

**Délibération n° 2024-087**  
**Conseil d'administration**  
**Séance du 27 septembre 2024**

**POINT N°2 : Approbation du procès-verbal du 7 juillet 2024**

**Visa :**

- Vu le code de l'éducation,
- Vu les statuts de l'Université Paris XIII, dénommée USPN,
- Vu les documents présentés au Conseil d'administration

Les membres du Conseil d'administration de l'Université Paris XIII, dénommée Sorbonne Paris Nord approuvent le procès-verbal de la séance du 5 juillet 2024, tel qu'annexé à la présente délibération.

**Votants présents ou représentés : 21**

**Pour : 21**

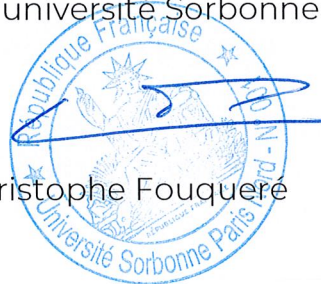
**Abstention : 0**

**Contre : 0**

**Ne prend pas part au vote : 0**

Le président de l'université Sorbonne Paris Nord

Christophe Fouquère



# PROJET DE PROCÈS-VERBAL DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITÉ SORBONNE PARIS NORD

Approuvé au conseil d'administration  
du vendredi 5 juillet 2024

### **Collège « A »**

Monsieur Christophe FOUQUERÉ, Président de l'Université Sorbonne Paris Nord, Président du Conseil d'administration

Monsieur Thierry BAUBET (à distance)

*Madame Nathalie BLANC (excusée, procuration à Marie-Christophe BOISSIER)*

Monsieur Marie-Christophe BOISSIER (à distance)

*Monsieur Guilhem BOUSQUET (absent)*

Monsieur Guy DIRRAS

*Madame Pascale GARNIER (excusée, procuration à Guy DIRRAS)*

Madame Corinne VERCHER-CHAPTAL (à distance)

### **Collège « B »**

Madame Vanessa CASTEJON

Monsieur Pierre GÉRARD

Monsieur Rushed KANAWATI

Madame Isabelle LIOTARD

*Monsieur Samuel MAYOL (absent)*

Monsieur Charles REIPLINGER (à distance)

Madame Milena SALERNO (à distance)

Madame Marie-Hélène VIGLIANO-FEGUIR

### **Collège « BIATSS »**

Madame Judith ABSALON, BIATSS en action (à distance)

Madame Sandrine CARON

Madame Moïsette BANIAKINA OUMBA, UNSA

Madame Mélanie DAVID, Sans affiliation syndicale (à distance)

Monsieur Mamadou DEMBELE, Avec Samuel MAYOL pour une université humaine (à distance)

Madame Noëlle LEROUX, CGT

### **Collège « Usagers »**

*Madame Majla ESSBAYI (absente)*

Monsieur Florian MARGUERITE

Monsieur Laurent LY *(absent)*

Monsieur Ayoub OUCHANI (à distance)

*Madame Amina OUENDADJI (absente)*

*Monsieur Ali ASSAN (absent)*

*Monsieur Moustapha WASSA (absent)*

### **Collège Personnalités extérieures**

*Madame Florence LAROCHE, Conseil départemental de la Seine-Saint-Denis (absente)*

*Madame Muriel BOURREAU, Conseil régional d'Île-de-France (absente)*

Monsieur Sylvain GOLDSTEIN, CGT 93 (à distance, procuration à Noëlle LEROUX à compter de 14 heures 30)

Monsieur Manuel GUILLAIN, Groupe L'Oréal (à distance)  
*Madame Marie-Hélène PAPILLON, CNRS (absente)*  
Monsieur Radouane M'HAMDI, lycée André Bouloche  
*Monsieur Farooq MOHAMMAD, 4M investment (absent)*  
*Madame Caroline RENAULT, journaliste au quotidien L'Humanité (absente)*

### **Membres de droit**

Madame Veranne NJIKE, Représentante de la Rectrice déléguée (à distance)  
Monsieur Pascal PAIN, Agent comptable  
Monsieur Olivier SCASSOLA, Directeur général des services

### **Invités permanents**

Madame Nathalie CHARNAUX, Directrice de l'UFR SMBH (à distance)  
*Madame Nathalie COUTINET, Directrice de l'UFR SEG (absente)*  
*Madame Yamina ESSOM, conseillère municipale de la Ville de Villetaneuse (absente)*  
Madame Anne FAUCHON, Directrice de l'UFR DSPS (à distance)  
Madame Judith FORTIER, Assistante de direction en charge du Conseil d'administration  
Madame Hélène GRABOIS, DGSA  
Madame Karine GRANDPIERRE, Directrice de l'UFR Sciences de la communication  
*Madame Céline GUERRAND, Directrice de la communication (absente)*  
Madame Sabrina JUILLET GARZON, Directrice de l'UFR LLSHS (à distance)  
Monsieur Goran KAYMAK, Vice-Président étudiant (à distance)  
Madame Nathalie LIDGI-GUIGUI, Vice-Présidente Sciences avec et pour la Terre (à distance)  
Madame Malika LITIM, Vice-Présidente en charge des conditions de travail et des carrières  
Monsieur Bruno MANIL, Directeur de l'Institut Galilée  
Madame Pascale MOLINIER, Vice-présidente de la Commission de la recherche  
Monsieur Homère NKWAWO, Directeur de l'IUT de Villetaneuse (à distance)  
Monsieur Olivier OUDAR, Vice-Président de la Commission de la formation et de la Vie universitaire (à distance)  
Madame Anne PELLÉ, Vice-Présidente du conseil académique  
*Monsieur Ludovic RAFFIN-MARCHETTI, Directeur du DAPS (absent)*  
Monsieur Arnauld-Amaury SILLET, Directeur du service commun des bibliothèques et de la documentation  
Monsieur Pascal VAILLANT, Directeur de l'IUT de Bobigny

### **Invités**

Monsieur José-Manuel COELHO, Directeur des Affaires juridiques  
Monsieur Ludovic MAHIEUX, Directeur des Affaires financières  
Monsieur Jean-Jacques MENURET, Président de la Commission des statuts



## Ordre du jour

1.	Informations générales	6
2.	Approbation du procès-verbal du Conseil d'administration du 31 mai 2024	7
<b>BUDGET</b>		7
3.	Approbation du budget rectificatif (BR1)	7
<b>VIE UNIVERSITAIRE</b>		14
4.	Approbation des statuts du Service de Santé Etudiante (SSE)	14
5.	Politique voyage	15
5.1	Approbation de l'autorisation de dérogation exceptionnelle au plafond sur l'hébergement dans le cadre des missions	15
5.2	Approbation du remboursement des missions pour les déplacements en Ile-de-France	15
<b>FONDATION SORBONNE PARIS NORD</b>		15
6.	Approbation de la subvention reçue de BNP Paribas	15
7.	Approbation de la subvention reçue de la CASDEN	16
<b>JURIDIQUE</b>		16
8.	Approbation du règlement intérieur de l'université	16
9.	Approbation de l'actualisation des statuts de l'université	17
<b>RESSOURCES HUMAINES</b>		21
10.	Approbation du nombre de services civiques 2024/25	21
11.	Approbation de l'application de la grille IFSE du RIFSEEP	21
<b>CONSEILS CENTRAUX</b>		23
12.	Informations et approbations concernant les décisions émanant de la Commission de la formation et de la vie universitaire (CFVU)	23
CFVU du 20 juin 2024		23
12.1	Approbation des nouveaux tarifs du Diplôme d'Accès aux Etudes Universitaires (DAEU) Sonate	23
12.2	Approbation de l'ouverture du DU « Intervention sociale »	23
12.3	Approbation de la modification du DU « Médiateur canin »	24
12.4	Approbation des tarifs du Département des Activités Physiques et Sportives pour l'année 2024/25	24
12.5	Approbation des bornes de l'année universitaire 2024/25	24
12.6	Approbation de la semaine d'interruption des enseignements pendant les congés d'hiver pour 2024/25	24

12.7	Approbation de l'ouverture d'un 2 <sup>ème</sup> parcours dans la LP Métiers de l'Industrie Conception et Amélioration de Processus (MICAP) du département GMP de l'IUTSD pour la rentrée 2025/2026	24
12.8	Approbation des tarifs de formation continue pour l'IUT de Bobigny, année 2024/25 (incluant le tableau général et les notes explicatives)	25
13.	Informations et approbations concernant les décisions émanant de la Commission de la recherche (CR)	25
	CR du 28 mai 2024	25
13.1	École doctorale Érasme : approbation des bourses de mobilité internationale de la campagne 2024	25
	CR du 25 juin 2024	25
13.2	Approbation de la mise en place des formations HDR	25
13.3	Approbation des unités de recherche pour le contrat quinquennal 2025/29	26
14.	Informations et approbations concernant les décisions émanant du Conseil académique (CAC)	26
	CAC du 23 mai 2024	26
14.1	Approbation des documents concernant les tâches administratives effectuées par les personnels enseignants de l'USPN et leur équivalence horaire	26
	CAC du 6 juin 2024	28
14.2	Approbation de la note sur le maximum pédagogique des chefs de département dans les IUT	28
14.3	Approbation de la note de cadrage sur le service des enseignants chercheurs et des enseignants	28
PATRIMOINE		29
15.	Information sur le projet de Schéma Pluriannuel de Stratégie Immobilière (SPSI)	29
CONTENTIEUX		32
16.	Validation de l'accord de répartition indemnitaire (AP-HP et USPN) et du protocole transactionnel relatif à l'indemnisation de l'accident de service survenu à l'hôpital Avicenne le 3 février 2019	32
QUESTIONS DIVERSES		33

La séance est ouverte à 9 heures 45.

## 1. Informations générales

### **Christophe FOUQUERÉ**

Bonjour à toutes et à tous.

Nous avons appris la semaine dernière que l'alliance européenne UNINOVIS que nous avons déposée il y a quelques mois a été acceptée. Nous allons désormais ouvrir des discussions en vue de la signature du consortium d'établissements. Cette alliance concerne plusieurs universités. Je remercie tous ceux qui ont œuvré pour que le dossier soit accepté par la Commission européenne. Quatre critères étaient évalués ; nous obtenons 24 points sur 25 pour trois d'entre eux, pour un total de 94 points sur 100.

Je cède la parole à Guy DIRRAS sur ce point.

### **Guy DIRRAS**

Nous sommes ravis que l'alliance ait été retenue pour bénéficier d'un financement de la Commission européenne. L'ossature est approuvée. Il convient désormais de la remplir avec les formations et les personnels adéquats. L'alliance offrira des opportunités de mobilités aux enseignants et aux BIATSS. Nous disposons de quatre ans pour bâtir cette université. Le plus difficile est devant nous. Nous comptons sur la mobilisation de toute la communauté universitaire.

L'Alliance compte sept partenaires en Italie, en Finlande, en Lituanie, en Espagne, en Albanie et en Allemagne. Comme nous, ces universités sont pluridisciplinaires. Même s'il s'agit de fonds Erasmus +, qui concernent essentiellement la formation, la recherche n'est pas oubliée. Les alliances bénéficient de fonds dédiés pour la partie Recherche.

Le budget global s'établit à sept millions d'euros environ.

### **Marie-Christophe BOISSIER**

C'est une très bonne nouvelle. Pouvez-vous préciser ce qu'est cette alliance et ce qu'il sera demandé aux responsables de formation ?

### **Guy DIRRAS**

Le thème central de l'Alliance est celui de la science des données appliquée aux différents domaines scientifiques. Plusieurs spécialités de l'université peuvent émerger. Chaque partenaire a la charge d'un domaine. Le *hub* médical est gouverné par l'université de Malaga, par exemple. Nous avons présenté le dispositif à l'Institut Galilée. Une information sera diffusée dans les autres UFR d'ici la rentrée.

Un cadre a été mis en place. Il nous revient désormais de le remplir. Nous essaierons d'initier des discussions avec les responsables de formation ainsi que des mobilités vers nos partenaires afin de définir ce qui pourrait être mis en place.

### **Christophe FOUQUERÉ**

Le dossier, déposé il y a six mois, vous avait été présenté. Nous aurons l'occasion de revenir sur ce projet.

J'ai rencontré hier matin la ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, Sylvie Retailleau. A cette occasion, j'ai appris que la subvention pour charge de service public de notre université serait augmentée de l'ordre de 700 000 euros en 2024. Cette hausse est insuffisante, mais nous devons nous en contenter. Cette dotation complémentaire est soclée, donc récurrente – à moins qu'un prochain gouvernement la remette pour toutes les universités. Cette évolution ne figure pas dans le budget rectificatif qui vous sera présenté aujourd'hui.

Avec l'université Paris 8, nous avons déposé un dossier « Science avec et pour la société ». Nous avons appris hier que le projet n'était pas accepté. Nous ignorons encore les raisons de ce refus. Je regrette cette décision, car le projet, porté par Nathalie LIDGI-GUIGUI, était de qualité.

#### **Nathalie LIDGI-GUIGUI**

Nous avons eu d'excellents retours sur notre dossier. Sur les 30 dossiers déposés, 14 ont été acceptés, dont une large partie émane d'universités ultra-marines. Je suppose que ces résultats reflètent une certaine volonté politique. Nous avons demandé à avoir accès aux commentaires du jury pour comprendre ces décisions.

#### **Christophe FOUQUERÉ**

Cette décision handicaperait les actions que nous pourrions mener pour la société. La Seine-Saint-Denis n'est pas un département ultra-marin, mais elle connaît néanmoins une situation difficile.

### **2. Approbation du procès-verbal du Conseil d'administration du 31 mai 2024**

#### **Noëlle LEROUX**

J'ai apporté quelques modifications, car certains de mes propos n'étaient pas correctement repris.

#### **Christophe FOUQUERÉ**

Ces amendements ont été pris en compte.

*Les membres du Conseil d'administration approuvent à l'unanimité le procès-verbal de la réunion du 31 mai 2024. Une personne ne prend pas part au vote.*

### **BUDGET**

### **3. Approbation du budget rectificatif (BR1)**

#### **Ludovic MAHIEUX**

La masse salariale non financée par l'Etat est supérieure de 476 000 euros à ce qui était prévu au budget initial. Cette situation n'est pas anormale puisque la masse salariale couvre aussi des emplois hors plafond, qui ne sont pas financés par l'Etat, mais par l'activité de formation de l'établissement.

Dans le budget rectificatif, les dépenses de fonctionnement ne sont pas financées par de nouvelles recettes. De fait, le solde budgétaire se dégrade de près de quatre millions d'euros. Cette situation doit être relativisée par le fait que les crédits inscrits au budget initial sont peu consommés. A titre d'exemple, nous avons utilisé à fin juin 20 % des crédits de fonctionnement. En outre, nous avons émis peu de factures. Il conviendra de mandater plus rapidement que l'année dernière pour ne pas faire face à un volume extrêmement important de factures en fin d'exercice.

#### **Christophe FOUQUERÉ**

Il est important de traiter rapidement les factures. La direction des affaires financières et l'agence comptable sont affectées par l'afflux de factures en fin d'année. Nous avons souligné cet aspect lors des présentations du compte financier et du budget initial. Il est de la responsabilité de tous d'être capables de budgéter les dépenses et d'engager correctement les autorisations d'engagement. Compte tenu de la période estivale à venir, nous sommes pratiquement aux deux tiers de l'année, pour 20 % des dépenses effectivement engagées.

#### **Olivier SCASSOLA**

Nous avons organisé des groupes de travail, sur les recettes, puis sur les dépenses. Ces mesures commencent à produire des résultats sur nos recettes. Nous devons être vigilants à ne pas concentrer la majorité de nos dépenses sur les deux derniers mois de l'année. Le travail de sensibilisation est important. La réunion de rentrée des cadres abordera ces sujets.

Je tiens à souligner les efforts entrepris pour nous sortir de situations anciennes, enkystées depuis plus d'un an. La situation est plus satisfaisante qu'elle ne l'était en mars. L'arrivée d'un directeur des affaires financières doit nous permettre d'accélérer dans la bonne voie.

#### **Ludovic MAHIEUX**

A la demande, nous lancerons prochainement une procédure de titrage des encaissements prescrits à N+4. Nous procéderons à un état des lieux des situations antérieures à 2020 afin de titrer de manière autoritaire tous les encaissements prescrits. Ces travaux nous permettront d'apurer les comptes de tiers tout en titrant de la recette. Cette procédure sera renouvelée tous les ans.

Si nous engageons toutes les autorisations d'engagement (AE) et payions tous les crédits de paiement (CP) prévus au budget rectificatif, environ six millions d'euros de factures seraient reportés sur l'année 2025. Cette situation est purement théorique, car nous nous enregistrons plutôt une sous-exécution de l'ordre de 25 %.

#### **Christophe FOUQUERÉ**

Quelques directeurs de composantes estiment que ne pas dépenser les CP revient à « abandonner » de l'argent à l'université. Nous ne devons pas considérer que les AE et les CP sont équivalents. Les AE étant souvent pluriannuelles, elles sont légitimement plus importantes que les CP. Il est important que les budgets et les budgets rectificatifs mentionnent des crédits de paiement cohérents, qui correspondent à la réalité de l'exécution.

#### **Ludovic MAHIEUX**

La comptabilité patrimoniale fait apparaître le même constat que la comptabilité budgétaire : au budget rectificatif, les charges de fonctionnement et d'investissement ne sont pas couvertes par des produits. Dans les faits, nos investissements sont financés par des tiers autres que l'Etat.

Le solde du budget initial et du budget rectificatif devrait s'établir à -19 millions d'euros. L'analyse par composante est intéressante pour identifier les principaux contributeurs à ce solde déficitaire – autrement dit, quelles sont les composantes qui ont demandé plus de dépenses que de recettes au BR. Il apparaît que la DRI, la Direction de la Recherche et le CEDIP sont les trois principaux contributeurs à la dépense. La situation de la DR devrait toutefois s'équilibrer, car il semble que les recettes aient déjà été ouvertes au budget initial.

Le CEDIP a rencontré des problèmes de comptabilisation. Le master HSE a encaissé 1,6 million d'euros de titrage, alors qu'il avait déclaré 500 000 euros de recettes au BI. Sur d'autres diplômes, aucune recette n'avait été déclarée au budget, mais un titrage a pourtant eu lieu. Le déficit réel est donc bien moins important que celui affiché au BR. Cette situation révèle un problème de gestion et de budgétisation.

#### **Christophe FOUQUERÉ**

Les budgets initiaux et rectificatifs déclarent ce que nous sommes censés recevoir et dépenser. Dans le cadre du CEDIP, nous avons titré davantage que prévu, ce qui a permis d'accroître les recettes par rapport aux prévisions. Ce titrage était nécessaire. Il a été réalisé par des personnels qui nous ont rejoints en mars, après le BI. Les opérations survenues au cours du mois écoulé ne sont pas intégrées au BR. Le déficit du CEDIP qui apparaît dans le budget rectificatif n'en est donc pas réellement un.

#### **Olivier SCASSOLA**

Je l'ai dit : le travail d'encaissement des recettes est engagé. Il convient toutefois de distinguer les recettes de l'année en cours et celles des exercices antérieurs. Les sommes à encaisser sur les dernières années sont conséquentes.

#### **Christophe FOUQUERÉ**

Dans certains cas de figure, les recettes arrivent en année N tandis que les dépenses ne sont supportées qu'en N+1. Le budget de l'année N+1 affiche donc un déficit, mais la recette a bien été encaissée.

#### **Noëlle LEROUX**

Quelles garanties avons-nous que le compte financier ne sera pas à nouveau déficitaire en 2024 ?

### **Christophe FOUQUERÉ**

Il convient d'être prudent sur ces questions. Lorsque les travaux du BR1 ont débuté il y a deux mois, j'ai rappelé à chacun que les AE n'avaient pas vocation à correspondre aux CP. Un taux d'exécution de 20 % à six mois est problématique. Chacun doit le comprendre.

De même, il n'est pas anodin d'enregistrer des titrages supérieurs de plus d'un million d'euros à ce qui est inscrit au budget initial. Le CEDIP n'est pas le seul à se trouver dans une situation de ce type. Depuis cinq mois, un travail est engagé pour récupérer des recettes qui n'ont pas été reçues depuis plusieurs années, en particulier sur les conventions. Nous pouvons regretter que ces titrages n'aient pas été injectés dans le BR.

### **Olivier SCASSOLA**

Nous nous employons pour remettre à flot les comptes de l'établissement. Ce travail requiert des compétences. L'agent comptable est de grande qualité. Nous avons recruté un DAF en provenance de la Direction du Budget.

Des postes sont vacants depuis plusieurs mois. Une partie des équipes a pris ses fonctions il y a seulement quelques semaines. La complexité de notre activité est évidente. Nous mettons en place des procédures écrites pour améliorer le fonctionnement et la compréhension de tous.

Les dépenses sont plutôt bien connues. Nous découvrons de nouvelles recettes ce qui, dans l'absolu, est positif. Notre situation se redresse plus rapidement que prévu. Nous effectuerons un nouveau point en septembre ou en octobre.

Plusieurs chantiers restent à mener, notamment sur les conventions. La recette la plus ancienne qui n'ait pas été encaissée remonte à 2016. J'ignore le temps que prendront ces travaux. Nous nous inscrivons sur un horizon d'un an et demi, voire deux ou trois ans.

### **Christophe FOUQUERÉ**

Au cours des années 2020/2021 et 2021/2022, nous avons récupéré des recettes datant de 2012. Pour mener les opérations courantes, nous devons nous appuyer sur les bonnes personnes, au bon endroit. Nous sommes proches du but, mais des postes importants restent vacants. Il n'est pas évident pour les universités de recruter. Ces dernières années, nous ne proposons pas une rémunération en adéquation avec les compétences attendues. Je pense que nous avons corrigé cet aspect. Depuis quelques mois, les planètes sont alignées.

### **Olivier SCASSOLA**

Je suis en contact avec les trois autres universités de notre académie : ils conduisent les mêmes travaux que nous.

### **Noëlle LEROUX**

Si nous sommes déficitaires pour la seconde année consécutive, les primes seront le premier poste affecté.

### **Christophe FOUQUERÉ**

Absolument pas. En 2024, Paris Cité a réduit de 20 % le budget récurrent des laboratoires. Nous n'avons pas pris cette orientation. J'espère que notre compte financier ne sera pas aussi déficitaire qu'en 2023. Quoi qu'il en soit, la rumeur selon laquelle l'université baissera les primes en cas d'exercice déficitaire est fausse.

