagne d'emplois 2022. Actuellement, aucune discipline de l'université n'est surdotée au regard, par exemple, des heures d'enseignement. La position de l'université est celle de ne pas vouloir fragiliser davantage les composantes de formation, compte tenu de l'absence de créations de postes.

Gilles ROUSSEL ajoute que cette position se traduit également par la différence de politique de publications des postes entre les enseignants-chercheurs et les enseignants de celle des chercheurs.

Anne-Sophie EVRARD regrette que les documents relatifs aux arbitrages n'aient pas été partagés en amont aux élus, ainsi que les critères retenus pour ces derniers et les postes de CR et de DR qui seront ouverts aux concours.

Par ailleurs, les interclassements évoqués entre les demandes de chercheurs et celles des ITA apparaissent problématiques. Beaucoup d'ITA exercent également de la recherche. De plus, ces derniers n'osent plus soumettre leurs candidatures puisque la quasi-totalité des promotions ITA a été précédemment attribuée à des personnels administratifs.

Gilles ROUSSEL reconnaît que le processus est encore améliorable. Les profils des chercheurs ne sont pas encore connus par l'établissement. Seuls les besoins et les classements des départements le sont.

S'agissant du partage des documents, la difficulté est que les arbitrages sont étudiés jusqu'au derniers instants. Les éléments pris en compte pour les réaliser sont quant à eux partagés de manière transparente. La lettre d'orientation budgétaire précisait que les republications seraient prioritaires. Enfin, en ce qui concerne l'interclassement des ITA et des chercheurs, **Gilles ROUSSEL** confirme que les deux corps de métier sont importants dans les laboratoires de recherche.

Frédéric MORET ajoute que les arbitrages n'ont pas été partagés en amont par souci d'équité avec les composantes de l'université qui ne sont pas représentées au CAC.

Virginie COLLINS-DENIAU regrette la baisse du nombre de DR. Elle lance également une alerte sur le refus d'une demande effectuée par le COSYS afin d'accéder à celle du SATIE de l'année passée. Un poste infructueux peut l'être de nouveau en 2022 s'il existe une difficulté de recrutement dans son secteur. A son sens, il importe d'être particulièrement attentif aux demandes des composantes.

Serge PIPERNO indique que le concours n'a pas été infructueux en raison d'un manque de candidats, mais en raison de désistements des 4 candidates qui étaient admissibles. Il a donc semblé judicieux de le republier puisque les priorités des laboratoires concernés n'avaient pas changé.

Céline LÉONARD demande s'il est envisagé de consulter les composantes de recherche et de formation sur les candidatures individuelles prévues à l'étape 6 du repyramidage.

Gilles ROUSSEL répond par la positive.

Céline LÉONARD s'enquiert par ailleurs de l'attribution des concours ITA et BIATSS qui sont ouverts sur des postes occupés.

Frédéric MORET fait savoir que la procédure prévoit une phase nationale d'admissibilité avant de passer un oral d'admission devant un jury local.

Guillaume ATGER ne comprend pas pourquoi les élus ne votent pas sur les concours ITA et BIATSS, alors que l'article 9 du décret de création de l'université mentionne le nécessaire avis des instances sur la répartition des emplois.

Frédéric MORET explique que le vote porte sur l'alinéa 5 de l'article 9.2 des statuts, relatif aux profils des enseignants-chercheurs, des chercheurs et des enseignants. La répartition des emplois concerne quant à elle la politique RH qui a été déclinée dans la lettre d'orientation budgétaire.

Gilles ROUSSEL ajoute que la spécificité de l'université, contrairement aux autres établissements, est que son CA n'est pas décisionnaire sur ces sujets. Il ne peut pas créer de postes si le CAC ne les vote pas en amont.

Le conseil académique émet un avis favorable à la majorité sur la campagne emplois chercheurs et enseignants-chercheurs 2022, sous réserve de l'approbation du budget initial 2022 par le conseil d'administration du 9 décembre 2021, soit 38 voix « pour », 15 « abstentions » et 6 voix « contre » des membres présents et représentés.

Gilles ROUSSEL s'enquiert d'éventuelles explications de vote.

Anne-Sophie EVRARD indique que son vote contre la campagne emplois chercheurs et enseignants-chercheurs 2022 exprime une désapprobation à l'encontre de la méthode employée (et notamment la communication tardive) non vis-à-vis des postes publiés.