### **Milena SALERNO**

Je m'étonne de vos propos sur le master que je porte. Nous avons reçu un million d'euros de recettes de plus que prévu. Si je vous écoute, la personne en charge d'évaluer les recettes n'a pas correctement fait son travail. Or, le titrage de 1,6 million d'euros supplémentaire correspond à un arriéré de trois années qui n'avait pas été encaissé par l'université. Il revient à l'établissement d'assumer ses responsabilités dans l'émission des factures. Les écarts ne proviennent pas d'une erreur de calcul des recettes.

### **Christophe FOUQUERÉ**

Ce n'est pas ce que nous avons dit. Ta responsabilité n'est pas mise en cause. Dès lors que des conventions ne sont pas signées, nous ne pouvons pas titrer. Il ne s'agit pas uniquement de savoir ce que nous devons recevoir :

nous devons titrer – ce qui est désormais fait – et l’indiquer dans le budget – ce qui n’a pas été fait. Il convient collectivement d’adopter des process cohérents de bout en bout. Nous travaillons en ce sens. Nous avons évoqué le CEDIP, car il concentre une part importante des ressources propres de l’université.

**Milena SALERNO**

Notre convention n’a pas été revue depuis 2021, alors que le prix de la formation et les sommes versées par les OPCO ont évolué. France Compétences souhaite savoir si les moyens qu’elle octroie correspondent au coût réel de la formation. L’université conduit une démarche en ce sens qui n’associe pas les responsables de formations. Pourtant, nous connaissons le nombre d’apprentis dans la formation. Nous devrions pouvoir corroborer les montants versés. Des données fondamentales pour le calcul sont mises de côté ; elles ne nous sont pas demandées.

**Christophe FOUQUERÉ**

J’ai toujours dit que les titrages nécessaires n’étaient pas réalisés. Les bonnes personnes doivent être en poste pour procéder à ces actes. Je suis ravi de voir que le fonctionnement se met en place. Il est important que notre gestion prévisionnelle et notre gestion d’exécution soient les plus fines possible.

**Milena SALERNO**

Le volume de recettes de l’université dépend du nombre de contrats signés et du nombre d’heures de formations dispensées. Il est impossible de calculer un quelconque budget si les gestionnaires financiers ignorent ces données. Le désordre persiste. Les personnes en charge des calculs ne disposent toujours pas des données correctes. Je réitère donc mes craintes pour le calcul du BR2 à la rentrée. Si des process et des procédures existent, ils doivent être connus de tous.

**Christophe FOUQUERÉ**

Nous devons connaître le nombre d’étudiants en formation par apprentissage. Le fonctionnement évolue positivement.

**Marie-Christophe BOISSIER**

Cet exposé nous fait craindre une fin d’année compliquée. Le diagnostic est intéressant. Je note que certaines données ne sont pas maîtrisées.

L’autonomie des universités ne signifie pas que les établissements soient pleinement autonomes financièrement. Le rectorat est représenté à ce Conseil d’administration. J’aimerais connaître sa position. L’évocation d’un déficit déclenche des signaux d’alerte et nous fait craindre des mesures difficiles. Avons-nous des éléments sur un éventuel plan de retour à l’équilibre pouvant être demandé par nos tutelles ?

**Christophe FOUQUERÉ**

Une réunion s’est tenue avec le rectorat il y a une dizaine de jours. Aucune alerte particulière n’a été exprimée sur le fond. A ce stade, nous n’envisageons pas un plan de retour à l’équilibre. La situation budgétaire doit s’améliorer, ce qui ne signifie pas que la trésorerie soit catastrophique. Plusieurs de nos dépenses n’ont pas été compensées par l’Etat. Une notification intermédiaire du ministère est attendue aujourd’hui ; celle-ci ne tiendra pas compte des 700 000 euros que j’évoquais précédemment.

Les titrages sont importants. Olivier SCASSOLA l’a souligné : nous avons pris des mesures sur nos recettes et sur nos dépenses. Ce travail était nécessaire. Je le demandais depuis plusieurs années, mais nous ne disposons pas des ressources et des compétences nécessaires pour le mener à bien. Les choses avancent.

**Marie-Christophe BOISSIER**

Pouvez-vous confirmer qu’aucun plan de retour à l’équilibre n’est envisagé par le rectorat ?

**Ludovic MAHIEUX**

Le rectorat a indiqué qu’un déficit ne pouvait pas perdurer. Nous suivrons désormais l’exécution des recettes et des dépenses. Rien n’existait avant mon arrivée. Ce suivi nous apportera une visibilité à un instant T de nos



paiements et de nos encaissements. Je ne vous promets pas un retour à l'équilibre, mais je peux vous assurer que la situation sera suivie.

**Marie-Christophe BOISSIER**

A combien évaluez-vous le risque que le rectorat nous impose un plan de retour à l'équilibre ?

**Olivier SCASSOLA**

Nous connaissons tous la règle : le rectorat peut mettre en place un tel plan si l'exercice est déficitaire deux années consécutives – et il le fait souvent.

Les recettes liées aux exercices antérieurs entrent dans les réserves de l'établissement tandis que les recettes de l'année en cours entrent dans le budget. En revanche, toutes les dépenses entrent dans l'exercice en cours. Lorsque nous apprécions une situation en fin d'année, nous tenons compte des recettes et des dépenses de l'année et des années antérieures. Il convient donc de distinguer le budget de l'établissement et sa situation financière réelle. C'est bien cette dernière qui sera prise en compte.

Un travail de fond doit être mené. Beaucoup de recettes ne sont pas encaissées. En 2023, sur les 24 millions d'euros de recettes propres, seuls 12,5 millions ont été titrés – les 11,5 millions restant ont été inscrits dans les produits à recevoir. En outre, des recettes n'avaient pas été identifiées jusqu'à présent. En seulement un mois, les avancées sont notables.

**Sandrine CARON**

Vous ne pouvez pas laisser dire « avant moi, il n'y avait rien ». En tant que supérieur hiérarchique, vous devez réagir.

**Olivier SCASSOLA**

Ludovic MAHIEUX a rejoint l'USPN récemment. Il constate certains décalages et une forte complexité. Je nuancerai ses propos. Plusieurs choses préexistaient. Pour autant, nous accusons un retard dans la construction de nos circuits financiers. Plusieurs postes étaient vacants depuis longtemps. Des alertes nous parviennent, car le travail qui se met en place nous apporte une vision plus précise de la situation financière de l'établissement.

**Ludovic MAHIEUX**

Je n'ai pas dit qu'il n'y avait rien avant moi, mais qu'aucun suivi n'était réalisé. Un tableau d'exécution budgétaire vous a-t-il déjà été présenté ?

**Christophe FOUQUERÉ**

Les critères d'un plan de retour à l'équilibre ont évolué pour tenir compte du fait que la gestion est désormais pluriannuelle. Dès lors, un déficit est possible et acceptable sur une année donnée. Une attention reste néanmoins nécessaire. Si la gestion budgétaire était réalisée en temps et heure, avec les process adéquats et les personnes en nombre suffisant, avec les compétences requises, nous ne discuterions pas du sujet depuis une heure. Je suis le premier à regretter la complexité du rattrapage nécessaire.

**Marie-Christophe BOISSIER**

Nous ne sommes pas experts de la gestion comptable. Je vous remercie pour le travail réalisé, que je pense absolument nécessaire. Vos explications sont claires et claires.

Je doute que les recettes annoncées nous permettent de revenir à l'équilibre d'ici la fin de l'année. Nous devons nous préparer à un nouveau déficit et à ses conséquences. Si le Président est légitimement positif, les administrateurs sont, eux, légitimement réalistes.

**Christophe FOUQUERÉ**

Je suis pessimiste par nature et optimiste par obligation. Dès lors que les travaux ne sont pas financés, nous piochons dans notre trésorerie. Ce déficit est-il dangereux ? Je ne le crois pas.

Les critères d'un plan de retour à l'équilibre ont été modifiés, car la gestion budgétaire d'aujourd'hui – pluriannuelle – n'est pas celle d'il y a dix ans.

Un BR2 sera réalisé. Nous connaissons alors la trajectoire finale de l'établissement.

**Rushed KANAWATI**

Le budget est un exercice prévisionnel annuel. Je ne comprends pas l'explication selon laquelle le titrage de recettes antérieures génère une problématique.

**Christophe FOUQUERÉ**

Nous devons suivre les règles budgétaires. Nous ne pouvons déclarer en recettes que les sommes devant être reçues sur l'année. Pour leur part, les sommes perçues au titre des années antérieures entraînent une rectification budgétaire pour l'exercice concerné. En revanche, toutes les dépenses – quel que soit l'exercice auquel elles sont liées – entrent dans le budget en cours.

**Rushed KANAWATI**

Comment la situation peut-elle être aggravée par la réception d'un million de recettes antérieures ?

**Christophe FOUQUERÉ**

Le BR1 ne tient pas compte de ces titrages.

**Olivier SCASSOLA**

Globalement, la situation économique de notre établissement est saine, ce qui n'est pas le cas de tous les établissements. Notre budget est déficitaire, car nos procédures de gestion ne sont pas adaptées.

La perte enregistrée en 2023 s'explique par plusieurs éléments. Tout d'abord, une partie des recettes n'a pas été encaissée. En outre, le ministère n'a couvert que partiellement les mesures RH. Enfin, nous avons engagé un nombre important de travaux sur nos ressources propres.

Pendant des années, nous n'avons pas procédé aux travaux de maintenance nécessaires. Nous avons engrangé des réserves conséquentes – jusqu'à 40 millions d'euros – que nous utilisons depuis deux ans pour réaliser ces opérations. En ponctionnant notre fonds de roulement, nous dégradons notre budget puisque ces dépenses ne sont pas associées à des recettes.

**Sandrine CARON**

Pourriez-vous nous apporter une visibilité sur l'équilibre des formations continues ?

**Christophe FOUQUERÉ**

Dans certains cas de figure, le nombre d'apprentis ne suffit pas à contrebalancer les dépenses nécessaires. Nous avons commencé à étudier le sujet il y a quelques années. Outre le CEDIP, les IUT de Saint-Denis, de Villetaneuse et de Bobigny adoptent leur propre gestion des formations par apprentissage. J'ai demandé à ce que nous puissions avoir une connaissance centralisée de l'ensemble des formations continues et par apprentissage et des modes de gestion financière associés. Au-delà de la situation budgétaire de l'université, nous devons nous assurer que les formations sur ressources propres ne sont pas déficitaires.

**Sandrine CARON**

La situation de la Direction de la Recherche est compliquée. N'aurions-nous pas dû résoudre les retards de recettes avant de créer une direction « à marche forcée » ?

**Christophe FOUQUERÉ**

Pour la Direction de la Recherche comme pour la Direction de la Formation, l'enjeu est de disposer des bonnes ressources au bon endroit.

**Sandrine CARON**

A certains endroits, peu de dépenses sont engagées. Beaucoup s'emploient pour consommer absolument leur budget en fin d'année, quitte à procéder à des achats inutiles. J'alerte depuis plusieurs années sur ce point. Une attention doit être portée à ces situations.

Je vous invite par ailleurs à être attentifs sur le discours tenu par les managers nouvellement embauchés. Vous ne pouvez pas arriver dans un service et expliquer que les choses étaient mal faites. Ces discours sont démotivants pour les équipes. Ce n'est pas la première fois que cette situation se produit.

**Pascal PAIN**

Vous ne pouvez pas reprocher ces pratiques tout en adressant ainsi une leçon à quelqu'un en Conseil d'administration.

**Sandrine CARON**

Ce n'est pas la même chose.

**Olivier SCASSOLA**

Lors d'une prise de fonction, nous constatons en premier lieu ce qui ne fonctionne pas.

**Christophe FOUQUERÉ**

Je vous rejoins sur les achats de dernière minute. Je demande systématiquement que les CP soient justifiés. Les AE ne correspondent pas strictement aux CP.

Dans les différents propos, ce ne sont pas les personnes, mais les process, qui sont visés.

**Radouane M'HAMDI**

Je remercie Monsieur SCASSOLA pour son intervention éclairante. Je salue également le travail du DAF et de l'agent comptable pour leur travail et leur présentation en transparence. J'en retiens que la situation économique de l'établissement est saine et que les équipes sont impliquées.

**Nathalie CHARNAUX**

Pour quelles raisons un budget rectificatif nous est-il soumis en pleine période électorale ? Je rappelle par ailleurs que le Code de l'Éducation prévoit la remise d'une note écrite pour chaque BR, ce qui n'a pas été fait ici.

**Christophe FOUQUERÉ**

Une note doit être remise au Conseil d'administration, sans qu'il ne s'agisse nécessairement d'un texte. En l'occurrence, nous vous avons remis des tableaux de présentation. En outre, le BR1 ne modifie pas les orientations stratégiques présentées dans le BI.

Un budget rectificatif n'est pas un objet politique. Si nous n'inscrivons pas les titrages supplémentaires dans un BR2, ils n'apparaîtront pas dans nos recettes 2024, ce qui tromperait la présentation. Des rectifications pourront également être introduites pour adapter les AE et les CP en fonction des projections.

Je vous propose de passer au vote. Je précise que les procurations ne sont pas prises en compte pour les votes des budgets.

*Les membres du Conseil d'administration approuvent à la majorité le budget rectificatif (BR1) de l'établissement (7 abstentions).*

*La séance est suspendue de 11 heures 25 à 11 heures 40.*

### **Christophe FOUQUERÉ**

Le budget nécessite deux votes complémentaires, l'un pour l'Université numérique d'Ile-de-France, l'autre pour la Fondation. Je rappelle que nous gérons l'UNIF pour le compte de la plupart des universités d'Ile-de-France. Nous devons voter son budget, distinct de celui de l'établissement. La logique est similaire pour la Fondation.

*Les membres du Conseil d'administration approuvent à l'unanimité le budget rectificatif (BR1) de l'UNIF.*

*Les membres du Conseil d'administration approuvent à l'unanimité le budget rectificatif (BR1) de la Fondation.*

## **VIE UNIVERSITAIRE**

### **4. Approbation des statuts du Service de Santé Etudiante (SSE)**

#### **Olivier OUDAR**

Le SSE remplace le service universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé. Les statuts du Service de Santé Etudiante ont été rédigés en conformité avec les règles et textes applicables. Contrairement au SUMPPS, le SSE doit prendre en charge la totalité des étudiants d'un territoire, et non pas uniquement ceux de l'établissement.

Les statuts prévoient un rattachement du SSE à la Direction de la Vie universitaire. Il compte un directeur et divers membres. Sont membres de droit : le président de l'université ou son représentant, le médecin directeur du service et le vice-président étudiant. En formation restreinte, le SSE inclut un médecin exerçant ses fonctions dans le service, un infirmier, des personnels administratifs exerçant dans le service des médecins directeurs, des représentants du personnel enseignant et enseignant-chercheur et du personnel BIATSS élus au Conseil d'administration ou à la CFVU et des étudiants. Dans sa formation élargie, le SSE comprend également un psychologue, des représentants des étudiants élus au Conseil académique et le vice-président étudiant du CROUS de Créteil.

Une première réunion du SSE était prévue en juillet. Toutefois, nous n'avons pas trouvé suffisamment de membres pour constituer l'instance. J'invite les personnes intéressées à se manifester, notamment parmi les représentants des enseignants et enseignants-chercheurs élus au Conseil d'administration ou à la CFVU.

#### **Noëlle LEROUX**

Pourquoi un service commun tel que le SSE est-il être rattaché à une direction ?

#### **Christophe FOUQUERÉ**

Nous recherchons une organisation qui permette efficacité et cohérence. Ce rattachement apporte une cohérence entre les activités en sport, en médecine, en prévention, en santé. En outre, cette organisation permet de centraliser les demandes ; la DVU constitue un point d'entrée pour toutes les activités liées à la Vie Universitaire.

#### **Olivier OUDAR**

Le service Handicap étudiant est également logé dans la Direction de la Vie universitaire. Ce service ne dépend pas du SSE. L'objectif est de faire travailler ensemble tous les acteurs pouvant participer à la construction des aménagements pour les étudiants.

#### **Noëlle LEROUX**

Les directions deviennent des agglomérats de services, communs et non communs. J'y vois une incompatibilité, car tous ne sont pas régis par les mêmes textes et ne sont pas structurés à l'identique.

#### **Christophe FOUQUERÉ**

Non. Certaines parties des organisations ont besoin de personnes extérieures à la Direction – au sens administratif du terme. Le Conseil du SSE, le Conseil du Sport et de l'activité physique ou encore le Conseil des écoles doctorales font partie de ceux-là. Ceux d'entre vous qui souhaitent participer au Conseil du SSE peuvent se manifester.

*Les membres du Conseil d'administration approuvent à l'unanimité moins une abstention les statuts du SSE.*

## 5. Politique voyage

### 5.1 Approbation de l'autorisation de dérogation exceptionnelle au plafond sur l'hébergement dans le cadre des missions

#### **Christophe FOUQUERÉ**

Au vu de l'augmentation des prix des logements à Paris et dans plusieurs grandes villes – du fait des Jeux olympiques, notamment –, il devient difficile de trouver des hôtels en respectant le plafond. En conséquence, nous proposons une mesure dérogatoire jusqu'à la fin de l'année civile, en espérant que les tarifs repartent à la baisse à la rentrée.

#### **Sandrine CARON**

En l'absence de plafond, quels sont les garde-fous ?

#### **Olivier SCASSOLA**

Depuis plusieurs mois, des personnels n'arrivent plus à se loger. Je signe régulièrement des dérogations. Ce fonctionnement n'est pas satisfaisant. Dans le mécanisme proposé, les dérogations ne pourront être validées que par le Président ou par moi-même. En outre, un retour sera réalisé en fin d'année en Conseil d'administration pour indiquer le nombre de dépassements et leur montant moyen. Ces garanties sont demandées par Bercy.

*Les membres du Conseil d'administration approuvent à l'unanimité l'autorisation de dérogations exceptionnelles au plafond sur l'hébergement dans le cadre des missions.*

### 5.2 Approbation du remboursement des missions pour les déplacements en Ile-de-France

#### **Christophe FOUQUERÉ**

La délibération devait vous être envoyée ce matin par e-mail. Je suis désolé d'apprendre qu'elle ne vous est pas parvenue.

Nous avons approuvé en Conseil d'administration un texte fixant le cadre des remboursements des déplacements des BIATSS en Ile-de-France en dehors des sites de l'USPN. Le texte disposait que ces déplacements devaient être signalés sur l'ENT « *sauf cas express validé par l'ordonnateur* ». Il est proposé de remplacer cette mention par la suivante : « *sauf dans le cas d'un ordre de mission* ». L'ordre de mission rend possible le remboursement des frais de transport en Ile-de-France, voire des frais d'hébergement s'il est nécessaire de rester sur place la nuit. Cette évolution répond à la demande de simplification.

Ce process a été validé avec l'agent comptable.

*Les membres du Conseil d'administration approuvent à l'unanimité le remboursement des missions pour les déplacements en Ile de France.*

## **FONDATION SORBONNE PARIS NORD**

## 6. Approbation de la subvention reçue de BNP Paribas

#### **Christophe FOUQUERÉ**

Les statuts de la Fondation prévoient une approbation des subventions par son Conseil de gestion. Toutefois, la Fondation étant gérée comme un budget annexe, le Conseil d'administration doit également se prononcer.

A l'avenir, il pourrait être opportun que les subventions inférieures à un certain montant soient automatiquement actées par le Conseil d'administration.

*Les membres du Conseil d'administration approuvent à l'unanimité la subvention reçue de BNP Paribas.*

## **7. Approbation de la subvention reçue de la CASDEN**

*Les membres du Conseil d'administration approuvent à l'unanimité la subvention reçue de la CASDEN.*

## **JURIDIQUE**

## **8. Approbation du règlement intérieur de l'université**

### **Jean-Jacques MÈNURET**

A ma connaissance, l'université ne s'est jamais dotée d'un règlement intérieur. Nous ne disposons donc d'aucune base en interne. Un important travail a été mené en Commission des statuts. J'ai eu l'occasion de vous présenter un premier projet de texte. Cette version a été revue afin de tenir compte, notamment, des changements d'organisation de l'université et des évolutions législatives et réglementaires.

Le texte qui vous est proposé aujourd'hui fait l'objet d'un consensus. Il a été approuvé par le Conseil académique.

Le règlement intérieur est le prolongement de nos statuts. Il permet de mieux comprendre et de rendre plus transparent le fonctionnement de l'université et de ses organes. Il a une réelle vertu démocratique. Son objet ne saurait être de répéter le droit. Aussi, les principes normatifs qui s'imposent à la vie universitaire ne sont pas repris dans le règlement intérieur. Nous y présentons en revanche nos pratiques et nos usages.

Le règlement intérieur s'intéresse aux règles internes de notre université. Il reflète, autant que possible, l'existant. Il propose également des innovations sur des points qui ne sont pas tranchés ou des pratiques qui gagnent à s'améliorer.

Le règlement intérieur ne cherche pas à être exhaustif. Nous nous sommes inspirés de textes existants dans d'autres universités en France. Tous sont différents, dans leur contenu comme dans leur rédaction. Nous nous sommes attachés à rédiger un règlement intérieur propre à l'USPN.

### **Noëlle LEROUX**

Il y a quelques années, j'avais participé à de longs travaux sur la rédaction d'un règlement intérieur. Le projet de texte avait été présenté au CT, mais jamais au Conseil d'administration. Vous ne pouvez donc pas dire qu'il n'existait aucune base.

### **Jean-Jacques MÈNURET**

Je n'en ai pas eu connaissance.

### **Noëlle LEROUX**

Dans ce cas, il serait opportun de revoir le fonctionnement des archives de l'université.

Vous indiquez que le règlement intérieur ne reprend pas tous les sujets. Je note que celui de la sûreté est repris. Le thème de la santé figure également dans le projet de texte, mais la rédaction de ce paragraphe m'interpelle. En effet, les dispositions réglementaires établissent la santé comme un droit du personnel. Pourtant, le règlement intérieur présente toutes les visites de médecine préventive comme étant obligatoires. Il convient *a minima* que les éléments de droit repris soient corrects.

### **Jean-Jacques MÈNURET**

J'ai été destinataire de vos remarques, qui sont parfaitement fondées. Il est effectivement incorrect d'indiquer que les personnels sont « *tenus de se soumettre* » aux visites médicales. Je vous propose d'opter pour la rédaction suivante : « *Les personnels de l'université bénéficient de visites organisées par la médecine de prévention de l'université* ».

**Christophe FOUQUERÉ**

La correction proposée correspond à la pratique dans les cas « ordinaires ». Même si toutes les visites médicales ne sont pas obligatoires, il est néanmoins opportun de s'y présenter. Je précise que depuis le décret de 2020, les visites de prévention demandées par l'employeur sont obligatoires.

**Jean-Jacques MENURET**

Il existe effectivement des visites obligatoires, notamment dans le cadre d'une reprise.

**Christophe FOUQUERÉ**

Le règlement intérieur traite des cas ordinaires. Les cas prévus dans les textes de loi et les décrets s'appliquent néanmoins.

*Sous réserve de la prise en compte de la modification apportée en séance, les membres du Conseil d'administration approuvent à l'unanimité le règlement intérieur de l'université.*

**Christophe FOUQUERÉ**

Je remercie les membres de la Commission des statuts et tous ceux qui ont participé à la rédaction du règlement intérieur.

**Rushed KANAWATI**

Quelles sont les mesures prises pour s'assurer que le règlement intérieur est bien appliqué ?

**Christophe FOUQUERÉ**

Le règlement intérieur doit être diffusé et connu. Il convient également de s'assurer que le règlement intérieur des composantes n'est pas contradictoire avec ce texte. Il est ensuite du ressort de chacun, et en particulier du DGS et des responsables de l'université, de s'assurer que le règlement intérieur est appliqué.

**Rushed KANAWATI**

Le règlement intérieur prévoit que les règlements des composantes soient approuvés en Conseil d'administration. L'instance devra s'organiser pour rester en conformité avec le texte.

**Christophe FOUQUERÉ**

Vous avez raison.

**Bruno MANIL**

Chaque composante adoptera un nouveau règlement intérieur, qui ne pourra que compléter le règlement intérieur de l'université. Les modifications devraient être mineures.

**Jean-Jacques MENURET**

Le règlement intérieur d'une composante peut être plus restrictif que le règlement intérieur de l'université, mais il ne peut pas l'alléger.

**9. Approbation de l'actualisation des statuts de l'université**

**Jean-Jacques MENURET**

Nous avons actualisé certaines dispositions de nos statuts pour tenir compte des changements de réglementation et de législation. Il ne s'est pas agi de revoir l'entièreté des statuts. La Commission s'est attachée à corriger les éventuelles incohérences.

**Marie-Christophe BOISSIER**

Il y a quelques années, nous avons soulevé le manque de précision des statuts quant au mode de désignation des personnalités extérieures. Pourtant, cette partie n'a pas été modifiée. Je le regrette vivement. Il est peut-être trop



tard pour faire préciser ces modalités dans les statuts. Néanmoins, je demande instamment que soit indiquée en commission électorale la manière dont les cinq personnalités extérieures doivent être désignées.

En l'état actuel de sa rédaction, je m'abstiendrai sur le texte.

#### **Christophe FOUQUERÉ**

En effet, nous nous étions interrogés il y a quatre ans sur la désignation des personnalités extérieures. A titre personnel, je n'ai pas de préférence sur le véhicule à utiliser pour préciser ces modalités.

#### **Marie-Christophe BOISSIER**

Le Président de l'université n'est pas nécessairement un membre élu du Conseil d'administration. Cet aspect apparaît bien dans les statuts. Il en va de même pour les directeurs d'UFR.

#### **Christophe FOUQUERÉ**

Cinq personnalités extérieures doivent être désignées en pré-Conseil d'administration tandis que trois personnes sont désignées par des structures extérieures à l'université. *In fine*, la parité doit être respectée sur ces huit membres. En procédant à un vote groupé, nous nous assurons du respect de la parité. Toutefois, cette contrainte oblige à se prononcer sur un ensemble de personnes.

#### **Sandrine CARON**

En plus du critère de parité, une personnalité extérieure doit être un ancien étudiant de l'université Paris 13.

#### **Nathalie CHARNAUX**

Pour avoir assisté à trois élections, j'ai souvenir que la désignation s'effectuait sur liste.

#### **Christophe FOUQUERÉ**

Nous pouvons mettre au vote du Conseil d'administration le fait que les cinq personnalités extérieures devant être désignées par le pré-Conseil d'administration soient élues par un scrutin de liste. Si vous le préférez, nous pouvons reporter cette décision à la Commission électorale.

#### **Marie-Christophe BOISSIER**

Il pourrait arriver que les trois personnes désignées par des structures externes ne soient pas connues lorsque le Conseil d'administration est appelé à se positionner. Dans ce cas, comment s'assurer de la parité sur les huit membres ? Le Code de l'Éducation prévoit-il une parité stricte ?

#### **Jean-Jacques MASURET**

Même si aucune loi ni aucun règlement n'imposent de définir les modalités en amont, il reste possible de définir en début de séance le mode de votation retenu. Ce fonctionnement offre une plus grande souplesse.

Selon les textes, la parité peut être stricte ou relative. Je vérifierai ce qu'il en est ici. En cas de difficulté dans le respect de cette contrainte, le juge se veut pragmatique. L'absence de parité stricte ne signifie pas nécessairement qu'il s'agisse d'une irrégularité amenant à une annulation des désignations.

#### **Christophe FOUQUERÉ**

En général, les trois personnalités extérieures nommées par des structures externes sont connues lorsque le pré-Conseil d'administration est appelé à désigner ses membres. Nous pouvons indiquer dans les statuts que, dans ce cas de figure, un vote par liste sera organisé pour s'assurer de la parité et de la présence d'un ancien étudiant de Paris 13. En revanche, si ces trois personnalités ne sont pas identifiées, la règle à adopter sera débattue en pré-Conseil.

#### **Nathalie CHARNAUX**

Selon moi, le pré-Conseil d'administration ne peut pas se tenir si les trois personnalités extérieures ne sont pas encore nommées. Comment procéder si nous n'avons aucun nom à approuver ?

### **Christophe FOUQUERÉ**

Si les partenaires externes ne sont pas en mesure de désigner des personnalités extérieures, la réunion du pré-Conseil d'administration devra être reportée.

### **Jean-Jacques MENURET**

Le Code de l'Éducation prévoit que « *le respect de l'obligation d'assurer la parité entre les femmes et les hommes s'apprécie sur l'ensemble des personnalités extérieures siégeant au sein du même conseil* ». Cet article est cité dans nos statuts.

### **Nathalie CHARNAUX**

Pour moi, nous ne pouvons pas voter pour élire les personnalités extérieures si nous ne connaissons pas les personnes désignées. Il pourrait être opportun de se rapprocher de la DGESIP sur ce point.

### **Milena SALERNO**

Quelles sont les principales modifications apportées par rapport à la version antérieure ?

### **Jean-Jacques MENURET**

L'article 3 a été modifié pour mettre en évidence les écoles doctorales.

L'article 4 énumère désormais les différents services et directions.

L'article 9 a été raccourci, car il fixait les modalités d'élection du Président du Conseil d'administration, qui figurent désormais dans le règlement intérieur.

L'article 10 relatif aux attributions du Président est modifié pour tenir compte des évolutions de textes, notamment sur les délégations de compétences.

A l'article 11, nous corrigeons le nombre de membres composant le Bureau.

L'article 14 a été modifié dans sa forme.

Nous ajoutons à l'article 15 qu'il n'est pas nécessaire de pourvoir à une vacance de siège si celle-ci intervient moins de six mois avant la fin du mandat.

L'article 25 est nouveau. Il est consacré au Conseil d'administration en formation restreinte, car nos statuts n'en faisaient pas état.

L'article 29 précise l'exigence de rang « *au moins égal ou supérieur* » pour les différents représentants des enseignants-chercheurs siégeant au sein du Conseil académique en formation restreinte.

Les attributions de la Commission de la Recherche citées à l'article 34 sont actualisées pour tenir compte de l'évolution des textes légaux et réglementaires.

A l'article 41, la fréquence des réunions des directeurs de composantes est portée à une par trimestre *a minima*.

L'article 42 relatif au dialogue de gestion est légèrement modifié.

### **Goran KAYMAK**

Quelles sont les modalités d'évolution du règlement intérieur et des statuts ?

Comment les personnalités extérieures ont-elles été désignées il y a quatre ans ?

**Christophe FOUQUERÉ**

Toute modification du règlement intérieur ou des statuts doit être soumise au Conseil d'administration. A l'avenir, les évolutions devraient être mineures.

Il y a quatre ans, chaque personne présente au pré-Conseil d'administration avait proposé une liste de cinq noms.

Je vous propose de soumettre au vote du Conseil d'administration la règle selon laquelle le vote des cinq personnalités extérieures s'effectue sur liste. En cas d'avis favorable, ce principe sera ajouté aux statuts.

**Nathalie CHARNAUX**

Ce vote n'était pas prévu à l'ordre du jour. Un tel ajout est-il possible sans risquer un recours ?

**Christophe FOUQUERÉ**

L'ordre du jour prévoit que nous approuvons les statuts. L'unique risque est que la version approuvée par le Conseil d'administration ne soit pas strictement celle présentée au CSA si nous y ajoutons cette nouvelle règle. Il me semble toutefois plus pertinent que les modalités du vote soient définies par le Conseil d'administration plutôt que par la Commission électorale. Si nous ne l'inscrivons pas dans les statuts, nous devons définir au plus tard en pré-Conseil d'administration les modalités de désignation des personnalités extérieures.

**Sandrine CARON**

Les critères de désignation sont-ils communs à toutes les universités ou sont-ils définis par l'USPN ? Ne pourrions-nous pas les restreindre ?

**Christophe FOUQUERÉ**

Nous n'avons pas modifié ce qui figurait déjà dans les statuts. Quoi qu'il arrive, nous ne modifierons pas les critères aujourd'hui.

**Milena SALERNO**

Pouvons-nous valider un texte modifié et demander au CSA de l'approuver à nouveau, sans retarder la procédure ?

**Noëlle LEROUX**

Je ne crois pas que nous puissions modifier le texte sans le soumettre à nouveau au CSA et reprendre l'ensemble du circuit de validation.

**Jean-Jacques MASURET**

Le ministère de tutelle a un droit de regard sur nos statuts. J'ignore la durée de ce circuit, mais il pourrait poser une difficulté dans l'optique d'élections prévues en octobre.

Un consensus au moment de l'élection pourrait permettre de s'accorder sur des modalités particulières. Il pourrait être opportun de ne pas les graver dans le marbre dans les statuts.

Bien sûr, le circuit de validation dans les instances devrait être repris en cas de modification.

**Christophe FOUQUERÉ**

Vous avez raison, il n'est pas nécessairement utile d'inscrire les modalités de désignation dans les statuts. Il y a quatre ans, nous n'avons pas débattu longtemps sur l'opportunité d'un vote par liste.

**Jean-Jacques MASURET**

Je ne vois pas comment assurer le respect de la parité et de la présence d'un ancien étudiant de Paris 13 sans procéder à un vote par liste.

*Les membres du Conseil d'administration approuvent à la majorité l'actualisation des statuts de l'université (deux abstentions).*

*La séance est suspendue de 13 heures 25 à 13 heures 50.*

## **RESSOURCES HUMAINES**

### **10. Approbation du nombre de services civiques 2024/25**

#### **Olivier OUDAR**

Le Conseil d'administration se prononce chaque année sur le nombre de volontaires du service civique que l'université peut recruter. Comme l'année dernière, il est proposé de définir un plafond de 20 personnes.

#### **Christophe FOUQUERÉ**

Je suggère qu'à l'avenir, le Conseil d'administration vote le budget global de la Vie universitaire. La répartition de son utilisation relèvera ensuite de la CFVU. Ce principe est celui en vigueur pour le budget de la Recherche.

*Les membres du Conseil d'administration approuvent à l'unanimité le quota de 20 services civiques pour l'année 2024/2025.*

### **11. Approbation de l'application de la grille IFSE du RIFSEEP**

#### **Christophe FOUQUERÉ**

Il y a quelques mois, le Conseil d'administration a approuvé la nouvelle grille applicable aux personnels BIATTS dans le cadre du RIFSEEP. Les situations remontées révèlent un manque de précision et diverses difficultés qui nous amènent à proposer quelques changements. Une nouvelle modification interviendra dans un second temps. Le groupe de travail finalise ses travaux et les présentera au CSA puis au Conseil d'administration.

La grille consolidée vous a été remise. Il ne s'agit pas de modifier la politique, mais d'éviter les incohérences.

#### **Malika LITIM**

Les changements de montant des IGR s'imposent à nous du fait de la réglementation. A l'issue des travaux en groupe de travail, et avec l'approbation du CSA, nous distinguons les niveaux de responsabilité des groupes d'encadrement supérieur (G1 et G2). Les directions des affaires financières, de la recherche, des ressources humaines, des systèmes d'information, de la formation, de la vie universitaire, du patrimoine et l'agence comptable relèveraient du niveau supérieur. Dans le niveau inférieur se trouveraient les directions de l'appui à la stratégie et à l'amélioration continue, des affaires juridiques, de la communication, des relations internationales ainsi que le service commun bibliothèque et documentation.

Par ailleurs, nous actons le changement de nom des responsables administratifs et financiers, qui sont devenus des directeurs administratifs et financiers. Le nom de leurs adjoints est modifié en conséquence.

Enfin, nous avons dressé une liste exhaustive des référents afin que cette mission soit désormais mentionnée.

#### **Christophe FOUQUERÉ**

J'insiste sur le fait qu'une modification importante doit encore être apportée, mais n'a pas pu être finalisée à date. Nous souhaitons que les premiers changements soient approuvés rapidement pour être mis en paie.

Ces modifications ont été soumises au CSA. Les discussions ont notamment porté sur les groupes G1 et G2. Nous avons essayé de tenir compte des différentes situations pouvant se présenter.

#### **Sandrine CARON**

Je ne reviendrai pas sur l'ensemble des points soulevés en CSA. Quelques incohérences demeurent et devraient être résolues avec les prochaines évolutions.

**Malika LITIM**

En effet. Nous espérons pouvoir présenter une nouvelle version au CSA de septembre.

**Rushed KANAWATI**

Le cumul de fonctions regroupe des métiers très divers. Quelle est la rationalité d'une indemnité unique de 25 euros ?

**Christophe FOUQUERÉ**

Nous ne pouvons pas différencier les montants pour chaque fonction. L'objectif est de rendre compte de missions supplémentaires, sans entrer dans un décompte fastidieux – d'autant que ces missions représentent une faible part de l'activité.

**Sandrine CARON**

Ces évolutions ont le mérite de rémunérer les référents pour cette mission spécifique. Il convient toutefois d'être vigilants, car si la mission est inscrite dans la fiche de poste, elle devient quasiment irréversible.

**Malika LITIM**

Le nombre de référents et le contenu de la mission constituent également des points d'attention.

**Christophe FOUQUERÉ**

Nous rendons implicite une situation qui était jusqu'à présent explicite.

**Noëlle LEROUX**

Certes, le dispositif améliore la rémunération des personnels. Nous constatons toutefois que la mobilisation sur cette mesure conduit à ne pas revendiquer une revalorisation du point d'indice.

Je n'aime pas la cotation des fonctions telle qu'elle est proposée. Je trouve cela détestable. En outre, depuis la mise en place du référentiel pour les enseignants-chercheurs, tout se monnaie. Cette logique que je déplore va désormais s'appliquer aux BIATSS.

**Christophe FOUQUERÉ**

J'étais également opposé à la mise en œuvre du référentiel, car nous devenons mercantiles en refusant des tâches d'intérêt collectif qui n'entrent pas dans le référentiel.

Même si ces primes n'entrent pas dans le calcul de la retraite, il était important que nous nous engagions dans un dispositif de ce type pour éviter les injustices vis-à-vis de collègues d'autres universités. Nous pouvons regretter cette concurrence, mais nous devons être attentifs à une certaine équité entre établissements.

**Malika LITIM**

Vous avez raison : cette mesure ne doit pas empêcher une mobilisation sur le point d'indice.

*Les membres du Conseil d'administration approuvent à l'unanimité la grille IFSE du RIFSEEP.*

## CONSEILS CENTRAUX

### 12. Informations et approbations concernant les décisions émanant de la Commission de la formation et de la vie universitaire (CFVU)

CFVU du 20 juin 2024

#### 12.1 Approbation des nouveaux tarifs du Diplôme d'Accès aux Etudes Universitaires (DAEU) Sonate

##### Olivier OUDAR

Le DAEU Sonate est exclusivement en distanciel. Il permet de valider un diplôme en vue d'entrer dans l'enseignement supérieur. Pour la plupart des candidats, les droits de formation sont pris en charge par France Travail ou par les missions d'insertion des collectivités territoriales.

##### Christophe FOUQUERÉ

Un maître de conférences de l'université a pu accéder aux études supérieures *via* un DAEU.

*Les membres du Conseil d'administration approuvent à l'unanimité les nouveaux tarifs du DAEU Sonate.*

#### 12.2 Approbation de l'ouverture du DU « Intervention sociale »

##### Olivier OUDAR

Il est proposé de créer un DU dispensé en formation continue sur trois ans afin de permettre aux participants d'acquérir un niveau de troisième cycle de doctorat professionnel en intervention sociale.

Le projet a reçu un avis favorable de l'UFR LLSHS. Le DU contient des cours théoriques et des séminaires, notamment de recherche. Les candidats sont tenus de réaliser un stage. Le diplôme porte sur 600 heures de cours et 450 heures de stage sur l'ensemble du cycle.

##### Christophe FOUQUERÉ

Je vous propose de retirer la mention de doctorat « professionnel », car la Commission de la Recherche n'a pas débattu ni validé cette dénomination.

##### Sabrina JUILLET GARZON

Au nom de l'UFR LLSHS, je soutiens ce diplôme. Il s'agit d'un DU supérieur d'études de troisième cycle.

Le terme de « doctorat professionnel » a été inventé en 1912 aux Etats-Unis pour le dissocier du doctorat traditionnel. La référence au doctorat démontre qu'il s'agit tout de même d'études supérieures faisant suite à un master.

Le DU permettra de former des cadres dont les institutions et la fonction publique ont grandement besoin. Le diplôme est plébiscité. Des candidats se sont d'ores et déjà positionnés pour débiter à la rentrée.

##### Christophe FOUQUERÉ

Le terme de « doctorat professionnel » a été officialisé en France il y a quelques années.

Je vous propose d'acter l'ouverture du diplôme universitaire supérieur de troisième cycle en intervention sociale. Si nous devons mentionner un doctorat professionnel dans nos communications, je demanderai que cela soit préalablement validé en Commission de la Recherche.

*Les membres du Conseil d'administration approuvent à l'unanimité l'ouverture du diplôme universitaire supérieur de troisième cycle en intervention sociale.*

### 12.3 Approbation de la modification du DU « Médiateur canin »

**Olivier OUDAR**

Christophe BLANCHARD souhaite proposer un module supplémentaire de 35 heures dans le cadre du DU de Médiateur canin en intervention sociale. Le projet a reçu un avis favorable à l'unanimité de la CFVU et du Conseil de l'UFR LLSHS.

*Les membres du Conseil d'administration approuvent à l'unanimité la modification du DU « Médiateur canin ».*

### 12.4 Approbation des tarifs du Département des Activités Physiques et Sportives pour l'année 2024/25

**Olivier OUDAR**

Nous vous proposons de valider les tarifs des activités physiques et sportives proposées par le DAPS. Ces prix incluent plusieurs week-ends ouverts aux étudiants et aux personnels.

*Les membres du Conseil d'administration approuvent à l'unanimité les tarifs du DAPS pour l'année 2024/2025.*

### 12.5 Approbation des bornes de l'année universitaire 2024/25

**Olivier OUDAR**

Comme les précédentes, l'année universitaire 2024/2025 débutait le 1<sup>er</sup> septembre pour s'achever le 31 août.

Des bornes différentes s'appliquent pour les fins de cycle et les dernières années de thèse, à savoir :

- le 30 septembre 2025 pour les L3, les LP, les M1 et les M2 ;
- le 31 octobre 2025 pour la dernière année du cycle ingénieur ;
- le 31 décembre 2025 pour les doctorants.

*Les membres du Conseil d'administration approuvent à l'unanimité les bornes de l'année universitaire 2024/2025.*

### 12.6 Approbation de la semaine d'interruption des enseignements pendant les congés d'hiver pour 2024/25

**Olivier OUDAR**

Il est proposé d'interrompre les enseignements au cours de la seconde semaine des congés d'hiver. Une exception s'applique aux étudiants de Licence 3 à l'Institut Galilée, qui disposeront de la première semaine afin de s'inscrire sur Parcoursup. Cet ajustement est introduit à la demande de l'Institut. Il a été approuvé par la CFVU.

*Les membres du Conseil d'administration approuvent à l'unanimité l'interruption des enseignements pendant la deuxième semaine des congés d'hiver et pendant la première semaine pour les étudiants en L3 de l'Institut Galilée.*

### 12.7 Approbation de l'ouverture d'un 2<sup>ème</sup> parcours dans la LP Métiers de l'Industrie Conception et Amélioration de Processus (MICAP) du département GMP de l'IUTSD pour la rentrée 2025/2026

**Olivier OUDAR**

Cette demande d'ouverture est portée par l'IUT de Saint-Denis. Elle a reçu un avis favorable du Conseil d'institut et de la CFVU, sous certaines réserves.

Il est tout d'abord demandé que le parcours soit ouvert pour une année seulement à ce stade afin de s'assurer que la formation est remplie pour l'année 2025/2026. Un nouveau vote interviendra ensuite en vue d'une ouverture en 2026/2027. La seconde réserve impose que le parcours soit financé par un transfert de moyens et n'augmente pas les coûts supportés par l'IUT.



*Les membres du Conseil d'administration approuvent à l'unanimité l'ouverture d'un deuxième parcours dans la LP MICAP du département GMP de l'IUTSD pour la rentrée 2025/2026.*

### **12.8 Approbation des tarifs de formation continue pour l'IUT de Bobigny, année 2024/25 (incluant le tableau général et les notes explicatives)**

#### **Olivier OUDAR**

Les tarifs de formation ont été votés en CFVU et en Conseil d'administration pour les IUT de Saint-Denis et de Villetaneuse. Après un léger retard, nous soumettons aujourd'hui ceux de l'IUT de Bobigny.