Marie-Axelle GRANIÉ abonde en ce sens. Elle regrette que le CAC n'ait pas communiqué en amont des arbitrages ni des fiches de poste.

Gilles ROUSSEL convient que la procédure devra être améliorée.

Serge PIPERNO se déclare favorable à ce que chaque poste fasse l'objet d'une fiche de poste.

Lionel DUTHEIL estime important que les besoins et les demandes soient formalisées dans des fiches de poste. Ces éléments font l'objet de classements dans les composantes ; or ceux-ci ne sont pas toujours suffisamment mis en évidence.

Mélika BEN SALEM suppose que la Présidence a retenu les premières demandes des UFR et des laboratoires.

Frédéric MORET nuance ce propos. En effet, lorsqu'une composante n'émet que des demandes de création de postes et qu'il est impossible d'y répondre favorablement faute de moyens et de supports, lesdites demandes n'ont pas été retenues.

Majdi HOCHLAF s'enquiert des demandes de créations de postes. La lettre de cadrage ne stipulait en effet pas qu'il n'y aurait aucune création de poste.

Gilles ROUSSEL assure que l'université accédera à ces demandes si des moyens supplémentaires sont alloués. Il a seulement été arbitré qu'elles ne se substituent pas à d'autres propositions de postes.

La séance est suspendue pendant quinze minutes.

6. Rapport social unique

Un document est projeté en séance.

Claire CORMAN apporte des précisions sur ce rapport.

80 titulaires ont été recrutés au cours de l'année 2020. Les enseignants, les enseignants-chercheurs, les chercheurs, les BIATSS et les ITA ont été principalement recrutés sur concours. Les personnels MTE ont quant à eux davantage été recrutés par mutation et détachement. La catégorie « autre » correspond essentiellement aux retours de détachement et de disponibilité.

Concernant la promotion, le nombre de promouvables des personnels des corps MTE n'apparaît pas en raison de sa trop grande importance.

S'agissant des rémunérations, celle « accessoire » concerne principalement les primes statutaires.

Les chiffres de l'égalité professionnelle émanent quant à eux de l'étude portant sur les écarts de rémunération qui a été menée.

Vis-à-vis de la santé au travail, les collaborateurs du périmètre I ont accès à la plateforme Proconsult, tandis que ceux du périmètre U bénéficient d'une psychologue du travail.

Le taux d'emploi direct de l'université est de 2,92 %, alors que son obligation est de 6 %.

S'agissant de l'action sociale, une aide de secours exceptionnelle a été attribuée au printemps 2020 pour les personnels dont la situation financière avait été impactée par l'impossibilité d'accéder à la restauration subventionnée.

En outre, les deux thématiques les plus demandées lors des formations sont celle de l'hygiène et la sécurité et celle du développement des compétences métiers.

Majdi HOCHLAF rapporte que le CNRS réserve des postes au recrutement de salariés handicapés pour parvenir à un taux d'obligation d'emploi direct de 6 %.

Claire CORMAN fait savoir que l'université recourt également à cette solution.

Gilles ROUSSEL souligne l'importance d'inciter les collaborateurs à déclarer leur handicap afin de mieux les accompagner et de remplir l'objectif de l'université.

Mélika BEN SALEM souhaite savoir si les doctorants qui ne sont pas financés sont comptabilisés dans les effectifs. Elle souhaite également connaître la signification de doctorants « hors plafond ».

Gilles ROUSSEL répond que le rapport social ne porte que sur les personnes que l'université emploie. De plus, les doctorants qui se trouvent « hors plafond » sont ceux financés par les ressources propres de l'université, à l'inverse des doctorants « sous plafond » qui sont financés par les subventions des ministères.

7. Principes d'affectation de la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) pour les personnels de statut enseignant-chercheur

Florence MERLEVÈDE révèle que la 26^{ème} section du CNU a déjà partagé un texte annonçant que la campagne PEDR de 2022 ne sera pas semblable à celle de 2021. Les nouveaux décrets seraient prochainement publiés. A l'instar du repyramidage, il apparaît nécessaire qu'un groupe de travail soit mis en place, afin d'anticiper les futures problématiques qui seront notamment liées aux promotions et aux primes de l'ensemble des enseignants-chercheurs. La Commission carrière des enseignants-chercheurs (CCEC) est une commission restreinte qui ne peut pas décider toute seule de ces sujets.