*Les membres du Conseil d'administration approuvent à l'unanimité les tarifs de formation continue pour l'IUT de Bobigny, année 2024/25.*

## **13. Informations et approbations concernant les décisions émanant de la Commission de la recherche (CR)**

### **CR du 28 mai 2024**

#### **13.1 École doctorale Érasme : approbation des bourses de mobilité internationale de la campagne 2024**

#### **Pascale MOLINIER**

Des bourses de mobilité internationale ont été accordées :

- Un doctorant en deuxième année du CEPN a bénéficié d'une bourse de 2 375 euros.
- Une doctorante de première année de l'UTRPP a reçu une bourse de 3 400 euros.

*Les membres du Conseil d'administration approuvent à l'unanimité les deux bourses de mobilité internationale de la campagne 2024.*

### **CR du 25 juin 2024**

#### **13.2 Approbation de la mise en place des formations HDR**

#### **Pascale MOLINIER**

L'évaluation du Hcéres a mis en avant une lacune au sein de notre université : l'absence de formation des HDR.

En concertation avec le CED, et avec l'approbation de la Commission de la Recherche, il est proposé de déployer une formation de 16 heures, dont 3 heures facultatives. Les contenus tiennent compte des besoins des personnes extérieures à l'établissement qui préparent une HDR chez nous – notamment en SHS. Après échange avec les membres de la CR, nous proposons de laisser le choix aux hospitalo-universitaires de suivre la formation en MOOC ou en présentiel, étant précisé que la formation en ligne est plus longue, mais plus facile à articuler.

Plusieurs enseignements sont mutualisés avec les formations doctorales. Tel est le cas des cours sur l'éthique et l'intégrité scientifique ou encore sur le développement durable. En complément, deux formations distinctes sont proposées. L'une, de 3 à 4 heures, portera sur la relation entre le directeur de thèse et le doctorant. Nous avançons dans l'élaboration de son contenu. L'autre, sur les violences sexuelles et sexistes, sera disponible en MOOC et en présentiel. Nous échangeons actuellement pour identifier les intervenants les plus adaptés.

#### **Christophe FOUQUERÉ**

Cette formation est importante, notamment sur la relation entre l'encadrant et l'encadré.

*Les membres du Conseil d'administration approuvent à l'unanimité la mise en place des formations HDR.*

### 13.3 Approbation des unités de recherche pour le contrat quinquennal 2025/29

#### **Pascale MOLINIER**

Un tableau comparatif des unités de recherche actuelle et des unités de recherche pour le prochain quinquennat vous est présenté. Nous notons une forte stabilité.

La fermeture du laboratoire Textes et Théories Numérique (TTN) a été annoncée pour le 1<sup>er</sup> janvier 2025. En parallèle, le Centre Population et Développement (Ceped) nous rejoindra.

Le laboratoire « Etudiants et sexualité » de Paris 8 se trouve en vague E. Il convient d'attendre son évaluation par le Hcéres et la validation par le CNRS pour acter son arrivée.

Le Conseil d'administration avait par ailleurs approuvé la création d'une unité de recherche « Analyse des crises et tensions ». Sa mise en œuvre sera effective au 1<sup>er</sup> septembre. L'UR est issue de la partition du CEPN.

L'UR « Biomatériaux innovants et interfaces » est intégrée à compter du 1<sup>er</sup> janvier dans une UMR « Santé orale », sous la tutelle de l'UPC, de l'USPN et de l'INSERM. Notre équipe au sein de l'UMR sera labellisée INSERM.

#### **Christophe FOUQUERÉ**

Ces unités seront injectées dans les statuts de l'université.

*Les membres du Conseil d'administration approuvent à l'unanimité les unités de recherche pour le contrat quinquennal 2025/2029.*

### 14. Informations et approbations concernant les décisions émanant du Conseil académique (CAC)

#### **CAC du 23 mai 2024**

#### **14.1 Approbation des documents concernant les tâches administratives effectuées par les personnels enseignants de l'USPN et leur équivalence horaire**

##### **Anne PELLÉ**

Nous avons finalisé en groupe de travail la définition des responsabilités administratives des enseignants-chercheurs et leur équivalence horaire. Les fiches mission sont aussi complètes que possible. La version provisoire a été envoyée aux directeurs de laboratoires et aux directeurs de composantes.

Certaines fiches se ressemblent. Il reviendra à chaque composante de travailler localement les intitulés et ce à quoi ils correspondent. Ces éléments devront ensuite nous être remontés.

Dans un souci de clarté et de transparence, nous différencions les niveaux de responsabilité et d'implication.

Ces travaux ont été présentés au CSA.

##### **Christophe FOUQUERÉ**

Je suis ravi que des fiches aient été rédigées pour clarifier les domaines qui devaient l'être. Le travail est conséquent. Le CSA a demandé qu'une valeur indicative – et non plus uniquement maximale – soit mentionnée. Le CSA a également suggéré de regrouper certaines fiches très similaires.

##### **Anne PELLÉ**

Nous maintenons volontairement des fiches distinctes pour permettre à chaque composante de mentionner ses spécificités.

**Noëlle LEROUX**

Existe-t-il des règles de cumul ?

**Anne PELLÉ**

Conformément au texte de loi, lorsqu'un enseignant-chercheur est éligible à plusieurs RIPEC C2, la prime la plus élevée s'applique.

**Noëlle LEROUX**

L'éligibilité repose-t-elle sur une simple déclaration ou l'effectivité du travail doit-elle être démontrée ?

**Anne PELLÉ**

Le travail doit être effectif.

**Christophe FOUQUERÉ**

Certains référentiels sont très largement du ressort des UFR et des instituts. Il leur revient d'effectuer ce contrôle. Lorsque les référentiels relèvent davantage de l'université, ce contrôle doit être réalisé par les présidences et vice-présidences.

**Rushed KANAWATI**

Comment procéder à ce contrôle, alors même que le RIPEC doit être mensualisé ?

**Anne PELLÉ**

Le RIPEC « groupe » est mensualisé. En revanche, le RIPEC C2 sera versé une fois le service fait. Les équipes RH ne pourraient pas gérer un versement mensuel. Toutes les universités ont annoncé qu'elles procéderaient ainsi.

**Rushed KANAWATI**

Ce cadre général est très intéressant. Il conviendra de voir l'application qui en est faite dans les composantes. Les consignes devront être claires. Surtout, le cadrage devra être précis pour que les enveloppes allouées soient respectées.

**Anne PELLÉ**

Ce sujet a été évoqué avec les composantes.

**Bruno MANIL**

L'enveloppe reste identique. Aucune composante ne peut accorder le montant maximum mentionné dans la fiche.

**Christophe FOUQUERÉ**

Le cadrage définit le montant maximum et le pourcentage d'heures affectées à ce travail. Une latitude est ensuite laissée aux UFR et aux instituts pour la gestion. Il ne revient pas au Conseil d'administration de gérer au cas par cas les valeurs de tous les référentiels dans tous les départements.

**Rushed KANAWATI**

Bien sûr, la gestion doit être locale. Il convient toutefois de faire connaître les contraintes générales.

**Christophe FOUQUERÉ**

Le cadre est connu.

**Anne PELLÉ**

Au besoin, je rédigerai un courrier formel pour rappeler les consignes.

**Noëlle LEROUX**

Quel volume d'heures ces tâches administratives représentent-elles ?

**Christophe FOUQUERÉ**

Je l'ignore. Au total, 12 % des heures d'enseignement sont affectées en formations initiales (et 10 % dans les UFR).

**Anne PELLÉ**

Le dispositif entre en fonction en septembre 2024. Nous effectuerons un bilan en fin d'année.

**Christophe FOUQUERÉ**

Il sera intéressant de disposer d'un bilan par domaine.

*Les membres du Conseil d'administration approuvent à l'unanimité les tâches administratives effectuées par les personnels enseignants de l'USPN et leur équivalence horaire.*

**Anne PELLÉ**

L'ensemble des documents sera mis à disposition sur l'ENT, rubrique « Enseignants ».

**CAC du 6 juin 2024**

**14.2 Approbation de la note sur le maximum pédagogique des chefs de département dans les IUT**

**Anne PELLÉ**

En IUT, les chefs de département ont droit à une décharge qui bloque les heures complémentaires. Lorsqu'un chef de département prend ses fonctions en cours d'année, nous ne tenons pas compte du capage de 50 heures. La règle s'applique néanmoins à ceux prenant fonction au 1<sup>er</sup> septembre puis en 2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> année.

Cette règle orale s'appliquait : elle a été inscrite dans une note distincte.

*Les membres du Conseil d'administration approuvent à l'unanimité la note sur le maximum pédagogique des chefs de département dans les IUT.*

**14.3 Approbation de la note de cadrage sur le service des enseignants chercheurs et des enseignants**

**Anne PELLÉ**

Une note de cadrage est diffusée chaque année. Nous avons souhaité clarifier le document. En outre, le passage à la RIPEC C2 entraîne plusieurs modifications légales dont nous devons tenir compte.

Un décret rectificatif publié en 2019 dispose que le service prévisionnel ne peut être inférieur à 64 heures équivalent TD (ou toute combinaison équivalente). Nous rappelons ce principe dans la note. Nous rappelons également que l'enseignement se fait en présentiel. Un enseignement à distance est possible ponctuellement, sous réserve de disposer d'une autorisation de la CFVU. Une Commission dédiée gère les dérogations liées aux RQTH.

Diverses tâches ne sont pas prises en compte dans le maximum pédagogique. Un document reprend, pour chaque catégorie de personnel, le maximum pédagogique et ce qu'il inclut ainsi que les heures d'activité référentielle autorisées et les heures qui ne sont pas incluses dans le maximum pédagogique.

Conformément au texte de loi, les vacataires n'ont pas le droit d'effectuer des missions administratives. Ils ne peuvent faire ni du PCA, ni du référentiel, ni des heures complémentaires non autorisées. Ils doivent strictement respecter le volume d'heures inscrit dans leur contrat.

*Les membres du Conseil d'administration approuvent à l'unanimité la note de cadrage sur le service des enseignants-chercheurs et des enseignants.*

**Christophe FOUQUERÉ**

Je remercie le Comité académique pour ces travaux.

**PATRIMOINE**

**15. Information sur le projet de Schéma Pluriannuel de Stratégie Immobilière (SPSI)**

**Olivier SCASSOLA**

Comme tout établissement public, nous disposons d'un schéma pluriannuel à jour. Le nôtre se termine fin 2024. Depuis plusieurs mois, nous travaillons à son actualisation sur deux éléments essentiels. Tout d'abord, nous recensons les actions à conduire pour maintenir en état et améliorer le patrimoine existant. Nous sommes accompagnés de l'EPAURIF dans cette démarche. Nous définissons par ailleurs les orientations stratégiques de long terme de l'établissement sur le domaine immobilier – à horizon dix à quinze ans. Il nous est demandé de réfléchir à nos implantations, au développement de la vie étudiante sur les campus, aux constructions nouvelles, aux extensions de bâtiments et aux travaux de réhabilitation lourde des bâtiments.

Si notre schéma immobilier n'est pas à jour, nous ne serons plus éligibles à certains crédits de l'Etat et de la région.

Le SPSI rappelle les grands chiffres de notre université (année de création, nombre d'étudiants et de composantes, campus et antennes, etc.). Nous occupons tout d'abord le site de Villetaneuse, qui accueille 15 000 étudiants. Le foncier principal s'étend sur 20 hectares, complété par la friche Saint-Leu, sur 6 hectares. Nous devons nous interroger sur l'état de nos bâtiments actuels, sur les activités d'enseignement et de recherche que nous souhaitons mener, sur les éventuels manques. Nous devons réfléchir à la vie étudiante, à l'implantation d'un incubateur ou encore à la création d'un laboratoire de recherche. La réflexion doit être prospective et globale. 300 logements CROUS sont en cours de construction sur le site, en plus des 200 existants.

**Christophe FOUQUERÉ**

Les discussions sur la création d'une maison de santé se poursuivent entre Plaine Commune et la préfecture. Cette opération suppose de modifier le PLUi. La préfecture nous soutient dans l'opportunité de proposer des bâtiments supplémentaires dans le bas de la friche Saint-Leu. Le site de Villetaneuse compte encore des zones utilisables ou sur-élevables.

**Olivier SCASSOLA**

A Bobigny, nous dépasserons les 10 000 étudiants l'année prochaine. Le site comprend un bâtiment central (Illustration), des bâtiments annexes et des Algeco. Les travaux du bâtiment Illustration sont en cours d'achèvement. La qualité des aménagements est tout à fait satisfaisante. Compte tenu de sa faible attractivité et des conditions de travail actuelles, l'IUT de Bobigny constitue l'une de nos priorités.

L'IUT de Saint-Denis s'inscrit dans un ensemble immobilier de 43 500 mètres carrés, dont 12 500 affectés à l'IUT. Le site compte une résidence CROUS de 300 places, un restaurant, un espace de vie étudiante, un INSPE, un lycée de l'ENNA et des logements de fonction pour les personnels de l'université. Nous cherchons à identifier les 4 000 mètres carrés que l'arrêté mentionne comme non-utilisés.

**Christophe FOUQUERÉ**

La place du 8 mai 1945 va être entièrement rénovée. Une médiathèque et une salle de sport, notamment, seront créées. La revitalisation de cette place est intéressante pour l'IUT.

Certains espaces verts ne sont pas exploités, ce qui est dommage. L'INSPE et le lycée de l'ENNA n'utilisent pas la totalité de leurs locaux.

**Milena SALERNO**

L'entrée du campus de Bobigny est désormais un terrain de pétanque, ce qui génère des problèmes de circulation.

### **Christophe FOUQUERÉ**

La mairie a unilatéralement repositionné un boulodrome à cet endroit. Nous souhaitons qu'il soit déplacé. Nous rencontrerons le maire au mois de septembre.

### **Olivier SCASSOLA**

L'IUT de Saint-Denis compte également la halle Montjoie. La moitié du bâtiment se trouve dans un état extrêmement dégradé et est fermée depuis plusieurs années. La configuration des locaux est particulière et peu pratique. Surtout, le bâtiment est une véritable passoire énergétique.

Le site d'Argenteuil accueille environ 350 étudiants et trois personnels administratifs.

Enfin, nous occupons le bâtiment George Sand, qui se trouve en lisière du Campus Condorcet.

Nous vous avons adressé une synthèse de nos sites, mentionnant notamment leurs caractéristiques et les personnels affectés. Au total, 38 hectares de foncier sont affectés à l'université. Pour la première fois, les SPSI des universités doivent préciser les capacités de développement de l'activité étudiante et de construction de logements.

### **Christophe FOUQUERÉ**

Le SPSI détaille les travaux devant être réalisés pour l'accessibilité des sites et leur rénovation. Il comprend également un volet sur la stratégie immobilière à dix, quinze ans. La rénovation ou la construction d'un bâtiment suppose un budget de 10 à 30 millions d'euros, qui nécessite l'appui de financements externes. Nous devons faire des choix importants pour notre schéma et anticiper les appels CPER et les modifications des PLUi.

Un document Excel liste les différentes alternatives possibles. Le groupe de travail poursuivra ses réflexions sur les avantages et les inconvénients de chaque orientation. Les choix doivent être collectifs.

Le site d'Argenteuil est petit. Deux options s'ouvrent à nous : le doubler ou l'abandonner. Les étudiants n'ont accès ni à un restaurant universitaire, ni à une bibliothèque, ni aux événements. Une réflexion apparaît également nécessaire sur la halle Montjoie au regard du PLU de Saint-Denis.

Plusieurs bâtiments de l'IUT de Saint-Denis sont sous-utilisés. Il conviendra d'étudier avec l'UPEC les évolutions possibles. Les locaux pourraient être intéressants pour les formations Mécanique et GMP. Le lycée de l'ENNA dispose de grands plateaux techniques méconnus et inutilisés.

Les réflexions doivent porter sur les sites de l'université et sur leurs alentours.

### **Rushed KANAWATI**

Plusieurs facteurs influent sur l'utilisation des sites. Le SPSI sera notamment façonné par les choix de l'université dans ses relations avec le territoire, ses alliances avec d'autres universités. Quel est le calendrier de l'adoption du nouveau schéma immobilier ? Des points méritent d'être clarifiés avant de se positionner.

Il me semble important de se pencher sur la réhabilitation de l'existant. Des éléments seront-ils remis sur les diagnostics réalisés afin de s'assurer qu'aucun aspect n'a été oublié ?

### **Christophe FOUQUERÉ**

Le SPSI engage l'université. Pour autant, tout ce qui y est inscrit n'est pas définitif. L'ensemble des opérations nécessaires au sein de l'université représente un budget de 200 à 300 millions d'euros. Nous devons soumettre au CPER les propositions les plus susceptibles d'être acceptées. *In fine*, les choix seront présentés à la région en septembre 2026.

Nous souhaitons que le SPSI puisse, si besoin, être modifié après les élections de l'université.

**Olivier SCASSOLA**

Nous ne sommes pas équipés en interne pour procéder à un diagnostic en profondeur de tous nos bâtiments. Toutefois, l'EPAURIF intervient régulièrement sur nos sites depuis le mois de mars pour réaliser cet audit. Pour chaque site et chaque bâtiment, nous identifierons les dysfonctionnements et les priorités à traiter.

**Rushed KANAWATI**

Ce diagnostic devra être visible de la communauté.

**Olivier SCASSOLA**

Cette communication est bien prévue. Le diagnostic sera présenté en groupe de travail SPSI et en Conseil d'administration.

**Christophe FOUQUERÉ**

Compte tenu de l'heure, je vous propose de voter une prolongation de séance d'une demi-heure.

*Les membres du Conseil d'administration approuvent à l'unanimité une prolongation de séance d'une demi-heure.*

**Nathalie CHARNAUX**

Le SPSI peut-il présenter deux hypothèses pour le site d'Argenteuil et la halle Montjoie ou une position doit-elle être actée ? Il est difficile de se prononcer en quelques mois sur une stratégie d'ensemble.

**Olivier SCASSOLA**

Le SPSI décline notre stratégie. L'Etat nous demande une actualisation tous les cinq ans. Nous devons voter en décembre notre schéma immobilier. Rien ne nous empêche ensuite de l'actualiser lorsque bon nous semble. Les remarques formulées par la Direction de l'Immobilier de l'Etat nous invitent à rédiger un schéma pluriannuel plus ambitieux que le précédent. Cette demande n'interdit pas pour autant d'inscrire des hypothèses de travail dans le SPSI.

**Christophe FOUQUERÉ**

Je souhaite que les alternatives puissent être discutées dans les différents conseils. Si un consensus est trouvé d'ici la fin de l'année, nous écrivons dans le SPSI qu'une orientation se dégage. Certes, une stratégie immobilière ne se décide pas en quelques semaines. Pour autant, nous ne pouvons pas attendre éternellement et devons assumer nos choix.

L'IUT de Cergy quitte ses locaux actuels pour laisser la place à un Campus des Métiers. Si nous restons à Argenteuil, nous devons réfléchir aux formations que nous souhaitons développer, en cohérence avec ce qui se met en place localement.

**Nathalie CHARNAUX**

Il est donc possible d'inscrire des hypothèses de travail. Le choix n'est pas nécessairement définitif.

**Christophe FOUQUERÉ**

En effet. Néanmoins, si nous reportons systématiquement la décision, nous ne serons pas crédibles vis-à-vis de la région et du rectorat. En outre, Plaine Commune et Est Ensemble peuvent adapter leur PLUi en fonction de notre SPSI. Si nous ne nous positionnons pas, le PLUi se construira sans nous. Il est important d'exposer les choix qui nous semblent les plus utiles et pertinents. Nous pouvons ensuite revoir nos orientations, ajouter ou supprimer des éléments du SPSI au fil des ans.

**Rushed KANAWATI**

Il convient de distinguer les projets propres à l'université et les orientations qui impactent nos partenaires extérieurs.



Nous sommes impliqués dans le Campus des Métiers. Quitter Argenteuil ne serait pas anodin. Si nous nous inscrivons dans cette voie, nous ne pourrions pas revenir sur la décision dans trois mois.

**Christophe FOUQUERÉ**

Je souhaite que toutes les UFR et les laboratoires étudient les hypothèses proposées et en proposent de nouvelles. Le sujet devra être évoqué dans tous les conseils dans les mois à venir.

**Olivier SCASSOLA**

Pour que le SPSI soit adopté avant le terme du schéma actuel, le vote doit avoir lieu au plus tard au Conseil d'administration du mois de décembre.

Selon les éléments communiqués par la préfecture, une large partie des crédits du CPER n'a pas été utilisée. Si un nouvel appel à projets est lancé, nous devrions être prêts à y répondre.

**Nathalie CHARNAUX**

Quels projets pourraient être financés *via* ces crédits ?

**Olivier SCASSOLA**

La création de logements étudiants du CROUS est prioritaire pour le Gouvernement. Les opérations de rénovation énergétiques et la création d'espaces de vie pour les étudiants sont deux autres axes forts. Enfin, la quatrième priorité gouvernementale porte sur la valorisation et la présence d'incubateurs.

**Christophe FOUQUERÉ**

Le projet proposé dépendra aussi du montant de l'appel à projets. L'actuel budget CPER courant jusqu'en 2026, je pense que les appels à projets réellement conséquents n'interviendront qu'en 2025.

**Noëlle LEROUX**

Nos priorités de formation et de recherche ne doivent pas être dictées par les opportunités du SPSI. Le calendrier proposé, qui vise à définir d'abord nos priorités immobilières, ne me semble pas cohérent.

**Christophe FOUQUERÉ**

Le SPSI participe à améliorer les conditions de travail des étudiants et les conditions de développement des formations. J'ai évoqué la mécanique ; le développement d'une formation de ce type suppose de disposer d'un plateau technique, par exemple. Le sujet de la formation et de la recherche doit être porté dans toutes les composantes.

**CONTENTIEUX**

**16. Validation de l'accord de répartition indemnitaire (AP-HP et USPN) et du protocole transactionnel relatif à l'indemnisation de l'accident de service survenu à l'hôpital Avicenne le 3 février 2019**

**Christophe FOUQUERÉ**

Les documents « caviardés » vous ont été remis. L'université a accepté que l'accident puisse être imputable au service. Des discussions ont eu lieu depuis près d'un an entre l'établissement, l'AP-HP et la famille de la victime pour parvenir à un accord global sur le montant financier. Nous nous sommes également accordés avec l'AP-HP sur la répartition de cette prise en charge.