Gilles ROUSSEL s'accorde sur ce besoin d'anticipation. Néanmoins, l'université sera tributaire des modalités des décrets qui attribueront ou pas le pouvoir décisionnel à l'échelon local.

Aurélie DELEMARLE s'enquiert d'une réflexion qui serait menée sur le coût d'encadrement des juniors qui ne sont pas HDR.

Gilles ROUSSEL assure qu'une réflexion globale sera menée par l'université si les décrets le lui permettent. Actuellement, la PEDR s'applique uniquement aux fonctionnaires.

Auréli DELEMARLE s'enquiert par conséquent de ce qu'il adviendra des personnels qui ne sont pas fonctionnaires.

Gilles ROUSSEL indique qu'il pourra être décidé avec les établissements concernés que leurs personnels bénéficient d'un système comparable, mais cette éventualité représente un coût non négligeable.

Mélika BEN SALEM révèle également que la 5^{ème} section du CNU a été mise au courant que 3 primes (administrative, pédagogique et de recherche) remplaceraient la PEDR actuelle. L'université en aurait la charge.

Majdi HOCHLAF témoigne que la CCEC n'est pas une commission restreinte et qu'elle est consciente de sa charge de travail et du manque de temps pour parvenir à la réaliser. Pour preuve, elle a demandé à la présidence la possibilité de recourir à des experts.

Gilles ROUSSEL estime qu'il apparaît judicieux de présenter de nouveau les prérogatives de la CCEC. Cette dernière décidera des sujets qui ont trait à la PEDR si les décrets lui en donnent la responsabilité. Actuellement, il s'agit bien de l'université qui décide des primes puisqu'elle choisit de recourir au CNU et de voter en CCEC les propositions soumises par celui-ci.

Les principes d'affectation de la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) pour les personnels de statut enseignant – chercheur proposés sont approuvés à la majorité, soit 57 voix « pour » et 2 « abstentions » des membres présents et représentés.

RECHERCHE

8. **Politique d'attribution des contrats doctoraux 2022 – 2025**

Serge PIPERNO fait savoir qu'à l'automne 2021, le fonctionnement de l'attribution des contrats doctoraux a été expliqué aux écoles et aux composantes de recherche, même si les attributions n'étaient pas encore décidées.

De plus, le nombre de personnels HDR dans les composantes de recherche a été évalué à 325. L'objectif poursuivi de la distribution des contrats doctoraux est que les ratios CD/HDR des 7 écoles doctorales soient à peu près équivalents. Les effectifs HDR seront actualisés tous les 2 ans, afin de prendre en compte une année paire et une année impaire, ce qui permettra d'avoir un retour d'expérience suffisant des « X,5 ». Il semble également judicieux que le nombre de contrats doctoraux non fléchés soit au départ de 6.

Par ailleurs, les questions relatives aux négociations, notamment pour l'école doctorale SMH, sont encore à affiner.

Le concours « national » (pour les écoles doctorales sans contrat doctoral fléché) doit également être organisé. Pour rappel, la possibilité de recourir à plusieurs jurys pour diverses disciplines avait été évoquée. Les discussions avec les écoles doctorales des différents campus pour lesquelles l'université a la possibilité d'être co-accréditée doivent encore être amorcées.

En outre, il existe un véritable enjeu de financements régionaux pour de nombreuses écoles, notamment SMH à Marseille, SPI à Nantes ou encore les écoles doctorales à Lille. L'objectif est de trouver une solution pour que les contrats doctoraux ne soient plus considérés comme financés par des subventions, afin que les doctorants ne soient plus concernés par le plafond d'emplois. L'université pourrait alors en financer davantage.

Malal KANE souhaite savoir si la procédure actuelle de pré-sélection des contrats doctoraux sera de ce fait abandonnée.

Serge PIPERNO répond qu'elle n'est certes pas reconduite, mais que même si le contrat d'objectif de l'ex-Ifsttar arrive à échéance, la question de soutenir des thématiques scientifiques se pose toujours. L'université peut, par exemple, recommander plus ou moins fortement aux écoles doctorales de soutenir certaines thématiques, ou encore émettre le souhait de soutenir des projets non retenus et issus de thématiques prioritaires par l'intermédiaire des contrats non fléchés.

Odile ABRAHAM se souvient que les contrats doctoraux ne pouvaient pas être tous financés, en raison du nombre trop important de sujets de thèses. Un classement était donc opéré entre ces sujets.

Serge PIPERNO indique que les sélections de sujets seront à discuter avec chaque école doctorale, dont les attentes peuvent être divergentes.

Gilles ROUSSEL complète que la difficulté de l'université sur ce sujet est que chaque école doctorale dispose effectivement de sa propre politique. Certaines respectent le classement, tandis que d'autres ne s'y réfèrent pas.

Odile ABRAHAM estime qu'il serait nécessaire qu'une instance ait en charge la politique d'homogénéisation entre les écoles doctorales et l'université.

Gilles ROUSSEL pense que l'université pourra toujours, si elle le souhaite, avoir une vision homogénéisée par département et par école sur ce sujet.

Armelle CHABOT souhaite connaître la raison pour laquelle la SPI de Nantes se trouve un peu plus démunie que les autres écoles. Elle fait également savoir qu'il peut être proposé, par exemple, jusqu'à 2 fois plus de sujets que de contrats doctoraux à une école. Certains d'entre eux ne bénéficieront alors que d'un financement équivalent, par exemple, à la moitié de celui d'un contrat doctoral.

Serge PIPERNO fait remarquer que la SPI de Nantes ne se trouve pas plus démunie, puisque son attribution est seulement de 4,5 contrats doctoraux au lieu de 4,6. Il s'agit de la plus proche estimation.

Gilles ROUSSEL ajoute que les contrats doctoraux non fléchés et votés par le CAC permettront également de rééquilibrer certaines situations.

Virginie COLLINS-DENIAU est satisfaite que des garanties de contrats doctoraux soient apportées aux campus de Marne, Nantes et Lyon. En revanche, les écoles faisant partie de la catégorie « autres ED » ne bénéficient pas de ces mêmes garanties, étant donné qu'un arbitrage sera à chaque fois réalisé en fonction du ratio de cette catégorie.

Gilles ROUSSEL reconnaît que ce risque d'inégalités existe. Néanmoins, en se basant sur les bilans antérieurs des écoles, les mesures correctives qui seront apportées devront permettre que ce risque ne se matérialise pas.

Pierre-Jean ARNOUX abonde dans ce sens. L'esprit de la commission spécialisée R&I était celui de recourir aux contrats non fléchés pour rééquilibrer les différentes situations.

Gilles ROUSSEL ajoute que l'important sera également de suivre attentivement les évolutions des ratios. Il est souhaité que chaque école bénéficie ultérieurement d'une attribution de 0,5 contrat en plus.

La proposition d'attribution des contrats doctoraux 2022-2025 est approuvée à la majorité, soit 49 voix « pour » et 10 « abstentions » des membres présents et représentés.

9. Attributions de gratifications de stage 2022

Serge PIPERNO annonce que la solution idéale n'a pas été trouvée. Le système n'est pas assez satisfaisant puisqu'il ne soutient pas à la fois les composantes de recherche et l'attractivité des formations « Masters 2 ». Seuls des ajustements à la marge basés sur les résultats de l'année 2021 peuvent être envisagés.

Il a été demandé aux composantes de recherche de réaliser un bilan de leur utilisation des gratifications au cours de l'année 2021, et une estimation de celle de l'année 2022. Le collège de la recherche a regretté qu'il n'existe pas de connexion institutionnelle entre les demandes d'offres de stages des « Masters 2 » et les composantes de recherche. Certains de ses représentants jugent la proposition de finaliser la décision en CAC le 27 janvier 2022 trop tardive. La demande faite aux laboratoires a été perçue comme un alourdissement de la procédure. Il est de plus difficile d'en tirer des conclusions.

Néanmoins, la commission spécialisée R&I semble globalement d'avis de se baser sur la dotation de 2021 et sur celle envisagée pour 2022, soit d'un budget de 315 000 euros, puis de faire évoluer très légèrement celui-ci. Elle souhaite proposer une attribution de gratifications, puis de demander à mi-parcours un point de situation aux composantes sur leur utilisation afin de répartir autrement les attributions. En outre, les composantes de recherche souhaitent que la condition de 4 mois maximum par stage soit assouplie.

Par conséquent, la proposition qui peut être soumise aujourd'hui est celle-ci :

- maintenir les « petites dotations » ;
- soutenir les composantes, notamment celles dont l'effectif est conséquent, qui demandent davantage de gratifications et qui sont généralement sous dotées ;
- tasser légèrement les dotations de certaines.

Odile ABRAHAM souligne l'importance d'assouplir la condition des 4 mois maximum qui est considérée par un grand nombre de personnes comme une véritable contrainte.