**José-Manuel COELHO**

Le protocole transactionnel est le résultat des échanges avec l'avocat de l'AP-HP, celui de l'épouse du défunt et celui de l'USPN. En complément, un accord de répartition des sommes à verser a été conclu entre l'AP-HP et l'USPN.

Le montant total s'établit à 1 153 963 euros, pris en charge à 51 % par l'AP-HP et 49 % pour l'USPN (soit 565 000 euros). Cette somme correspond aux préjudices économiques et d'affectation de la veuve et des enfants du défunt.

**Christophe FOUQUERÉ**

Le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche a accepté cet accord.

Nous devons valider ces deux documents pour arriver à la phase finale.

*Les membres du Conseil d'administration approuvent à l'unanimité l'accord transactionnel et l'accord de répartition indemnitaire présentés.*

**QUESTIONS DIVERSES**

**Christophe FOUQUERÉ**

Lors de notre dernier Conseil d'administration, nous avons échangé sur deux motions relatives, pour l'une, à la situation entre Israël et le Hamas, et pour l'autre, sur la situation en Nouvelle-Calédonie.

Quoi que nous pensions de la politique de l'Etat relativement à Israël, à la Palestine et à la Nouvelle-Calédonie, ces sujets ne relèvent pas du Conseil d'administration. Nous avons voté une partie du projet de motion, relative à la situation de l'enseignement supérieur à Gaza.

J'ai adressé à tous les personnels et étudiants un message appelant à ne pas voter pour le Rassemblement national lors des élections législatives.

**Milena SALERNO**

Autre question, un e-mail vous a été adressé pour constituer un groupe d'experts sur les sections 31, 32 et 33.

**Christophe FOUQUERÉ**

Je n'ai pas eu le temps de prendre connaissance de ce message. Quoi qu'il arrive, ce sujet a été voté en Conseil d'administration et en Conseil académique.

**Milena SALERNO**

Le vote a eu lieu sans consulter les personnels. Cette décision a des conséquences importantes sur nos carrières.

**Christophe FOUQUERÉ**

Le sujet a été discuté. Nous ne pouvons pas revenir en Conseil d'administration sur les décisions du Conseil académique.

*En l'absence de questions diverses supplémentaires, la séance est levée à 15 heures 15.*

**POINT N° 5 : Approbation de la campagne emploi 2025 (BIATSS, Enseignants et Enseignants-Chercheurs)**

**Visa :**

Vu le code de l'éducation,  
Vu les décisions du Conseil Académique du 19 septembre 2024,  
Vu les décisions du Comité Social d'Administration du 19 septembre 2024,

Les membres du Conseil d'Administration de l'Université Paris XIII, dénommée Sorbonne Paris Nord, approuvent la campagne d'emplois (BIATSS, Enseignants, Enseignants-Chercheurs) au titre de l'année 2025 (document en annexe) :

**CAMPAGNE EMPLOI AU TITRE DE L'ANNEE 2025**

▪ **Enseignants-Chercheurs, Enseignants et personnels assimilés**

Corps	Nombre de postes ouverts au recrutement
Professeurs des Universités	13
Maîtres de conférences	31
Enseignants du second degré (ESAS)	23
<b>TOTAL</b>	<b>67</b>

Corps	Nombre de postes ouverts au recrutement
Professeurs des Universités – Praticiens Hospitaliers	5
Maîtres de conférences des Universités – praticiens hospitaliers	6
Maîtres de conférences des Universités – médecine générale	-
Praticiens Hospitaliers universitaires	-
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>

- **Personnels Bibliothécaires, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, personnels Sociaux et de Santé (BIATSS)**

<b>Corps</b>	<b>Nombre de postes ouverts au recrutement (incluant les créations)</b>
Ingénieurs de Recherche	5
Ingénieurs d'Etudes	6
Assistants Ingénieurs	20
Techniciens et SAENES	26
Adjointes Techniques	-
Conservateur des Bibliothèques	-
Bibliothécaire	1
<b>TOTAL</b>	<b>58*</b>

\* dont 3 créations (1 IGR et 2 TECH)

**Votants présents ou représentés : 21**

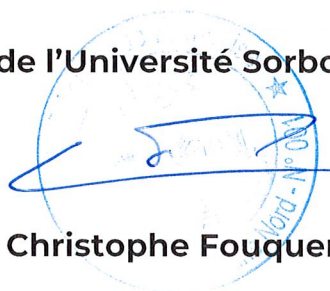
**Pour : 11**

**Contre : 0**

**Abstention : 6**

**Ne prends pas part au vote : 4**

**Le président de l'Université Sorbonne Paris Nord**



**Christophe Fouqueré**

## Proposition pour la campagne d'emplois 2025

### ➤ Postes de Maîtres de conférences (35)

#### Section 01

MCF 01, UFR SMBH – IRIS (retrait ATER)  
MCF 01, IUT de Saint-Denis (HSE) – IRDA (retrait ATER)  
MCF 01, IUT de Saint-Denis (TC/GEA) – IRDA

#### Section 02

MCF 02, UFR DSPS – IDPS (retrait CDD)

#### Section 05

MCF 05, UFR SEG – CEPN SPI (*économie politique de la santé*) (retrait ATER)  
MCF 05, UFR SEG – CEPN ACT (*macro économie*) (retrait ATER)  
MCF 05, UFR SEG – CEPN ACT

#### Section 06

MCF 06, UFR SEG – CEPN ACT  
MCF 06, IUT de Saint-Denis – CEPN SPI (*digitalisation*) (retrait ATER)  
MCF 06, IUT de Villetaneuse – CEPN SPI (*management des organisations alternatives de services*) (retrait ATER)

#### Section 07

MCF 07, UFR LLSHS – Pléiade (retrait ATER)

#### Section 10 " Discussion reportée en décembre"

MCF 10, UFR LLSHS - Pléiade (article 26-2)

#### Section 11

MCF 11, UFR LLSHS – Pléiade (retrait ATER)  
MCF 11, IUT de Saint-Denis (GMP) – Pléiade (retrait ATER)

#### Section 16

MCF 16, UFR LLSHS - UTRPP (*Statistiques*) (retrait CDD)  
MCF 16, UFR LLSHS – UTRPP (*Psychologie sociale*) (retrait CDD)  
MCF 16, UFR LLSHS – UTRPP (*Psychologie cognitive*) (retrait ATER)  
MCF 16, UFR LLSHS – UTRPP (*Psychopathologie clinique*) (retrait ATER)  
MCF 16, IUT de Saint-Denis (HSE) - UTRPP (article 26-2) " Discussion reportée en décembre"

#### Section 25

MCF 25, Institut Galilée – LAGA (retrait ATER)

#### Section 26

MCF 26, Institut Galilée – LAGA (retrait ATER)

UNIVERSITÉ SORBONNE PARIS NORD MEMBRE :



@univ\_spn / Université Sorbonne Paris Nord





MCF 26, UFR SEG - LAGA

Section 27

MCF 27, Institut Galilée – LIPN (retrait ATER)

MCF 27, Institut Galilée – LIPN (retrait ATER)

MCF 27, IUT de Villetaneuse – LIPN (retrait ATER)

Section 28

MCF 28, UFR SMBH – LVTS (retrait ATER)

MCF 28, IUT de Saint-Denis (SGM) - LSPM

Section 30

MCF 30, Institut Galilée - LPL

MCF 30, Institut Galilée – LPL (retrait ATER)

Section 61

MCF 61, Institut Galilée - L2Ti (retrait ATER)

Section 61/63

MCF 61/63, IUT de Villetaneuse – LPL (retrait ATER)

Section 70

MCF 70, UFR SMBH - LEPS

Section 71

MCF 71, UFR SIC - LABSIC (retrait ½ CDD)

➤ **Postes de Professeurs des universités (14)**

Section 01

PR 01, UFR DSPS - IRDA

Section 05

PR 05, UFR SEG – CEPN SPI (*santé, protection sociale et numérique*)

PR 05, UFR SEG – CEPN ACT

Section 07

PR 07, UFR LLSHS - PLEIADE (retrait ATER)

Section 16

PR 16, UFR LLSHS - UTRPP

Section 22

PR 22, UFR LLSHS – Pléiade (retrait ATER)

Section 25

PR 25, Institut Galilée - LAGA

Section 27

PR 27, Institut Galilée – LIPN (retrait ATER)

Section 30

PR 30, Institut Galilée – LPL

Section 33

PR 33, Institut Galilée – CB3S

Section 65

PR 65, UFR SMBH – Li2P (retrait ATER)

Section 70

PR 70, UFR SMBH - LEPS

Section 71

PR 71, UFR SIC - LabSIC

➤ **Postes d'enseignants du second degré affectés dans le supérieur (ESAS) (23)**

ESAS EPS - UFR SMBH

ESAS EPS - UFR SMBH

ESAS Sciences économique et sociale – UFR SMBH

ESAS Anglais – UFR SMBH

ESAS Mathématiques – Institut Galilée

ESAS Anglais – UFR DSPE (retrait 2 ATER)

ESAS Français – UFR LLSHS

ESAS Gestion – IUT de Bobigny

ESAS Gestion – IUT de Bobigny (retrait CDD)

ESAS Biologie – IUT de Bobigny

ESAS Economie et gestion – IUT de Saint-Denis (retrait CDD)

ESAS Economie et gestion – IUT de Saint-Denis (retrait CDD)

ESAS Physique/chimie – IUT de Saint-Denis

ESAS Mathématiques – IUT de Saint-Denis (retrait CDD)

ESAS Électronique – IUT de Saint-Denis (retrait CDD)

ESAS Mécanique – IUT de Saint-Denis (retrait ATER)

ESAS Economie et gestion – IUT de Villetaneuse (retrait CDD)

ESAS Economie et gestion – IUT de Villetaneuse (retrait CDD)

ESAS Mathématiques – IUT de Villetaneuse (retrait CDD)

ESAS Électronique – IUT de Villetaneuse

ESAS Math/info – IUT de Villetaneuse (retrait CDD)

ESAS Education physique et sportive – DAPS

ESAS FLE – Espace Langues (retrait CDD)

UNIVERSITÉ SORBONNE PARIS NORD MEMBRE :



@univ\_spn / Université Sorbonne Paris Nord



**Délibération n° 2024-089**  
**Conseil d'administration**  
**Séance du 27 septembre 2024**

**POINT N° 6 : Approbation de la mise à jour du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, Sujétions, Expertises et Engagement Professionnel (RIFSEEP) des personnels BIATSS**

**Visa :**

Vu le décret n°2014-513 du 20 mai 2014

Vu l'arrêté du 21 décembre 2015

Vu l'arrêté du 14 mai 2018

Vu l'avis du Comité Social d'Administration du 19 septembre 2024

Les membres du Conseil d'Administration de l'Université Paris XIII, dénommée Sorbonne Paris Nord, approuvent la mise à jour de la grille de fonctions du RIFSEEP (document en annexe) pour les agents BIATSS fonctionnaires et applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2024.

**Votants présents ou représentés : 21**

**Pour : 18**

**Contre : 0**

**Abstention : 3**

**Ne prends pas part au vote : 0**

Le Président de l'Université Sorbonne Paris Nord

Christophe Fouquère





## **Le régime indemnitaire des personnels BIATSS fonctionnaires de l'Université Sorbonne Paris Nord (RIFSEEP)**

### **- Partie IFSE -**

Mise à jour : septembre 2024

Le texte initial est celui qui a été voté au CA du 15 décembre 2023.

La mise à jour comprend les modifications qui ont été votées par le CSA le 30 mai puis le 31 mai 2024 par le CA et les modifications présentées au CSA du 19 septembre et au CA du 27 septembre 2024.

#### **[1] Introduction**

Le RIFSEEP ou régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel est l'outil indemnitaire de référence qui remplace la plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique de l'État.

Il s'applique à l'ensemble des fonctionnaires (stagiaires et titulaires) appartenant aux corps des Bibliothèques, ingénieurs et techniciens de recherche, administratifs, personnels sociaux et de santé (BIATSS).

#### **[2] Références réglementaires**

**Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014** portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État.

**Arrêtés d'adhésion au RIFSEEP pour les 3 filières (ITRF/ASS/BIB)** : liste des arrêtés pris pour l'application des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État aux ingénieurs et personnels techniques de recherche et formation du ministère chargé de l'enseignement supérieur, à certains corps de fonctionnaires des établissements publics scientifiques et technologiques et à l'emploi de délégué régional du Centre national de la recherche scientifique.

**Arrêté du 21 décembre 2015** pris pour l'application à l'emploi de directeur général des services d'établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État.

**Arrêté du 21 décembre 2015** pris pour l'application aux emplois d'administrateur de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche et de chef de mission de l'administration centrale des ministères chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 susmentionné.

**Arrêté du 14 mai 2018** pris pour l'application des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 susmentionné.

### [3] Les grands principes du RIFSEEP

Le RIFSEEP a notamment pour objectifs de simplifier le paysage indemnitaire, de généraliser un dispositif inter-corps et inter-fonctions publiques, de favoriser la mobilité et de renforcer la cohérence interministérielle.

Cette indemnité repose :

- d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels liés aux fonctions ;
- d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle accumulée par l'agent.

Le RIFSEEP est exclusif de tout autre régime indemnitaire de même nature, notamment l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS), la prime de participation à la recherche scientifique (PPRS), l'indemnité de rendement allouée aux conservateurs de bibliothèques, l'indemnité de sujétion spéciale (ISS), etc.

Quelques exceptions restent cumulables :

- des dispositifs d'intéressement collectif ;
- de ceux compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA par ex.) ;
- des sujétions liées à la durée du travail (astreintes, etc.) ;
- de l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement) ;
- de la NBI (nouvelle bonification indiciaire).

Les montants du RIFSEEP sont limités à des planchers et des plafonds réglementaires.

**Le RIFSEEP se compose :**

- **de l'IFSE :** L'Indemnité de Fonctions, Sujétion et Expertise constitue l'indemnité principale du RIFSEEP. Elle est versée mensuellement, et tend à valoriser l'exercice des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'expérience. L'IFSE remplace toutes les primes existantes qui répondent aux mêmes objectifs. Pour chaque groupe de fonctions, un plafond IFSE est déterminé. Ces groupes de fonctions sont définis selon une série de critères professionnels.
- **du CIA :** Le Complément Indemnitaire Annuel est destiné à récompenser l'engagement professionnel de l'agent et son investissement personnel. Le CIA est facultatif et n'est pas automatiquement reconductible d'une année sur l'autre.

### [4] La politique de l'USPN

En plus de répondre aux obligations réglementaires (basculement dans le nouveau régime, convergence des filières, etc.), l'USPN a fait le choix en 2021 de distinguer deux parties à l'IFSE :

- une indemnité socle (le montant dépend du corps et du grade) ;
- une indemnité fonction proprement dite.

Le CIA n'est à ce jour que ponctuellement attribué, en particulier lorsqu'une lourde charge supplémentaire est assurée par un personnel en plus de son travail ordinaire. En 2024, une proposition sera faite au groupe de travail puis au comité social d'administration pour borner son usage.

**RIFSEEP = [socle + fonction] + CIA**



Par ailleurs, l'USPN entend rétribuer tous les personnels BIATSS fonctionnaires, quels que soient leur corps, leur grade ou leur emploi, sur ces deux parties (socle + fonction). Cela doit permettre, outre le socle, de rétribuer de la même manière la même fonction (poste).

Elle s'engage aussi à réviser la grille salariale des personnels BIATSS contractuels dès l'approbation du RIFSEEP par son comité social d'administration (CSA) puis par son conseil d'administration (CA).

## [5] Les étapes de la mise en place du RIFSEEP

Un groupe de travail a été mis en place dès 2016, d'abord avec des représentants du personnel issus du comité technique (CT) puis du comité social d'administration.

### ▪ 1<sup>ère</sup> étape : transposition technique (2016)

La première étape a consisté à fusionner l'ensemble des primes existantes (PPRS, PFT, etc.) dans l'IFSE sans aucun changement indemnitaire pour l'agent.

### ▪ 2<sup>ème</sup> étape : convergence des filières + augmentation pour les personnels de catégorie B et C (2021)

La deuxième étape a consisté à faire converger les montants des IFSE entre les trois filières (ITRF, AENES et bibliothèque) comme le préconise la circulaire ministérielle du 8 octobre 2021.

De plus, une augmentation de 10% pour les personnels de catégorie C et de 5% pour les personnels de catégorie B a également été appliquée, ces deux catégories étant considérées comme prioritaires par la présidence.

Cette étape a été réalisée à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2022 (votée au CT du 14 décembre 2021 puis au CA du 17 décembre 2021).

### ▪ 3<sup>ème</sup> étape : détermination du socle indemnitaire corps/grade (2022) (Cf. Annexe 1)

Les réunions du groupe de travail RIFSEEP, composé de représentants des personnels et de l'administration, ont repris dès le mois d'avril 2022 afin de poursuivre les travaux d'amélioration du régime indemnitaire du personnel BIATSS de l'USPN. Cela a conduit à :

- une augmentation de 8 % des montants minimaux, pour toutes les catégories.
- la grille ainsi décidée correspond au socle corps/grades.

Le socle a été mis en place à la date du 1<sup>er</sup> octobre 2022 (voté au CT du 14 juin 2022 et au CA du 1<sup>er</sup> juillet 2022).

### ▪ 4<sup>ème</sup> étape : détermination de la grille de fonctions (2023) (Cf. Annexes 2 et 3)

L'année 2023 a été consacrée à mettre en place une grille indemnitaire, qui repose sur 4 groupes de fonctions et 4 critères.

La grille de fonctions a été mise en place au 1<sup>er</sup> janvier 2024 (votée au CSA du 14 décembre 2023 et au CA du 15 décembre 2023).

### ▪ 5<sup>ème</sup> étape : ajustements de la grille de fonctions (2024)

Le premier semestre 2024 a été consacré à faire évoluer la grille afin de prendre en compte l'ensemble des missions et leurs conditions d'exercice. Les différents points ont été discutés dans le groupe de travail.

Une première série d'ajustements a été votée au CSA du 30 mai 2024 et au CA du 5 juillet 2024. Ces ajustements sont de deux natures différentes.



Les ajustements qui portent sur les montants de l'IFSE :

- l'augmentation du montant du **socle pour les IGR**, après la fusion des grades IGR1 et IGR2 (conformément aux dispositions du décret n° 2022-1750 du 30 décembre 2022) (annexe 1) ;
- l'augmentation du **socle des ASI** (annexe 1) ;
- une première liste a été établie des missions qui ouvrent droit au **cumul de fonctions** ([7], critère 4).

Les autres ajustements sont des précisions ou des compléments, qui concernent :

- **la répartition des directions** quant au niveau de responsabilité pour les fonctions d'encadrement supérieur ([7], annexe 3) ;
- l'intégration de toutes les fonctions occupées par les fonctionnaires (annexe 2) ;
- l'annualisation de l'indemnité pour travaux dangereux et insalubres ;
- le changement de dénomination des responsables administratifs et leurs adjoints d'UFR et d'institut, dorénavant appelés respectivement directeur administratif d'UFR et d'institut et directeur administratif adjoint d'UFR et d'institut (binôme ou sectoriel) (annexe 2).

Deux autres ajustements sont proposés au CSA du 19 septembre et au CA du 27 septembre 2024.

Le premier permet de corriger la grille pour **les fonctions d'encadrement recensées en G3E et G4E**.

Cet ajustement est double :

1/ Lorsque l'activité quotidienne est très majoritairement l'exercice d'un métier requérant une haute expertise, les fonctions d'encadrement étant secondes, les personnels concernés sont placés dans le groupe G1 ; et ensuite on ajoute le montant de l'encadrement correspondant au nombre de personnes encadrées.

A ce jour, 5 catégories d'emplois concernés (ingénieur de laboratoire, ingénieur de formation, psychologue de l'éducation nationale, responsable du réseau informatique, ingénieur informatique).

2/ Lorsque l'activité quotidienne comprend la coordination et l'aide technique au sein d'une équipe d'un même métier (pour la moitié d'entre eux, encadrement d'1 ou 2 personnes), étant attendu que l'expertise métier est supérieure :

- pour les personnels du groupe G3E, le montant de la responsabilité est augmenté de 20 euros, passant de 150 à 170 euros ;
- pour les personnels du groupe G4E, le montant de la responsabilité est augmenté de 40 euros, passant de 110 à 150 euros. De plus, le montant associé à la part Technicité-Expérience professionnelle est aussi augmenté : le palier 1 passe de 80 à 100 euros, le palier 2 de 100 à 130 euros et le palier 3 de 130 à 160 euros.

Le second ajustement proposé est la prise en compte de la situation particulière de **certaines fonctions informatiques**. Si la PFI (prime de fonction informatique) a été intégrée à l'IFSE, en tenant compte des directives ministérielles indiquant que l'IFSE des informaticiens devait être positionnée au-dessus de la moyenne du groupe, de manière à indemniser spécifiquement leur technicité, il n'en reste pas moins qu'une partie des activités informatiques supposent une disponibilité continue, le soir, la nuit, le week-end ou encore durant les congés. D'autres activités informatiques ne sont pas concernées par ce type d'astreinte. En conséquence de quoi, il est proposé de créer une sujétion particulière afin de reconnaître cette disponibilité continue.

Les activités concernées sont la sécurité des systèmes informatiques, les applications métiers, l'infrastructure, le réseau et les serveurs.

Le montant associé à cette disponibilité continue est : 250 euros/mois.

Enfin, une correction doit être portée à la suite d'un oubli quant à la répartition des directions dans les groupes G1E et G2E. L'agence comptable se situe au niveau 4.

NB : L'encadrement des étudiants contractuels n'a pas été pris en compte à ce stade ; un travail d'inventaire de l'ensemble de ces situations est encore en cours.

## [6] Détermination des groupes de fonction

La détermination du montant lié aux critères décrits ci-dessus dépend du groupe de fonctions auquel appartiennent les personnels.

Les fonctions d'encadrement sont réparties en 4 groupes :

- groupe 1 : fonction d'encadrement supérieur et de management stratégique ;
- groupe 2 : fonction d'encadrement élevé et fonction de coordination ;
- groupe 3 : fonction d'encadrement et fonction de coordination ;
- groupe 4 : fonction de coordination.

Les autres fonctions sont réparties en 4 groupes :

- groupe 1 : fonction de haute expertise et/ou hautement spécialisée ;
- groupe 2 : fonction d'ingénierie à forte technicité ou à forte expertise ;
- groupe 3 : fonction à technicité particulière ;
- groupe 4 : autres fonctions.

La répartition de la totalité des fonctions dans les différents groupes ne sera définitive que lorsque tous les personnels seront positionnés dans la grille. L'annexe 2 propose une première catégorisation provisoire.

## [7] Définition des critères

Aux termes de la circulaire du 5 décembre 2014, l'IFSE permet de valoriser l'ensemble des parcours professionnels et non plus seulement ceux marqués par un accroissement significatif de responsabilités. La progression de carrière de l'agent est, en effet, faite d'alternances entre des périodes d'approfondissement de compétences techniques, de diversification des connaissances et d'accroissement de responsabilités. L'IFSE permet donc de prendre en compte la réalité de ces parcours diversifiés. En outre, elle doit favoriser la reconnaissance de l'investissement personnel et professionnel que constituent les périodes de diversification de compétences.

### ▪ Critère 1 : la part responsabilité

Ce critère vise à reconnaître la contribution de chacun et chacune au fonctionnement de l'université, quels que soient son poste et son expérience. Tous les personnels BIATSS fonctionnaires en bénéficieront.

Mis à jour septembre 2024 : pour les fonctions d'encadrement supérieur, les directions suivantes sont positionnées au palier 3 : la DASAC, la DAJ, la DirCOM, la DRI et le SCBD. Les autres directions sont positionnées au palier 4 : l'agence comptable, la DAF, la DR, la DRH, la DSI, la DF et la DVU.

La grille propose une hiérarchisation en distinguant 4 niveaux, avec des montants allant de 80 à 350 euros.

### ▪ Critère 2 : la part encadrement

La fonction d'encadrement est ici entendue comme le pilotage d'une activité qui nécessite que plusieurs personnes s'y attellent, c'est-à-dire que l'encadrant organise leur travail, leur donne les moyens de le faire, fixe des objectifs, prend des décisions, rend compte à ses supérieurs (hors mode



gestion de projet<sup>1</sup>). La réalisation des entretiens professionnels annuels, la gestion des congés et la rédaction des rapports d'aptitude ne sont pas des critères suffisants pour la définir. Par exemple, un directeur a sous sa responsabilité l'ensemble des personnels de sa direction, un responsable de service les personnels de son service et ainsi de suite.

4 paliers sont distingués : l'encadrement de 1 à 5 personnes, l'encadrement de 6 à 10 personnes, l'encadrement de 11 à 30 personnes et au-delà de 31 personnes. Les montants associés sont respectivement 50, 100, 200 et 300 euros.

Étant donné l'importance de la fonction d'encadrement, cette part de l'IFSE est conditionnée à une obligation de formation régulière et approfondie aux pratiques RH, à la prévention des risques professionnels, contre les violences au travail et toute forme de discrimination, et un accompagnement à la fonction d'encadrant (en particulier à la prise de fonction).

Elle est aussi conditionnée à l'exercice effectif de cette fonction, notamment l'animation du collectif de travail, la communication interne, etc.

Remarque : Cette part a une traduction dans l'organigramme du service dont relève l'agent. L'effectivité de cette part est donc conditionnée à l'avis au comité social d'administration sur l'organigramme auquel appartient l'agent.

Mise à jour septembre 2024 : quelques emplois comprennent une activité de coordination d'équipe moins importante que l'exercice d'un métier principal, de haute expertise. Cette fonction d'encadrement viendra s'ajouter à l'IFSE des personnels concernés en tenant compte des paliers précédemment définis.

### ▪ **Critère 3 : la part technicité et expérience professionnelle**

Il s'agit de valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes et de reconnaître les acquis de l'expérience professionnelle nécessaires à leur mise en œuvre :

- **la technicité** : le poste occupé nécessite une technicité plus ou moins complexe, dont l'apprentissage est plus ou moins long.

Un cas particulier est fait pour les informations dont la PFI (prime de fonction informatique) a été intégrée à l'IFSE. Cependant le MESR a indiqué que la prime des informaticiens devait être positionnée au-dessus de la moyenne du groupe, de manière à indemniser spécifiquement leur technicité ;

- selon la circulaire de 2014, **l'expérience professionnelle** peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique : le temps passé sur un poste « met à l'épreuve l'agent » qui, de son côté, doit s'approprier sa situation de travail par l'acquisition volontaire de compétences. Les formations suivies, les démarches d'approfondissement professionnel sur un poste comme les connaissances pratiques assimilées au fur et à mesure de l'exercice des fonctions permettent aux agents d'enrichir, voire d'élargir leurs compétences et savoir-faire. Ces acquis de l'expérience professionnelle qui vont venir enrichir leur « bagage fonctionnel » peuvent également être reconnus.

L'expérience professionnelle est différente de l'ancienneté qui se matérialise par les avancements d'échelon, et est différente de la valorisation de l'engagement et de la manière de servir (CIA).

Contrairement aux parts Responsabilité et Encadrement qui dépendent exclusivement de l'organisation de l'université, la part Technicité-expérience professionnelle dépend en partie de l'expérience acquise.

---

<sup>1</sup> La gestion de projet peut être incluse dans la fiche de poste ou s'ajouter ponctuellement au travail ordinaire. Dans ce deuxième cas, du CIA pourra venir rétribuer ce travail supplémentaire.

Ce critère articule donc deux sous-critères : la technicité déterminée en fonction de la compétence requise pour le poste et l'expérience professionnelle acquise sur la fonction. C'est la pondération entre les deux qui sera retenue pour la cotation sur la grille IFSE. Cette cotation est de la responsabilité de la DRH en lien avec le responsable administratif et financier d'UFR ou d'institut ou le directeur de services centraux et communs.

Technicité du poste	Expérience professionnelle	Palier
Haute expertise (groupe 1)	Sans	- (*)
	Moins de 4 ans	1
	Entre 4 et 8 ans	2
	Au-delà de 8 ans	3
Très complexe (groupe 2)	Sans	- (*)
	Moins de 4 ans	1
	Entre 4 et 8 ans	2
	Au-delà de 8 ans	3
Moyennement complexe (groupe 3)	Sans	- (*), (**)
	Moins de 4 ans	1
	Entre 4 et 8 ans	2
	Au-delà de 8 ans	3
Peu complexe (groupe 4)	Sans	- (*), (**)
	Moins de 4 ans	1
	Entre 4 et 8 ans	2
	Au-delà de 8 ans	3

(\*) : Les informaticiens, même sans expérience, sont directement positionnés sur le palier 1.

(\*\*) : Un personnel débutant sur un poste ne demandant pas de technicité préalable ne sera pas rétribué sur cette part la première année et se verra positionné au palier 1 au bout d'un an, sauf avis contraire argumenté du responsable.

**Attention :** le montant associé à un palier dépend du groupe de fonction dans lequel est placé le poste (cf. point 7).

Les montants varient de 80 à 250 euros mensuels, exception faite des informaticiens. L'augmentation entre paliers est de 20 %.

Situation des personnels venant d'une autre université sans changer de fonction : ces personnels verront leur expérience reconnue. Par exemple, un gestionnaire pédagogique venant d'une autre université et ayant déjà 4 ans d'expérience dans cette fonction, sera positionné sur le deuxième palier. Il aura à se familiariser avec les manières de faire et l'organisation de l'USPN.

Situation des personnels changeant de fonction au sein de l'université (mobilité interne) : lorsqu'un personnel change de métier au sein de l'université, il n'a aucune expérience sur le poste mais connaît l'université. Afin de favoriser cette mobilité et le développement des carrières, il sera aussi positionné sur le deuxième palier.

#### ▪ Critère 4 : la part des sujétions particulières

De manière générale, c'est un critère qui fait référence à des contraintes ou expositions auxquelles sont soumis des personnels dans l'exercice de leurs fonctions.



A l'USPN, le choix a été fait de valoriser les sujétions particulières suivantes :

- **les travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants (TDIIS) :** jusqu'à présent, cette indemnité était versée en fonction du grade, de la nature des travaux, du nombre de jours de travail dans l'année et donnait lieu à un versement annuel (décret n°67-624 du 23 juillet 1967). L'intégration dans le RIFSEEP de cette indemnité permet de simplifier la démarche par le versement mensuel d'un montant moyen.

Le montant est fixé à 30 euros mensuels ;

- **les postes de travail qui ne sont pas télétravaillables :** le télétravail étant conçu pour améliorer les conditions de travail et l'articulation vie de travail/vie hors travail, les personnels n'ayant pas d'activités télétravaillables s'en trouvent lésés. Une compensation est donc prévue, par exemple pour les jardiniers, les techniciens ou encore les appareilleurs.

Le montant est fixé à 45 euros mensuels ;

- **les contraintes calendaires particulières :** certaines fonctions/activités imposent, pour des nécessités de service, de ne pas pouvoir disposer pleinement des périodes de congés scolaires (période de fin décembre-début janvier et août (hors fermeture de l'établissement)) et/ou d'être soumis à des contraintes mensuelles répétitives.

Le montant est fixé à 100 euros mensuels ;

- **la mission d'assistant de prévention (AP) :** cette mission, en lien avec le service Prévention, fait l'objet d'une lettre de cadrage. Les AP sont nommés et formés par l'USPN et exercent cette mission en sus de leur activité principale ;

Le montant dépend du secteur et du temps consacré à cette mission selon deux taux : 45 euros ou 90 euros.

- **les autres missions particulières au-delà du poste occupé :** cette sujétion fera l'objet d'un travail ultérieur (cf. partie 13).

Mise à jour septembre 2024 :

- **le cumul de fonctions :** il s'agit de valoriser une activité exercée en plus des fonctions habituelles, qui vise à reconnaître le travail supplémentaire en tant que :
  - référent Apogée en composante ;
  - référent retraite en central ;
  - référent RAFP (retraite additionnelle de la fonction publique) en central ;
  - référent Hyperplanning en composante ;
  - référent handicap étudiant en composante ;
  - référent qualité en composante ;
  - référent de site Argenteuil ;
  - référent e-parapheur en central.

L'indemnisation est fixée à 25 euros mensuels. Cette liste est limitative à la date de son approbation par le CA ;

- **la continuité de services :** une partie des activités informatiques suppose une disponibilité continue, le soir, la nuit, le week-end ou encore durant les congés. Les activités concernées sont la sécurité des systèmes informatiques, les applications métier, l'infrastructure, le réseau et les serveurs.

Le montant associé à cette disponibilité continue est 200 euros mensuels. Elle est conditionnée à son effectivité.

Cf. Annexe 3.

## [8] Détermination de l'IFSE et garantie indemnitaire

Chaque personnel, quelles que soient les nouvelles décisions retenues, ne verra pas baisser son IFSE, telle qu'elle existait précédemment à cette nouvelle répartition. C'est **la garantie indemnitaire**.

Pour les personnels encadrants, le nouvel IFSE correspond au socle + responsabilité + encadrement + technicité & expérience professionnelle + sujétions si elles existent.

Pour les personnels non encadrants, le nouvel IFSE correspond au socle + responsabilité + technicité & expérience professionnelle + sujétions si elles existent.

### ▪ Répartition du nouvel IFSE

Au 1<sup>er</sup> décembre 2023, aucun personnel ne perçoit d'IFSE inférieur au socle.

Si votre IFSE actuelle correspond à votre socle, votre nouvelle IFSE sera augmentée du total des montants associés aux critères.

Ex. : AB, ATRF, occupe la fonction de gestionnaire pédagogique et à 9 ans d'ancienneté sur son poste. Il perçoit aujourd'hui une IFSE de 356,40 euros (socle pour les personnels de catégorie C) et la verra augmenter de 150 euros pour la part responsabilité et 160 euros pour la part technicité-expérience professionnelle, soit une augmentation de 310 euros mensuels.

Si votre IFSE actuelle est supérieure à votre socle, votre IFSE sera augmentée de la différence pour atteindre son nouveau montant. La répartition entre les différents critères sera précisée. Si vous deviez changer de fonction et perdre le bénéfice de parts (encadrement, responsabilité, etc.), votre prime actuelle sera garantie.

Ex. : CD, TECH, occupe la fonction de gestionnaire pédagogique et à 9 ans d'ancienneté sur son poste. Il perçoit aujourd'hui une IFSE de 500 euros, soit 46,40 euros de plus que le socle (453,60 euros pour les personnels de catégorie B). Son nouvel IFSE est : 453,60 euros (socle) + 150 euros (part responsabilité) + 160 euros (part technicité-expérience professionnelle), soit un total de 763,60 euros et verra donc son IFSE augmenter de 263,60 euros.

Si votre IFSE actuelle est supérieure à votre IFSE future, vous bénéficiez de la garantie indemnitaire, c'est-à-dire sans baisse. La répartition entre les différents critères sera précisée.

Ex. : EF, IGE, occupe la fonction de responsable administratif et financier d'une UFR qui comprend 25 personnes au total et a une ancienneté sur le poste de 5 ans. Il perçoit une IFSE de 1350 euros. Son nouvel IFSE est de 594 euros (socle) + 300 euros (part responsabilité) + 200 euros (part encadrement) + 160 euros (part technicité et expérience professionnelle), soit un total de 1254 euros. Son IFSE actuelle est donc supérieure de 96 euros au nouveau calcul et il bénéficiera de la garantie indemnitaire.

**Attention** : hors la garantie indemnitaire et le socle, les parts de l'IFSE sont susceptibles d'évoluer (en plus ou en moins) en fonction de l'évolution de carrière (lors d'un changement de poste).

## [9] Réexamen du montant

Le montant de l'IFSE est réexaminé dans les situations suivantes :

- au moment du changement de fonctions (le montant de l'IFSE ne pourra ni être inférieur à un plancher fixé par grade, ni supérieur à un plafond déterminé pour le groupe de fonctions dont relève l'intéressé) ;
- au moment du changement de grade à la suite d'une promotion.

Il sera automatiquement augmenté sur la part Technicité-Expérience professionnelle tous les 4 ans en l'absence de changement de fonction, sauf avis contraire argumenté du responsable (notifié



notamment sur les CREP). Au-delà de 12 ans d'expérience professionnelle sur le poste, cette part continuera à augmenter selon un rythme et un taux qui seront fixés avant la fin de la 3<sup>ème</sup> année de fonctionnement à taux plein.

NB : cela est indépendant d'une augmentation collective qui pourrait porter sur une autre composante de l'IFSE.

## [10] **Financement**

La détermination du socle a représenté un surcoût d'environ 400 000 €, faisant passer l'IFSE de 2,7 millions d'€ en 2021 à 3,1 millions d'€ en 2022.

L'État a abondé en 2021 le financement de la masse salariale de 316 000 € (234 000 € pour la convergence indemnitaire IDF et 82 000 € pour la révision de l'IFSE pour les corps ITRF et BIB), et d'environ 90 000 € en 2022.

Par ailleurs, les diverses mesures nationales prises pour compenser la perte du pouvoir d'achat n'ont été subventionnées qu'à hauteur de 50 % des mesures indiciaires en 2023. La DGSIP a annoncé qu'il en serait de même en 2024 pour les nouvelles mesures prises en juin 2023 (augmentation de + 1,5 % de la valeur du point d'indice, effective depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2023, attribution de points d'indice supplémentaires pour les bas salaires, effective depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2023, attribution de 5 points d'indice supplémentaires à tous les agents, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024).

A notre connaissance, il n'est pas prévu de subventions ministérielles, soclées ou non, pour la mise en place du nouvel IFSE de l'université ; les augmentations de salaires seront à sa charge.

Le coût de la grille Responsabilité-Encadrement-Technicité et Expérience professionnelle-Sujétions est estimé à 1,8 millions d'€. Il est proposé que cette grille soit effective à 100 % dès le 1<sup>er</sup> janvier 2024.

La mise en place de cette grille ayant été retardée, une compensation sera définie selon la valeur du compte financier 2023 (connu en mars 2024).

## [11] **Date d'application et notification à l'agent de son positionnement et du montant additionnel de son IFSE**

Le nouvel IFSE sera mis en place au 1<sup>er</sup> janvier 2024.

Chaque personnel BIATSS fonctionnaire recevra une notification détaillant son positionnement.

Cf. Annexe 4.

## [12] **Les voies de recours**

Deux voies de recours sont possibles dans un délai de deux mois à compter de la réception de la notification du positionnement :

- le recours administratif : ce recours est à adresser au président de l'université.

L'administration a un délai de deux mois à compter de la transmission du recours pour y répondre. Si elle n'a pas répondu durant ce délai, son silence doit être considéré comme un rejet ;

En cas de réponse défavorable, l'agent peut former un recours contentieux devant le tribunal administratif ;

- le recours contentieux devant la juridiction administrative compétente, à savoir le Tribunal administratif (TA) de Montreuil.

Si vous avez d'abord exercé un recours administratif, le délai pour le recours contentieux est de 2 mois :

- à compter de la notification de la décision explicite de rejet de recours administratif ;
- ou à compter de la date d'expiration du délai de réponse de 2 mois dont disposait l'administration en cas de décision implicite de rejet de recours gracieux ou hiérarchique.

Ces recours n'ont pas d'effet suspensif.

## [13] Révision des annexes

La grille sera amenée à évoluer au premier semestre 2024 :

- après le recensement de tous les postes et leur positionnement dans les groupes ;
- après que le groupe de travail ait déterminé la liste des fonctions particulières au-delà du poste occupé et les montants correspondants pour la part « sujétions particulières », et après avis du comité social d'administration.

Le groupe de travail a décidé de ne pas tenir compte des métiers en tension. Ce point sera à nouveau discuté au cours de l'année 2024.

Le groupe de travail se réunira à chaque fin d'année civile pour faire le point sur la bonne mise en œuvre de l'IFSE et proposer des améliorations le cas échéant qui seront soumises au comité social d'administration.



## Annexe 1 : le socle indemnitaire

Catégorie	Corps	Grade	IFSE Socle
ITRF	Ingénieur de recherche (IGR)	HC, 1C, 2C	842,40 €
	Ingénieur d'études (IGE)	HC, CN	594,00 €
	Assistant ingénieur (ASI)		510,00 €
B	Technicien de recherche et de formation (TECH)	CEX, CS, CN	453,60 €
	Adjoint technique de recherche et de formation (ATRF)	P1C, P2C, CN	356,40 €
	Attaché d'administration d'état (AAE HC)	HC	842,40 €
A	Attaché principal d'administration d'état (APAE)	APAE	734,40 €
	Attaché d'administration d'état (AAE)	AAE	594,00 €
	Secrétaire administratif de l'éducation nationale et d'enseignement supérieur (SAENES)	CEX, CS, CN	453,60 €
C	Adjoint administratif de l'éducation nationale et d'enseignement supérieur (ADJAENES)	P1C, P2C, CN	356,40 €
	Conservateur général et en chef	G <sup>AL</sup> -EN CHEF	842,40 €
	Conservateur		734,40 €
BIBLIOTHEQUE	Bibliothécaire	HC, CN	594,00 €
	Bibliothécaire assistant spécialisé (BIBAS)	CEX, CS, CN	453,60 €
	Magasinier (MAG)	P1C, P2C, 2C	356,40 €

## Annexe 2 : la répartition des fonctions dans les groupes

Avec encadrement		Emplois fonctionnels	DGS, DGSA, AC
Groupe 1	Groupe G 1-1 E		Directeur (services centraux et communs)
	Groupe G 1-1 E (informatique)		
	Groupe G 1-2 E		Directeur adjoint (binôme) (services centraux et communs)
	Groupe G 1-2 E (informatique)		
	Groupe G 1-3 E		Directeur administratif d'UFR et d'instituts
Groupe 2	Groupe G 2-1 E		Responsable de service (sous la resp. directe du DGS et/ou DGSA), Directeur adjoint sectoriel, Responsable de service/pôle (sous la resp. directe d'un directeur)
	Groupe G 2-2 E		Directeur administratif adjoint d'UFR et d'instituts (binôme)
	Groupe G 2-3 E (informatique)		Responsable de service/pôle (sous la resp. directe d'un directeur)
Groupe 3	Groupe G 3-1 E		RAF BU, Responsable de service (sous la resp. d'un dir. adj sectoriel), Responsable de service/secteur (n+1 : resp. du groupe G 2-1 E), Responsable de service adjoint, Responsable de pôle adjoint
	Groupe G 3-2 E		Directeur administratif d'UFR et d'instituts (sectoriel), Responsable de service / Responsable de pôle (sous la resp. du DA d'UFR et d'instituts)
	Groupe G 3-3 E (informatique)		Responsable de service adjoint, Responsable de pôle adjoint
Groupe 4	Groupe G 4-1 E		RAF adjoint BU, Coordinateur d'une équipe, Référent d'une équipe, Chef de site, Référent administratif et financier, Responsable de secteur
	Groupe G 4-2 E		Responsable de service adjoint / Responsable de pôle adjoint (n+1 : G 3-2 E), Responsable de secteur (n+1 : G 3-2 E)
	Groupe G 4-3 E (informatique)		

Sans encadrement		Administration	Chargé de la structuration et de la qualité de la donnée
Groupe 1	Communication		Concepteur web, Webmaster
	Formation-pédagogie-insertion		Chargé du développement des formations, Chef de projet, Conseiller d'orientation, Ingénieur pédagogique, Ingénieur de formation, psychologue de l'éducation nationale
	Logistique-Patrimoine immobilier		Chef de projet
	Recherche-expérimentation		Ingénieur laboratoire / salle blanche, Ingénieur d'étude biologie animale
	Relations internationales		Responsable Stratégie internationale
	Groupe G 1 (informatique)		Administrateur SI, Ingénieur informatique, Responsable réseau, Responsable SI recherche, Responsable SSI
	Administration		RAF adjoint sectoriel sans encadrement, Référent administratif, Référent administratif et financier, Chargé de la qualité et de l'amélioration continue
	Audiovisuel		Assistant ingénieur audiovisuel, Responsable service audiovisuel
	Communication		Assistant communication, Chargé de la communication numérique, Chargé de la communication et des relations entreprises, Chargé de la communication et de l'orientation
	Documentation-archives		Chargé des statistiques SCBD, Assistant archiviste, Responsable fonds
Finances-comptabilité		Chargé contrôle paie,	