Paola PELLEGRINI souhaite connaître la raison pour laquelle le service RH ne s'est pas chargé de réaliser les bilans d'utilisation des gratifications puisqu'il dispose d'informations plus complètes.

Serge PIPERNO répond que les estimations 2022 étaient également souhaitées et que les RH ne disposent pas nécessairement de l'information sur la provenance des stagiaires, notamment s'ils sont issus de l'université ou pas.

Yoan PECHAUD considère que la finalisation de la décision prévue pour le 27 janvier 2022 est effectivement trop tardive. Les stages débutent au mois de février 2022 et les recherches de stage sont amorcées en amont.

Serge PIPERNO propose de voter sur la garantie que les composantes de recherche bénéficieront d'au moins 90 % des mêmes attributions pour l'année 2022 que celles de l'année 2021.

Isabelle NAVIZET demande si la condition des 4 mois peut être parallèlement levée.

Gilles ROUSSEL répond que cette possibilité doit être examinée.

La garantie que les composantes de recherche bénéficieront pour 2022 d'au moins 90 % des attributions accordées en 2021 est approuvée à l'unanimité, soit 56 voix « pour » des membres présents et représentés.

10. **Politique de signature des publications**

Serge PIPERNO annonce que la politique de signature des publications évoluera prochainement, en raison de l'intégration ESIEE Paris, des conventions UMRS, de l'apparition de nouveaux laboratoires et de changements de noms de ces derniers. Le point principal de cette évolution est la présence de la chaîne intangible qui se nomme « Univ Gustave Eiffel ». Le modèle devient descendant et les mentions « IFSTTAR » et « ESIEE Paris » sont supprimées. Il s'agit d'une pratique commune que l'université soit située en première position du modèle. Les laboratoires sont désormais mentionnés par le biais d'acronymes et le numéro UMR peut l'être lorsque cette mention est importante pour les laboratoires (CNRS, LMBC à Lyon, etc.). Par la suite, l'idée est qu'une charte de signature des publications soit établie et décline les différents principes.

L'évolution de la politique de signature des publications est approuvée à l'unanimité, soit 56 voix « pour » des membres présents et représentés.

11. **Convention Université Gustave Eiffel – CNRS**

Cette convention bilatérale s'explique par l'évolution de la politique du CNRS au sujet des conventions qui régissent les relations avec les UMR. Les notions de tutelle principale et de tutelle secondaire ont notamment été intégrées, ce qui impacte la signature des publications. En effet, lorsqu'un établissement est tutelle principale d'une UMR, il participe à la définition stratégique et toutes les publications issues de l'UMR mentionnent le nom de l'établissement dans la signature de l'auteur concerné. Lorsqu'il est seulement tutelle secondaire, il ne participe pas à cette définition et le nom de l'établissement n'est mentionné parmi les tutelles que si l'auteur relève de cet établissement.

Par conséquent, le CNRS a la charge de faire la synthèse des souhaits des différents établissements. Si le cadre proposé ne convient pas, des avenants seront ajoutés. La période couverte par la convention est rétroactive, puisqu'elle s'étend de 2020 à 2025. Ses points importants concernent :

- l'instauration d'un comité d'orientation partagé ;
- le placement de l'ensemble des UMR de l'université sous sa tutelle principale, hormis l'ISTERRE et le SATIE ;
- la gestion des contrats de recherche avec une répartition définie de la propriété intellectuelle, le choix de l'établissement gestionnaire du contrat qui est plutôt à l'initiative de la direction de l'UMR, un taux par défaut de 15 % pour les frais de gestion et pouvant atteindre 25 % pour les contrats d'expertise et les prestations de services ;
- la mise en valeur du soutien.

Le projet de la convention Université Gustave Eiffel - CNRS, ainsi que ses annexes, sont approuvés la majorité, soit 54 voix « pour » et 2 « abstentions » des membres présents et représentés.

12. **Création de l'UMR MCD entre le Cerema et l'Université Gustave Eiffel (sous réserve de la finalisation de la convention)**

Cette UMR aura la charge d'accompagner une équipe de recherche commune entre MAST-FM2D et Cerema-DIMA. La convention n'est pas encore mûre. Elle sera donc validée lors d'un CAC du début de l'année 2022.