	Formation-pédagogie-insertion	Chargé d'enquêtes, Chargé de projet, Chargé suivi insertion et relations entreprises, Chargé développement FC/FA, Coordinateur, Conseiller VAE, Référent applications (transverses)
	Logistique-Patrimoine immobilier	Chargé des données patrimoniales
	Prévention, sécurité, sûreté	Animateur de prévention, Responsable adjoint prestataire sûreté
	Recherche-expérimentation	Assistant ingénieur laboratoire / biologie / biologie animale / TP, Coordinateur des écoles doctorales, Gestionnaire parc électronique, Responsable adjoint TP physique, Statisticien
	Relations internationales	Responsable RI (composante)
	Ressources humaines	Chargé du dialogue social et QVCT, Chargé de GPEEC et études RH, Chargé de recrutement, Référent handicap (RH), Référent santé (RH)
	Vie universitaire	Chargé du CLAS
	Santé, Assistante sociale	Assistante sociale, infirmier
	Groupe G.2 (informatique)	Administrateur support, Assistant ingénieur réseau, Informaticien
	Administration	Assistant de direction, Gestionnaire administratif, Gestionnaire laboratoire
	Audiovisuel	Photographe, Technicien audiovisuel
	Communication	Chargé de communication
	Documentation-archives	Bibliothécaire assistant, Responsable médiathèque (sans encadrement)
	Edition	Opérateur de reprographie, Responsable reprographie (composante)
	Finances-comptabilité	Gestionnaire comptable, Gestionnaire administratif et financier, Gestionnaire financier
	Formation-pédagogie-insertion	Chargé accueil, info et orientation, Chargé orientation et insertion pro, Chargé relations extérieures, Chargé de relations entreprises, Gestionnaire administratif et pédagogique, Gestionnaire applications (composante), Responsable scolaire et planning...
	Logistique-Patrimoine immobilier	Agent polyvalent, Électricien, Plombier, Référent de site, Responsable parc automobile
	Prévention, sécurité, sûreté	Technicien de prévention
	Recherche-expérimentation	Animalier, Technicien TP et/ou laboratoire, Technicien plateforme simulation
	Relations internationales	Assistant RI, Gestionnaire RI
	Ressources humaines	Gestionnaire RH (DRH), Référent RH de composantes
	Vie universitaire	Référent (composante)
	Groupe G.3 (informatique)	Technicien informatique
	Audiovisuel	Opérateur audiovisuel
	Documentation-archives	Aide archives, Magasinier BU
	Edition	Opérateur façonnage, Opérateur de fabrication
	Formation-pédagogie	Adjoint en fabrication mécanique
	Logistique-Patrimoine immobilier	Agent d'accueil, Agent espaces verts, Agent logistique, Appariteur, Gardien, Gestionnaire courrier central, Gestionnaire planning des salles, Peintre
	Prévention, sécurité, sûreté	Agent de sécurité incendie, Agent de sûreté



## Annexe 3 : la grille Responsabilité-Encadrement-Technicité et expérience professionnelle-Sujétions

	Niveau de responsabilité pour le fonctionnement global de l'USPN				Encadrement				Technicité & expérience professionnelle			Sujétions								
	niveau de personnes encadrées (directement ou indirectement)				1 à 5			6 à 10			11 à 30			plus de 31			palier 1	palier 2	palier 3	
	niveau 1	niveau 2	niveau 3	niveau 4																
<b>avec encadrement</b>																				
Emplois fonctionnels selon règles statutaires																				
Groupe 1	G 1-1 E (AC, DAF, DF, DR, DRH, DSI, DVU)			350 €																
	G 1-1 E (DASAC, DAI, DirCom, DP, DRI, SCBD)		300 €																	
	G 1-1 E (informatique)			350 €																
	G 1-2 E (AC, DAF, DF, DR, DRH, DSI, DVU)		300 €																	
	G 1-2 E (DASAC, DAI, DirCom, DP, DRI, SCBD)	200 €																		
	G 1-2 E (informatique)			300 €																
Groupe 2	G 1-3 E (DA d'UFR & instituts)		300 €																	
	G 2-1 E (AC, DAF, DF, DR, DRH, DSI, DVU)		300 €																	
	G 2-1 E (DASAC, DAI, DirCom, DP, DRI, SCBD)	200 €																		
	G 2-2 E (DA d'UFR & instituts binôme)			300 €																
	G 2-3 E (informatique)			300 €																
	G 3-1 E																			
Groupe 3	G 3-2 E	170 €																		
	G 3-3 E (informatique)																			
	G 4-1 E																			
Groupe 4	G 4-2 E	150 €																		
	G 4-3 E (informatique)																			
	G 1																			
Groupe 1	G 1																			
	G 1 (informatique)			300 €																
Groupe 2	G 2																			
	G 2 (informatique)			200 €																
Groupe 3	G 3																			
	G 3	150 €																		
<b>sans encadrement</b>																				
Groupe 1	G 1																			
	G 1 (informatique)																			
Groupe 2	G 2																			
	G 2 (informatique)																			
Groupe 3	G 3																			
	G 3																			



	G 3 (informatique)							
Groupe 4	G 4		80 €			160 €	200 €	250 €
						80 €	100 €	130 €

**Sujétions particulières**

Travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants	30 €
Postes non télétravaillables	45 €
Postes avec contraintes calendaires	100 €
Continuité de service	200 €
Cumul de fonctions	25 €
Assistant de prévention	45 € ou 90 €



# Le régime indemnitaire des personnels BIATSS fonctionnaires de l'Université Sorbonne Paris Nord (RIFSEEP)

## - Partie IFSE -

Mise à jour : septembre 2024

Le texte initial est celui qui a été voté au CA du 15 décembre 2023.

La mise à jour comprend les modifications qui ont été votées par le CSA le 30 mai puis le 31 mai 2024 par le CA et les modifications présentées au CSA du 19 septembre et au CA du 27 septembre 2024.

### [1] Introduction

Le RIFSEEP ou régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel est l'outil indemnitaire de référence qui remplace la plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique de l'État.

Il s'applique à l'ensemble des fonctionnaires (stagiaires et titulaires) appartenant aux corps des Bibliothèques, ingénieurs et techniciens de recherche, administratifs, personnels sociaux et de santé (BIATSS).

### [2] Références réglementaires

**Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014** portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État.

**Arrêtés d'adhésion au RIFSEEP pour les 3 filières (ITRF/ASS/BIB)** : liste des arrêtés pris pour l'application des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État aux ingénieurs et personnels techniques de recherche et formation du ministère chargé de l'enseignement supérieur, à certains corps de fonctionnaires des établissements publics scientifiques et technologiques et à l'emploi de délégué régional du Centre national de la recherche scientifique.

**Arrêté du 21 décembre 2015** pris pour l'application à l'emploi de directeur général des services d'établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État.

**Arrêté du 21 décembre 2015** pris pour l'application aux emplois d'administrateur de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche et de chef de mission de l'administration centrale des ministères chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 susmentionné.

**Arrêté du 14 mai 2018** pris pour l'application des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 susmentionné.

### [3] Les grands principes du RIFSEEP

Le RIFSEEP a notamment pour objectifs de simplifier le paysage indemnitaire, de généraliser un dispositif inter-corps et inter-fonctions publiques, de favoriser la mobilité et de renforcer la cohérence interministérielle.

Cette indemnité repose :

- d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels liés aux fonctions ;
- d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle accumulée par l'agent.

Le RIFSEEP est exclusif de tout autre régime indemnitaire de même nature, notamment l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS), la prime de participation à la recherche scientifique (PPRS), l'indemnité de rendement allouée aux conservateurs de bibliothèques, l'indemnité de sujétion spéciale (ISS), etc.

Quelques exceptions restent cumulables :

- des dispositifs d'intéressement collectif ;
- de ceux compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA par ex.) ;
- des sujétions liées à la durée du travail (astreintes, etc.) ;
- de l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement) ;
- de la NBI (nouvelle bonification indiciaire).

Les montants du RIFSEEP sont limités à des planchers et des plafonds réglementaires.

#### **Le RIFSEEP se compose :**

- **de l'IFSE :** L'Indemnité de Fonctions, Sujétion et Expertise constitue l'indemnité principale du RIFSEEP. Elle est versée mensuellement, et tend à valoriser l'exercice des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'expérience. L'IFSE remplace toutes les primes existantes qui répondent aux mêmes objectifs. Pour chaque groupe de fonctions, un plafond IFSE est déterminé. Ces groupes de fonctions sont définis selon une série de critères professionnels.
- **du CIA :** Le Complément Indemnitaire Annuel est destiné à récompenser l'engagement professionnel de l'agent et son investissement personnel. Le CIA est facultatif et n'est pas automatiquement reconductible d'une année sur l'autre.

### [4] La politique de l'USPN

En plus de répondre aux obligations réglementaires (basculement dans le nouveau régime, convergence des filières, etc.), l'USPN a fait le choix en 2021 de distinguer deux parties à l'IFSE :

- une indemnité socle (le montant dépend du corps et du grade) ;
- une indemnité fonction proprement dite.

Le CIA n'est à ce jour que ponctuellement attribué, en particulier lorsqu'une lourde charge supplémentaire est assurée par un personnel en plus de son travail ordinaire. En 2024, une proposition sera faite au groupe de travail puis au comité social d'administration pour borner son usage.

**RIFSEEP = [socle + fonction] + CIA**

Par ailleurs, l'USPN entend rétribuer tous les personnels BIATSS fonctionnaires, quels que soient leur corps, leur grade ou leur emploi, sur ces deux parties (socle + fonction). Cela doit permettre, outre le socle, de rétribuer de la même manière la même fonction (poste).

Elle s'engage aussi à réviser la grille salariale des personnels BIATSS contractuels dès l'approbation du RIFSEEP par son comité social d'administration (CSA) puis par son conseil d'administration (CA).

## [5] Les étapes de la mise en place du RIFSEEP

Un groupe de travail a été mis en place dès 2016, d'abord avec des représentants du personnel issus du comité technique (CT) puis du comité social d'administration.

### ▪ 1<sup>ère</sup> étape : transposition technique (2016)

La première étape a consisté à fusionner l'ensemble des primes existantes (PPRS, PFT, etc.) dans l'IFSE sans aucun changement indemnitaire pour l'agent.

### ▪ 2<sup>ème</sup> étape : convergence des filières + augmentation pour les personnels de catégorie B et C (2021)

La deuxième étape a consisté à faire converger les montants des IFSE entre les trois filières (ITRF, AENES et bibliothèque) comme le préconise la circulaire ministérielle du 8 octobre 2021.

De plus, une augmentation de 10% pour les personnels de catégorie C et de 5% pour les personnels de catégorie B a également été appliquée, ces deux catégories étant considérées comme prioritaires par la présidence.

Cette étape a été réalisée à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2022 (votée au CT du 14 décembre 2021 puis au CA du 17 décembre 2021).

### ▪ 3<sup>ème</sup> étape : détermination du socle indemnitaire corps/grade (2022) (Cf. Annexe 1)

Les réunions du groupe de travail RIFSEEP, composé de représentants des personnels et de l'administration, ont repris dès le mois d'avril 2022 afin de poursuivre les travaux d'amélioration du régime indemnitaire du personnel BIATSS de l'USPN. Cela a conduit à :

- une augmentation de 8 % des montants minimaux, pour toutes les catégories.
- la grille ainsi décidée correspond au socle corps/grades.

Le socle a été mis en place à la date du 1<sup>er</sup> octobre 2022 (voté au CT du 14 juin 2022 et au CA du 1<sup>er</sup> juillet 2022).

### ▪ 4<sup>ème</sup> étape : détermination de la grille de fonctions (2023) (Cf. Annexes 2 et 3)

L'année 2023 a été consacrée à mettre en place une grille indemnitaire, qui repose sur 4 groupes de fonctions et 4 critères.

La grille de fonctions a été mise en place au 1<sup>er</sup> janvier 2024 (votée au CSA du 14 décembre 2023 et au CA du 15 décembre 2023).

### ▪ 5<sup>ème</sup> étape : ajustements de la grille de fonctions (2024)

Le premier semestre 2024 a été consacré à faire évoluer la grille afin de prendre en compte l'ensemble des missions et leurs conditions d'exercice. Les différents points ont été discutés dans le groupe de travail.

Une première série d'ajustements a été votée au CSA du 30 mai 2024 et au CA du 5 juillet 2024. Ces ajustements sont de deux natures différentes.

Les ajustements qui portent sur les montants de l'IFSE :

- l'augmentation du montant du **socle pour les IGR**, après la fusion des grades IGRI et IGR2 (conformément aux dispositions du décret n° 2022-1750 du 30 décembre 2022) (annexe 1) ;
- l'augmentation du **socle des ASI** (annexe 1) ;
- une première liste a été établie des missions qui ouvrent droit au **cumul de fonctions** ([7], critère 4).

Les autres ajustements sont des précisions ou des compléments, qui concernent :

- **la répartition des directions** quant au niveau de responsabilité pour les fonctions d'encadrement supérieur ([7], annexe 3) ;
- l'intégration de toutes les fonctions occupées par les fonctionnaires (annexe 2) ;
- l'annualisation de l'indemnité pour travaux dangereux et insalubres ;
- le changement de dénomination des responsables administratifs et leurs adjoints d'UFR et d'institut, dorénavant appelés respectivement directeur administratif d'UFR et d'institut et directeur administratif adjoint d'UFR et d'institut (binôme ou sectoriel) (annexe 2).

Deux autres ajustements sont proposés au CSA du 19 septembre et au CA du 27 septembre 2024.

Le premier permet de corriger la grille pour **les fonctions d'encadrement recensées en G3E et G4E**. Cet ajustement est double :

1/ Lorsque l'activité quotidienne est très majoritairement l'exercice d'un métier requérant une haute expertise, les fonctions d'encadrement étant secondes, les personnels concernés sont placés dans le groupe G1 ; et ensuite on ajoute le montant de l'encadrement correspondant au nombre de personnes encadrées.

A ce jour, 5 catégories d'emplois concernés (ingénieur de laboratoire, ingénieur de formation, psychologue de l'éducation nationale, responsable du réseau informatique, ingénieur informatique).

2/ Lorsque l'activité quotidienne comprend la coordination et l'aide technique au sein d'une équipe d'un même métier (pour la moitié d'entre eux, encadrement d' 1 ou 2 personnes), étant attendu que l'expertise métier est supérieure :

- pour les personnels du groupe G3E, le montant de la responsabilité est augmenté de 20 euros, passant de 150 à 170 euros ;
- pour les personnels du groupe G4E, le montant de la responsabilité est augmenté de 40 euros, passant de 110 à 150 euros. De plus, le montant associé à la part Technicité-Expérience professionnelle est aussi augmenté : le palier 1 passe de 80 à 100 euros, le palier 2 de 100 à 130 euros et le palier 3 de 130 à 160 euros.

Le second ajustement proposé est la prise en compte de la situation particulière de **certaines fonctions informatiques**. Si la PFI (prime de fonction informatique) a été intégrée à l'IFSE, en tenant compte des directives ministérielles indiquant que l'IFSE des informaticiens devait être positionnée au-dessus de la moyenne du groupe, de manière à indemniser spécifiquement leur technicité, il n'en reste pas moins qu'une partie des activités informatiques supposent une disponibilité continue, le soir, la nuit, le week-end ou encore durant les congés. D'autres activités informatiques ne sont pas concernées par ce type d'astreinte. En conséquence de quoi, il est proposé de créer une sujétion particulière afin de reconnaître cette disponibilité continue.

Les activités concernées sont la sécurité des systèmes informatiques, les applications métiers, l'infrastructure, le réseau et les serveurs.

Le montant associé à cette disponibilité continue est : 250 euros/mois.

Enfin, une correction doit être portée à la suite d'un oubli quant à la répartition des directions dans les groupes G1E et G2E. L'agence comptable se situe au niveau 4.

NB : L'encadrement des étudiants contractuels n'a pas été pris en compte à ce stade ; un travail d'inventaire de l'ensemble de ces situations est encore en cours.

## [6] Détermination des groupes de fonction

La détermination du montant lié aux critères décrits ci-dessus dépend du groupe de fonctions auquel appartiennent les personnels.

Les fonctions d'encadrement sont réparties en 4 groupes :

- groupe 1 : fonction d'encadrement supérieur et de management stratégique ;
- groupe 2 : fonction d'encadrement élevé et fonction de coordination ;
- groupe 3 : fonction d'encadrement et fonction de coordination ;
- groupe 4 : fonction de coordination.

Les autres fonctions sont réparties en 4 groupes :

- groupe 1 : fonction de haute expertise et/ou hautement spécialisée ;
- groupe 2 : fonction d'ingénierie à forte technicité ou à forte expertise ;
- groupe 3 : fonction à technicité particulière ;
- groupe 4 : autres fonctions.

La répartition de la totalité des fonctions dans les différents groupes ne sera définitive que lorsque tous les personnels seront positionnés dans la grille. L'annexe 2 propose une première catégorisation provisoire.

## [7] Définition des critères

Aux termes de la circulaire du 5 décembre 2014, l'IFSE permet de valoriser l'ensemble des parcours professionnels et non plus seulement ceux marqués par un accroissement significatif de responsabilités. La progression de carrière de l'agent est, en effet, faite d'alternances entre des périodes d'approfondissement de compétences techniques, de diversification des connaissances et d'accroissement de responsabilités. L'IFSE permet donc de prendre en compte la réalité de ces parcours diversifiés. En outre, elle doit favoriser la reconnaissance de l'investissement personnel et professionnel que constituent les périodes de diversification de compétences.

### ▪ Critère 1 : la part responsabilité

Ce critère vise à reconnaître la contribution de chacun et chacune au fonctionnement de l'université, quels que soient son poste et son expérience. Tous les personnels BIATSS fonctionnaires en bénéficieront.

Mis à jour septembre 2024 : pour les fonctions d'encadrement supérieur, les directions suivantes sont positionnées au palier 3 : la DASAC, la DAJ, la DirCOM, la DRI et le SCBD. Les autres directions sont positionnées au palier 4 : l'agence comptable, la DAF, la DR, la DRH, la DSI, la DF et la DVU.

La grille propose une hiérarchisation en distinguant 4 niveaux, avec des montants allant de 80 à 350 euros.



## ▪ Critère 2 : la part encadrement

La fonction d'encadrement est ici entendue comme le pilotage d'une activité qui nécessite que plusieurs personnes s'y attellent, c'est-à-dire que l'encadrant organise leur travail, leur donne les moyens de le faire, fixe des objectifs, prend des décisions, rend compte à ses supérieurs (hors mode gestion de projet<sup>1</sup>). La réalisation des entretiens professionnels annuels, la gestion des congés et la rédaction des rapports d'aptitude ne sont pas des critères suffisants pour la définir. Par exemple, un directeur a sous sa responsabilité l'ensemble des personnels de sa direction, un responsable de service les personnels de son service et ainsi de suite.

4 paliers sont distingués : l'encadrement de 1 à 5 personnes, l'encadrement de 6 à 10 personnes, l'encadrement de 11 à 30 personnes et au-delà de 31 personnes. Les montants associés sont respectivement 50, 100, 200 et 300 euros.

Étant donné l'importance de la fonction d'encadrement, cette part de l'IFSE est conditionnée à une obligation de formation régulière et approfondie aux pratiques RH, à la prévention des risques professionnels, contre les violences au travail et toute forme de discrimination, et un accompagnement à la fonction d'encadrant (en particulier à la prise de fonction).

Elle est aussi conditionnée à l'exercice effectif de cette fonction, notamment l'animation du collectif de travail, la communication interne, etc.

Remarque : Cette part a une traduction dans l'organigramme du service dont relève l'agent. L'effectivité de cette part est donc conditionnée à l'avis au comité social d'administration sur l'organigramme auquel appartient l'agent.

Mise à jour septembre 2024 : quelques emplois comprennent une activité de coordination d'équipe moins importante que l'exercice d'un métier principal, de haute expertise. Cette fonction d'encadrement viendra s'ajouter à l'IFSE des personnels concernés en tenant compte des paliers précédemment définis.

## ▪ Critère 3 : la part technicité et expérience professionnelle

Il s'agit de valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes et de reconnaître les acquis de l'expérience professionnelle nécessaires à leur mise en œuvre :

- **la technicité** : le poste occupé nécessite une technicité plus ou moins complexe, dont l'apprentissage est plus ou moins long.

Un cas particulier est fait pour les informations dont la PFI (prime de fonction informatique) a été intégrée à l'IFSE. Cependant le MESR a indiqué que la prime des informaticiens devait être positionnée au-dessus de la moyenne du groupe, de manière à indemniser spécifiquement leur technicité ;

- selon la circulaire de 2014, **l'expérience professionnelle** peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique : le temps passé sur un poste « met à l'épreuve l'agent » qui, de son côté, doit s'approprier sa situation de travail par l'acquisition volontaire de compétences. Les formations suivies, les démarches d'approfondissement professionnel sur un poste comme les connaissances pratiques assimilées au fur et à mesure de l'exercice des fonctions permettent aux agents d'enrichir, voire d'élargir leurs compétences et savoir-faire. Ces acquis de l'expérience professionnelle qui vont venir enrichir leur « bagage fonctionnel » peuvent également être reconnus.

---

<sup>1</sup> La gestion de projet peut être incluse dans la fiche de poste ou s'ajouter ponctuellement au travail ordinaire. Dans ce deuxième cas, du CIA pourra venir rétribuer ce travail supplémentaire.



L'expérience professionnelle est différente de l'ancienneté qui se matérialise par les avancements d'échelon, et est différente de la valorisation de l'engagement et de la manière de servir (CIA).

Contrairement aux parts Responsabilité et Encadrement qui dépendent exclusivement de l'organisation de l'université, la part Technicité-expérience professionnelle dépend en partie de l'expérience acquise.

Ce critère articule donc deux sous-critères : la technicité déterminée en fonction de la compétence requise pour le poste et l'expérience professionnelle acquise sur la fonction. C'est la pondération entre les deux qui sera retenue pour la cotation sur la grille IFSE. Cette cotation est de la responsabilité de la DRH en lien avec le responsable administratif et financier d'UFR ou d'institut ou le directeur de services centraux et communs.