Armelle CHABOT s'étonne que les inscriptions des doctorants soient envisagées à l'école de Nantes. Les acteurs du département MAST semblent réticents à l'idée d'être plus ou moins impliqués dans ce projet, puisqu'une seule équipe se trouverait à Marne-la-Vallée.

Gilles ROUSSEL promet que ce point sera examiné.

Céline BONHOMME affirme qu'il existe une convergence totale des équipes sur le projet scientifique associé à la convention. Les échanges récents méritent d'être approfondis. Le sujet relatif à l'école doctorale est bien pris en compte.

Le principe de création de l'UMR MCD, entre le Cerema et l'Université Gustave Eiffel, est approuvé à la majorité, soit 37 voix « pour », 12 « abstentions » et 7 voix « contre » des membres présents et représentés.

13. Information sur le renouvellement des directions des départements

Serge PIPERNO informe les élus de l'arrivée à échéance des mandats de cinq directions de départements. Des candidatures ont été reçues pour chacune d'entre elles. Pour les départements GERS, MAST et TS2, les nominations devraient avoir prochainement lieu puisque les candidatures ont été validées. Pour le département AME, une proposition de codirection à 3 personnes a été validée mais l'avis du conseil de département est encore en attente. Enfin, pour le département COSYS, les deux équipes de directions qui se sont proposées semblent opposées. Des discussions sont en cours afin de concilier leurs points de vue.

INTERNATIONAL

14. Stratégie internationale – bilan 2021

Agnès JULLIEN rappelle que les instruments génériques internationaux sont notamment composés d'instruments structurants (LIA, Hub, Alliance) et d'instruments émanant du CNRS.

Dans le cadre des orientations prioritaires en Europe et hors Europe, plusieurs actions ont été menées.

- Une Alliance PIONEER a été signée afin que l'université s'inscrive dans la dynamique des universités européennes.
- Le projet COFUND, sur lequel 60 sujets ont été soumis par les composantes, a été acquis.
- Des travaux ont été dirigés par les réseaux afin que les sujets des structures de recherche soient financés et que la contribution à la construction d'Horizon Europe soit assurée. Pour ce faire, des *positions papers* ont été proposées. Le réseau POLIS a été intégré. Un engagement de participation a été pris avec 4 partenariats publics et privés d'Horizon Europe. De plus, le CLORA changera prochainement de fonctionnement et deviendra la « Maison Irene et Frédéric Joliot Curie ». La charte ERASMUS a été accompagnée d'une labellisation « Bienvenue en France 2 étoiles ». En outre, 11 projets structurants relatifs aux coopérations bilatérales sont en cours.

S'agissant des actions hors Europe Recherche, des cotutelles, des mobilités entrantes et sortantes sont en cours.

Concernant l'internationalisation des formations, différentes actions sont menées.

- Des mobilités d'enseignants et Erasmus sont prévues pour le mois de janvier 2022 ;
- Des mobilités de *staff* ont été réalisées par l'intermédiaire du partenariat PIONEER ;
- Un DU « Formation à la Culture et aux Méthodologies Universitaires Françaises » a été créé ;
- Un projet COIL avec les Etats-Unis a été mis en œuvre ;
- La convention du campus FSATI est en cours de finalisation ;
- Des masters ont été signés dans le cadre du partenariat avec PIONEER ;
- Le Hackaton a été organisé et a eu un véritable succès.

Enfin, le projet MadAtlas représente le modèle de cette internationalisation se traduisant par le partenariat entre la France et Madagascar. L'engagement de nombreuses composantes dans celui-ci permet une montée en compétences collective sur divers sujets. L'objectif est d'intégrer ces nouvelles compétences dans d'autres partenariats comme celui avec PIONEER.

15. Outils incitatifs « partenariats structurants » : attribution de l'enveloppe globale et des montants à chaque partenariat

Le nombre de partenariats ayant demandé des financements pour l'année 2022 est de 11, pour un montant total de 93 000 euros. Compte tenu de la crise sanitaire, la CSI propose au CAC d'attribuer 80 % de ce montant aux partenariats structurants dès le mois de janvier 2022, soit 74 400 euros. Une révision à mi-parcours est également proposée, afin d'éventuellement réajuster les dépenses.

L'attribution des 80 % des crédits disponibles en janvier 2022 aux partenariats structurants, représentant la somme de 74 400 euros, est approuvée à la majorité, soit 48 voix « pour », 7 « abstentions » des membres présents et représentés.

16. Evolution de l'offre de formation 2021/2022

a) Non-ouverture du Diplôme inter établissements Gestion des organismes de sécurité sociale (DIE GEOSS)

Venceslas BIRI indique que l'ouverture du DIE GEOSS, en partenariat avec l'EN3S et Paris 1, avait été validée par le CAC du 22/06/2020, pour l'année 2020/2021 mais finalement il n'ouvrira jamais. En effet, l'EN3S renonce au DIE et se concentre sur le partenariat avec Paris 1 dont les frais sont moins élevés. Le Collège des formations du 21/10/2021 a été informé de cette non ouverture et n'a émis aucune remarque particulière.

b) Demande de création d'un parcours double diplôme Licence Arts, Musique et métiers du son (MMS) et Diplôme national supérieur professionnel de musicien (DNSPM), en partenariat avec le Pôle supérieur d'enseignement artistique Paris – Boulogne Billancourt (PSPBB)

L'UFR LACT propose la création d'un nouveau parcours de double diplôme au sein de la Licence MMS, dit parcours DNSPM, en partenariat avec le PSPBB.

Venceslas BIRI indique que les étudiants concernés suivront à la fois des enseignements de la Licence MMS et des enseignements dispensés par le PSPBB. Ce double diplôme permettra aux étudiants d'obtenir la Licence MMS et le DNSPM.

Cette demande a été validée par le directeur et le Conseil de composante. Un projet de convention avec le PSPBB a été rédigé et la fiche de soutenabilité financière a été validée par la Vice-présidence.

Le Collège des formations du 18/11/2021 a été informé de cette demande d'ouverture et n'a émis aucune remarque particulière.

Les 2 propositions d'évolution de l'offre de formation 2021-2022 sont approuvées à l'unanimité, soit 54 voix « pour » des membres présents et représentés.

17. Evolution de l'offre de formation 2022 /2023

a) Point d'avancement sur la création du SFA Université Gustave Eiffel

Muriel JOUGLEUX rappelle que l'université comptabilise 4 000 apprentis et que plus de la moitié sont sous contrat d'apprentissage avec son partenaire principal qui est le CFA Descartes.

La création du SFA (Service de formation par apprentissage) de l'université poursuit l'objectif d'opérer directement les formations d'ingénieurs par apprentissage, sans passer par un CFA tiers.

Depuis le 1^{er} janvier 2021, l'université est un SFA. De ce fait, des actions ont depuis été menées :

- un GT pilote et un GT opérationnel, dans lequel les écoles d'ingénieurs et des services étaient représentés, ont été créés ;
- un état des lieux a été réalisé et des propositions d'organisation et de moyens ont été soumises ;
- les apprentis de l'ESIEE ont été intégrés au mois de septembre 2021 dans le SFA ;
- le transfert des contrats des apprentis du CFA Ingénieurs 2000 vers le SFA a été entamé.

Différents principes d'organisation ont également été retenus.

- Le CFA sera un SFA ;
- Les activités administratives et financières seront mutualisées, ainsi que l'organisation des événements apprentissage et l'accompagnement ;
- Le SFA coordonnera les activités du *sourcing* et les relations avec les entreprises ;
- Les cellules apprentissage seront déclinées au sein des écoles.

Une réflexion portant sur le positionnement du SFA dans l'organisation est par ailleurs en cours. Des recrutements ont déjà été effectués, notamment à l'agence comptable et à la DAFAP. Des postes sont également à pourvoir au sein de la cellule apprentissage de l'ESIPE.

b) Diplômes d'ingénieur de l'ESIPE en apprentissage : transfert du CFA Ingénieurs 2000 au SFA Université Gustave Eiffel

En outre, il est demandé aux élus de se prononcer sur le transfert de la gestion des apprentis de l'ESIPE du CFA Ingénieurs 2000 vers le SFA Université Gustave Eiffel.

Gilles ROUSSEL complète qu'il est souhaité que ce transfert soit sécurisé par un vote du CAC.

Lionel DUTHEIL se préoccupe du recrutement, étant donné que la mise en place du SFA est prévue pour le mois de septembre 2022.

Muriel JOUGLEUX confirme que ce recrutement représente l'un des enjeux principaux des prochains mois. Il est déjà amorcé puisque deux personnes qui se sont positionnées pour travailler à l'ESIFE ont récemment été recrutées.

Dans le cadre de l'évolution de l'offre de formation 2022-2023, le transfert des diplômes d'ingénieur de l'ESIFE en apprentissage du CFA Ingénieurs 2000 au SFA de l'Université Gustave Eiffel à compter de la rentrée 2022 est approuvé à l'unanimité, soit 52 voix « pour » des membres présents et représentés.

18. Modalités de candidature et capacités d'accueil des formations 2022/2023

Venceslas BIRI souligne le projet du ministère de mise en œuvre de la nouvelle plateforme master, application nationale de candidatures en 1ère année de Master. Les étudiants concernés seraient ceux issus de la formation initiale et de l'apprentissage. Les redoublants et les stagiaires de la formation continue ne seraient pas inclus. Le master 1 reste sélectif et des entretiens d'entrée pourraient également être menés. Les étudiants déposeront leurs candidatures sur cette plateforme au mois de mars 2022. L'examen de celles-ci se déroulera du mois d'avril à la mi-juin 2022.

Par ailleurs, comme tous les ans, à la demande du Ministère et du Rectorat, et afin de se prémunir en cas de recours étudiant, certains éléments doivent être validés par nos instances, comme les capacités d'accueil, les attendus, ou encore les critères d'examen des candidatures, pour toutes les formations de l'université.

Pour ce faire, il est proposé aux élus de valider les informations contenues dans les 3 fichiers suivants : annuaire des formations 2022-2023, paramétrage Parcoursup et paramétrage de la nouvelle plateforme Master.

Mélika BEN SALEM souhaite savoir si la nouvelle plateforme vise également les étudiants internationaux.

Venceslas BIRI répond qu'ils peuvent postuler sur cette plateforme s'ils possèdent un diplôme national de licence français. Dans le cas contraire, ils devront postuler sur e-Candidat.

Corine MAITTE trouve inacceptable que le calendrier du ministère place l'université dans l'urgence d'agir. De plus, les responsables des masters n'ont pas été concertés. Le CAC doit prendre position contre cette précipitation et cette absence de concertation.

Inès DE DIEGO s'accorde sur cette précipitation qui n'est pas justifiée. De plus, ce calendrier impose que les diverses épreuves des candidats soient passées dans le même temps.

Venceslas BIRI fait savoir que les épreuves et les entretiens se dérouleront pendant la période d'examen des candidatures, du mois d'avril à la mi-juin 2022.

Gwendal SIMON estime également que le calendrier est précipité et qu'au regard de l'historique de Parcoursup, la concertation aurait dû être élargie aux équipes enseignantes.

Venceslas BIRI affirme que les composantes de formation ont été alertées depuis le début de l'année, en réunion de rentrée et en collège des formations, de la mise en place de la nouvelle plateforme mais les éléments précis du ministère ne sont pas encore parvenus aux universités.

Mélika BEN SALEM considère également que ce calendrier est trop précipité. Elle pense néanmoins que cette unique voie d'entrée permettra d'identifier rapidement les étudiants en licence qui n'ont pas trouvé de master.

Gilles ROUSSEL est du même avis.

Majdi HOCHLAF souhaite savoir si cette plateforme est couplée avec le dispositif CEF.

Venceslas BIRI répond par la négative. Le nombre de places limité ne prendra pas en compte les étudiants étrangers. De plus, les places qui resteront vacantes pourront être pourvues au cours d'une phase complémentaire.

Florence ROUYER demande si la nouvelle plateforme prendra en compte la surcharge technique (nombre de données d'appel, *surbooking*, etc.) qui retarde les réponses transmises aux candidats.

Venceslas BIRI le pense. Les réponses devraient être envoyées aux candidats mi-juin 2022.

Le CAC décide collégalement d'assortir son avis sur les capacités d'accueil, les attendus et les prérequis pour 2022/2023 d'une expression sur l'impossibilité :

- pour les équipes pédagogiques : de tenir les délais de mise en place de la nouvelle plateforme master qui soulève de nombreuses questions auxquelles il ne sera pas possible de répondre dans le calendrier imposé ;***
- de mener sereinement les concertations dans l'établissement ;***

- *d'informer correctement les futurs candidats.*

L'avis approuvé à l'unanimité, soit 46 voix « pour » des membres présents et représentés, sera transmis au conseil d'administration du 9 décembre 2021.

ESPACE INFORMATIF

Ce point n'a pas été traité.

QUESTIONS DIVERSES

Ce point n'a pas été traité.

La séance est levée à 18 heures 40.

Le Président

Gilles ROUSSEL