Technicité du poste	Expérience professionnelle	Palier
Haute expertise (groupe 1)	Sans	- (*)
	Moins de 4 ans	1
	Entre 4 et 8 ans	2
	Au-delà de 8 ans	3
Très complexe (groupe 2)	Sans	- (*)
	Moins de 4 ans	1
	Entre 4 et 8 ans	2
	Au-delà de 8 ans	3
Moyennement complexe (groupe 3)	Sans	- (*), (**)
	Moins de 4 ans	1
	Entre 4 et 8 ans	2
	Au-delà de 8 ans	3
Peu complexe (groupe 4)	Sans	- (*), (**)
	Moins de 4 ans	1
	Entre 4 et 8 ans	2
	Au-delà de 8 ans	3

(\*) : Les informaticiens, même sans expérience, sont directement positionnés sur le palier 1.

(\*\*) : Un personnel débutant sur un poste ne demandant pas de technicité préalable ne sera pas rétribué sur cette part la première année et se verra positionné au palier 1 au bout d'un an, sauf avis contraire argumenté du responsable.

**Attention :** le montant associé à un palier dépend du groupe de fonction dans lequel est placé le poste (cf. point 7).

Les montants varient de 80 à 250 euros mensuels, exception faite des informaticiens. L'augmentation entre paliers est de 20 %.

Situation des personnels venant d'une autre université sans changer de fonction : ces personnels verront leur expérience reconnue. Par exemple, un gestionnaire pédagogique venant d'une autre université et ayant déjà 4 ans d'expérience dans cette fonction, sera positionné sur le deuxième palier. Il aura à se familiariser avec les manières de faire et l'organisation de l'USPN.

Situation des personnels changeant de fonction au sein de l'université (mobilité interne) : lorsqu'un personnel change de métier au sein de l'université, il n'aura aucune expérience sur le poste mais connaît l'université. Afin de favoriser cette mobilité et le développement des carrières, il sera aussi positionné sur le deuxième palier.

#### ▪ Critère 4 : la part des sujétions particulières

De manière générale, c'est un critère qui fait référence à des contraintes ou expositions auxquelles sont soumis des personnels dans l'exercice de leurs fonctions.

A l'USPN, le choix a été fait de valoriser les sujétions particulières suivantes :

- **les travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants (TDIIS) :** jusqu'à présent, cette indemnité était versée en fonction du grade, de la nature des travaux, du nombre de jours de travail dans l'année et donnait lieu à un versement annuel (décret n°67-624 du 23 juillet 1967). L'intégration dans le RIFSEEP de cette indemnité permet de simplifier la démarche par le versement mensuel d'un montant moyen.

Le montant est fixé à 30 euros mensuels ;

- **les postes de travail qui ne sont pas télétravaillables :** le télétravail étant conçu pour améliorer les conditions de travail et l'articulation vie de travail/vie hors travail, les personnels n'ayant pas d'activités télétravaillables s'en trouvent lésés. Une compensation est donc prévue, par exemple pour les jardiniers, les techniciens ou encore les appariteurs.

Le montant est fixé à 45 euros mensuels ;

- **les contraintes calendaires particulières :** certaines fonctions/activités imposent, pour des nécessités de service, de ne pas pouvoir disposer pleinement des périodes de congés scolaires (période de fin décembre-début janvier et août (hors fermeture de l'établissement)) et/ou d'être soumis à des contraintes mensuelles répétitives.

Le montant est fixé à 100 euros mensuels ;

- **la mission d'assistant de prévention (AP) :** cette mission, en lien avec le service Prévention, fait l'objet d'une lettre de cadrage. Les AP sont nommés et formés par l'USPN et exercent cette mission en sus de leur activité principale ;

Le montant dépend du secteur et du temps consacré à cette mission selon deux taux : 45 euros ou 90 euros.

- **les autres missions particulières au-delà du poste occupé :** cette sujétion fera l'objet d'un travail ultérieur (cf. partie 13).

Mise à jour septembre 2024 :

- **le cumul de fonctions :** il s'agit de valoriser une activité exercée en plus des fonctions habituelles, qui vise à reconnaître le travail supplémentaire en tant que :

- référent Apogée en composante ;
- référent retraite en central ;
- référent RAFP (retraite additionnelle de la fonction publique) en central ;
- référent Hyperplanning en composante ;
- référent handicap étudiant en composante ;
- référent qualité en composante ;
- référent de site Argenteuil ;
- référent e-parapheur en central.

L'indemnisation est fixée à 25 euros mensuels. Cette liste est limitative à la date de son approbation par le CA ;

- **la continuité de services :** une partie des activités informatiques suppose une disponibilité continue, le soir, la nuit, le week-end ou encore durant les congés. Les activités concernées sont la sécurité des systèmes informatiques, les applications métier, l'infrastructure, le réseau et les serveurs.

Le montant associé à cette disponibilité continue est 200 euros mensuels. Elle est conditionnée à son effectivité.

Cf. Annexe 3.

## [8] Détermination de l'IFSE et garantie indemnitaire

Chaque personnel, quelles que soient les nouvelles décisions retenues, ne verra pas baisser son IFSE, telle qu'elle existait précédemment à cette nouvelle répartition. C'est **la garantie indemnitaire**.

Pour les personnels encadrants, le nouvel IFSE correspond au socle + responsabilité + encadrement + technicité & expérience professionnelle + sujétions si elles existent.

Pour les personnels non encadrants, le nouvel IFSE correspond au socle + responsabilité + technicité & expérience professionnelle + sujétions si elles existent.

### ▪ Répartition du nouvel IFSE

Au 1<sup>er</sup> décembre 2023, aucun personnel ne perçoit d'IFSE inférieur au socle.

Si votre IFSE actuelle correspond à votre socle, votre nouvelle IFSE sera augmentée du total des montants associés aux critères.

Ex. : AB, ATRF, occupe la fonction de gestionnaire pédagogique et à 9 ans d'ancienneté sur son poste. Il perçoit aujourd'hui une IFSE de 356,40 euros (socle pour les personnels de catégorie C) et la verra augmenter de 150 euros pour la part responsabilité et 160 euros pour la part technicité-expérience professionnelle, soit une augmentation de 310 euros mensuels.

Si votre IFSE actuelle est supérieure à votre socle, votre IFSE sera augmentée de la différence pour atteindre son nouveau montant. La répartition entre les différents critères sera précisée. Si vous deviez changer de fonction et perdre le bénéfice de parts (encadrement, responsabilité, etc.), votre prime actuelle sera garantie.

Ex. : CD, TECH, occupe la fonction de gestionnaire pédagogique et à 9 ans d'ancienneté sur son poste. Il perçoit aujourd'hui une IFSE de 500 euros, soit 46,40 euros de plus que le socle (453,60 euros pour les personnels de catégorie B). Son nouvel IFSE est : 453,60 euros (socle) + 150 euros (part responsabilité) + 160 euros (part technicité-expérience professionnelle), soit un total de 763,60 euros et verra donc son IFSE augmenter de 263,60 euros.

Si votre IFSE actuelle est supérieure à votre IFSE future, vous bénéficiez de la garantie indemnitaire, c'est-à-dire sans baisse. La répartition entre les différents critères sera précisée.

Ex. : EF, IGE, occupe la fonction de responsable administratif et financier d'une UFR qui comprend 25 personnes au total et a une ancienneté sur le poste de 5 ans. Il perçoit une IFSE de 1350 euros. Son nouvel IFSE est de 594 euros (socle) + 300 euros (part responsabilité) + 200 euros (part encadrement) + 160 euros (part technicité et expérience professionnelle), soit un total de 1254 euros. Son IFSE actuelle est donc supérieure de 96 euros au nouveau calcul et il bénéficiera de la garantie indemnitaire.

**Attention** : hors la garantie indemnitaire et le socle, les parts de l'IFSE sont susceptibles d'évoluer (en plus ou en moins) en fonction de l'évolution de carrière (lors d'un changement de poste).

## [9] Réexamen du montant

Le montant de l'IFSE est réexaminé dans les situations suivantes :

- au moment du changement de fonctions (le montant de l'IFSE ne pourra ni être inférieur à un plancher fixé par grade, ni supérieur à un plafond déterminé pour le groupe de fonctions dont relève l'intéressé) ;
- au moment du changement de grade à la suite d'une promotion.

Il sera automatiquement augmenté sur la part Technicité-Expérience professionnelle tous les 4 ans en l'absence de changement de fonction, sauf avis contraire argumenté du responsable (notifié notamment sur les CREP). Au-delà de 12 ans d'expérience professionnelle sur le poste, cette part continuera à augmenter selon un rythme et un taux qui seront fixés avant la fin de la 3ème année de fonctionnement à taux plein.

NB : cela est indépendant d'une augmentation collective qui pourrait porter sur une autre composante de l'IFSE.

## [10] **Financement**

La détermination du socle a représenté un surcoût d'environ 400 000 €, faisant passer l'IFSE de 2,7 millions d'€ en 2021 à 3,1 millions d'€ en 2022.

L'État a abondé en 2021 le financement de la masse salariale de 316 000 € (234 000 € pour la convergence indemnitaire IDF et 82 000 € pour la révision de l'IFSE pour les corps ITRF et BIB), et d'environ 90 000 € en 2022.

Par ailleurs, les diverses mesures nationales prises pour compenser la perte du pouvoir d'achat n'ont été subventionnées qu'à hauteur de 50 % des mesures indiciaires en 2023. La DGSIP a annoncé qu'il en serait de même en 2024 pour les nouvelles mesures prises en juin 2023 (augmentation de + 1,5 % de la valeur du point d'indice, effective depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2023, attribution de points d'indice supplémentaires pour les bas salaires, effective depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2023, attribution de 5 points d'indice supplémentaires à tous les agents, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024).

A notre connaissance, il n'est pas prévu de subventions ministérielles, soclées ou non, pour la mise en place du nouvel IFSE de l'université ; les augmentations de salaires seront à sa charge.

Le coût de la grille Responsabilité-Encadrement-Technicité et Expérience professionnelle-Sujétions est estimé à 1,8 millions d'€. Il est proposé que cette grille soit effective à 100 % dès le 1<sup>er</sup> janvier 2024.

La mise en place de cette grille ayant été retardée, une compensation sera définie selon la valeur du compte financier 2023 (connu en mars 2024).

## [11] **Date d'application et notification à l'agent de son positionnement et du montant additionnel de son IFSE**

Le nouvel IFSE sera mis en place au 1<sup>er</sup> janvier 2024.

Chaque personnel BIATSS fonctionnaire recevra une notification détaillant son positionnement.

Cf. Annexe 4.

## [12] **Les voies de recours**

Deux voies de recours sont possibles dans un délai de deux mois à compter de la réception de la notification du positionnement :

- le recours administratif : ce recours est à adresser au président de l'université.

L'administration a un délai de deux mois à compter de la transmission du recours pour y répondre. Si elle n'a pas répondu durant ce délai, son silence doit être considéré comme un rejet ;

En cas de réponse défavorable, l'agent peut former un recours contentieux devant le tribunal administratif ;

- le recours contentieux devant la juridiction administrative compétente, à savoir le Tribunal administratif (TA) de Montreuil.

Si vous avez d'abord exercé un recours administratif, le délai pour le recours contentieux est de 2 mois :

- à compter de la notification de la décision explicite de rejet de recours administratif ;
- ou à compter de la date d'expiration du délai de réponse de 2 mois dont disposait l'administration en cas de décision implicite de rejet de recours gracieux ou hiérarchique.

Ces recours n'ont pas d'effet suspensif.

## [13] Révision des annexes

La grille sera amenée à évoluer au premier semestre 2024 :

- après le recensement de tous les postes et leur positionnement dans les groupes ;
- après que le groupe de travail ait déterminé la liste des fonctions particulières au-delà du poste occupé et les montants correspondants pour la part « sujétions particulières », et après avis du comité social d'administration.

Le groupe de travail a décidé de ne pas tenir compte des métiers en tension. Ce point sera à nouveau discuté au cours de l'année 2024.

Le groupe de travail se réunira à chaque fin d'année civile pour faire le point sur la bonne mise en œuvre de l'IFSE et proposer des améliorations le cas échéant qui seront soumises au comité social d'administration.

## Annexe 1 : le socle indemnitaire

	Catégorie	Corps	Grade	IFSE Socle
ITRF	A	Ingénieur de recherche (IGR)	HC, 1C, 2C	<b>842,40 €</b>
		Ingénieur d'études (IGE)	HC, CN	<b>594,00 €</b>
		Assistant ingénieur (ASI)		<b>510,00 €</b>
	B	Technicien de recherche et de formation (TECH)	CEX, CS, CN	<b>453,60 €</b>
	C	Adjoint technique de recherche et de formation (ATRF)	P1C, P2C, CN	<b>356,40 €</b>
AENES	A	Attaché d'administration d'état (AAE HC)	HC	<b>842,40 €</b>
		Attaché principal d'administration d'état (APAE)	APAE	<b>734,40 €</b>
		Attaché d'administration d'état (AAE)	AAE	<b>594,00 €</b>
	B	Secrétaire administratif de l'éducation nationale et d'enseignement supérieur (SAENES)	CEX, CS, CN	<b>453,60 €</b>
	C	Adjoint administratif de l'éducation nationale et d'enseignement supérieur (ADJAENES)	P1C, P2C, CN	<b>356,40 €</b>
BIBLIOTHEQUE	A	Conservateur général et en chef	G <sup>AL</sup> , EN CHEF	<b>842,40 €</b>
		Conservateur		<b>734,40 €</b>
		Bibliothécaire	HC, CN	<b>594,00 €</b>
	B	Bibliothécaire assistant spécialisé (BIBAS)	CEX, CS, CN	<b>453,60 €</b>
	C	Magasinier (MAG)	P1C, P2C, 2C	<b>356,40 €</b>



## Annexe 2 : la répartition des fonctions dans les groupes

Avec encadrement	Groupe 1	Emplois fonctionnels	DGS, DGSA, AC
		Groupe G 1-1 E	Directeur (services centraux et communs)
		Groupe G 1-1 E (informatique)	
		Groupe G 1-2 E	Directeur adjoint (binôme) (services centraux et communs)
		Groupe G 1-2 E (informatique)	
	Groupe G 1-3 E	Directeur administratif d'UFR et d'instituts	
	Groupe 2	Groupe G 2-1 E	Responsable de service (sous la resp. directe du DGS et/ou DGSA), Directeur adjoint sectoriel, Responsable de service/pôle (sous la resp. directe d'un directeur)
		Groupe G 2-2 E	Directeur administratif adjoint d'UFR et d'instituts (binôme)
		Groupe G 2-3 E (informatique)	Responsable de service/pôle (sous la resp. directe d'un directeur)
	Groupe 3	Groupe G 3-1 E	RAF BU, Responsable de service (sous la resp. d'un dir. adj sectoriel), Responsable de service/secteur (n+1 : resp. du groupe G 2-1 E), Responsable de service adjoint, Responsable de pôle adjoint
		Groupe G 3-2 E	Directeur administratif d'UFR et d'instituts (sectoriel), Responsable de service / Responsable de pôle (sous la resp. du DA d'UFR et d'instituts)
		Groupe G 3-3 E (informatique)	Responsable de service adjoint, Responsable de pôle adjoint
	Groupe 4	Groupe G 4-1 E	RAF adjoint BU, Coordinateur d'une équipe, Référent d'une équipe, Chef de site, Référent administratif et financier, Responsable de secteur
		Groupe G 4-2 E	Responsable de service adjoint / Responsable de pôle adjoint (n+1 : G 3-2 E), Responsable de secteur (n+1 : G 3-2 E)
		Groupe G 4-3 E (informatique)	

Sans encadrement	Groupe 1	Administration	Chargé de la structuration et de la qualité de la donnée
		Communication	Concepteur web, Webmaster
		Formation-pédagogie-insertion	Chargé du développement des formations, Chef de projet, Conseiller d'orientation, Ingénieur pédagogique, Ingénieur de formation, psychologue de l'éducation nationale
		Logistique-Patrimoine immobilier	Chef de projet
		Recherche-expérimentation	Ingénieur laboratoire / salle blanche, Ingénieur d'étude biologie animale
		Relations internationales	Responsable Stratégie internationale
		Groupe G 1 (informatique)	Administrateur SI, Ingénieur informatique, Responsable réseau, Responsable SI recherche, Responsable SSI
	Groupe 2	Administration	RAF adjoint sectoriel sans encadrement, Référent administratif, Référent administratif et financier, Chargé de la qualité et de l'amélioration continue
		Audiovisuel	Assistant ingénieur audiovisuel, Responsable service audiovisuel
		Communication	Assistant communication, Chargé de la communication numérique, Chargé de la communication et des relations entreprises, Chargé de la

		communication et de l'orientation
	Documentation-archives	Chargé des statistiques SCBD, Assistant archiviste, <b>Responsable fonds</b>
	<b>Finances-comptabilité</b>	Chargé contrôle paie,
	Formation-pédagogie-insertion	Chargé d'enquêtes, Chargé de projet, Chargé suivi insertion et relations entreprises, Chargé développement FC/FA, <b>Coordinateur</b> , Conseiller VAE, Référent applications (transverses)
	Logistique-Patrimoine immobilier	Chargé des données patrimoniales
	Prévention, sécurité, sûreté	Animateur de prévention, <b>Responsable adjoint prestataire sûreté</b>
	Recherche-expérimentation	Assistant ingénieur laboratoire / biologie / biologie animale / TP, Coordinateur des écoles doctorales, Gestionnaire parc électronique, Responsable adjoint TP physique, Statisticien
	Relations internationales	Responsable RI (composante)
	Ressources humaines	Chargé du dialogue social et QVCT, Chargé de GPEEC et études RH, Chargé de recrutement, Référent handicap (RH), Référent santé (RH)
	Vie universitaire	Chargé du CLAS
	<b>Santé</b> , Assistante sociale	Assistante sociale, <b>infirmier</b>
	Groupe G 2 (informatique)	Administrateur support, Assistant ingénieur réseau, Informaticien
<b>Groupe 3</b>	Administration	Assistant de direction, Gestionnaire administratif, Gestionnaire laboratoire
	Audiovisuel	Photographe, Technicien audiovisuel
	Communication	Chargé de communication
	Documentation-archives	Bibliothécaire <b>assistant</b> , Responsable médiathèque (sans encadrement)
	Edition	Opérateur de reprographie, Responsable reprographie (composante)
	Finances-comptabilité	Gestionnaire comptable, Gestionnaire administratif et financier, Gestionnaire financier
	Formation-pédagogie-insertion	Chargé accueil, info et orientation, Chargé orientation et insertion pro, Chargé relations extérieures, <b>Chargé de relations entreprises</b> , Gestionnaire administratif et pédagogique, Gestionnaire applications (composante), Responsable scolarité et planning...
	Logistique-Patrimoine immobilier	Agent polyvalent, Électricien, Plombier, Référent de site, Responsable parc automobile
	Prévention, sécurité, sûreté	Technicien de prévention
	Recherche-expérimentation	Animalier, Technicien TP et/ou laboratoire, Technicien plateforme simulation
	Relations internationales	Assistant RI, Gestionnaire RI
	Ressources humaines	Gestionnaire RH (DRH), Référent RH de composantes
	Vie universitaire	Référent (composante)
Groupe G 3 (informatique)	Technicien informatique	
<b>Groupe 4</b>	Audiovisuel	Opérateur audiovisuel
	Documentation-archives	Aide archives, Magasinier BU

	Edition	Opérateur façonnage, Opérateur de fabrication
	Formation-pédagogie	Adjoint en fabrication mécanique
	Logistique-Patrimoine immobilier	Agent d'accueil, Agent espaces verts, Agent logistique, Appariteur, Gardien, Gestionnaire courrier central, Gestionnaire planning des salles, Peintre
	Prévention, sécurité, sûreté	Agent de sécurité incendie, Agent de sûreté

### Annexe 3 : la grille Responsabilité-Encadrement-Technicité et expérience professionnelle-Sujétions

Niveau de responsabilité pour le fonctionnement global de l'USPN				Encadrement				Technicité & expérience professionnelle			Sujétions
				nbre de personnes encadrées (directement ou indirectement)				palier 1	palier 2	palier 3	
niveau 1	niveau 2	niveau 3	niveau 4	1 à 5	6 à 10	11 à 30	plus de 31				

Cf. tableau suivant

	Emplois fonctionnels	selon règles statutaires														
		niveau 1	niveau 2	niveau 3	niveau 4	1 à 5	6 à 10	11 à 30	plus de 31	palier 1	palier 2		palier 3			
avec encadrement	Groupe 1					50 €	100 €	200 €	300 €							
	G 1-1 E (AC, DAF, DF, DR, DRH, DSI, DVU)				350 €					160 €	200 €	250 €				
	G 1-1 E (DASAC, DAJ, DirCom, DP, DRI, SCBD)			300 €						230 €	280 €	350 €				
	G 1-1 E (informatique)				350 €											
	G 1-2 E (AC, DAF, DF, DR, DRH, DSI, DVU)			300 €						130 €	160 €	200 €				
	G 1-2 E (DASAC, DAJ, DirCom, DP, DRI, SCBD)			200 €						230 €	280 €	350 €				
	G 1-2 E (informatique)				300 €									130 €	160 €	200 €
	G 1-3 E (DA d'UFR & instituts)				300 €											
	Groupe 2	G 2-1 E (AC, DAF, DF, DR, DRH, DSI, DVU)			300 €									115 €	145 €	180 €
	G 2-1 E (DASAC, DAJ, DirCom, DP, DRI, SCBD)			200 €						190 €	240 €	300 €				
G 2-2 E (DA d'UFR & instituts binôme)			300 €													
G 2-3 E (informatique)				300 €												
Groupe 3	G 3-1 E			170 €				100 €	130 €	160 €						
G 3-2 E						190 €	240 €	300 €								
G 3-3 E (informatique)																
Groupe 4	G 4-1 E	150 €						100 €	130 €	160 €						
G 4-2 E						160 €	200 €	250 €								
G 4-3 E (informatique)																
sans encadrement	Groupe 1	G 1			300 €				160 €	200 €	250 €					
	G 1 (informatique)								230 €	280 €	350 €					
	Groupe 2	G 2			200 €				130 €	160 €	200 €					
	G 2 (informatique)								190 €	240 €	300 €					

Groupe 3	G 3		150 €	100 €	130 €	160 €
	G 3 (informatique)			160 €	200 €	250 €
Groupe 4	G 4	80 €		80 €	100 €	130 €


### Sujétions particulières

Travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants	30 €
Postes non télétravaillables	45 €
Postes avec contraintes calendaires	100 €
Continuité de service	200 €
Cumul de fonctions	25 €
Assistant de prévention	45 € ou 90 €

## Annexe 4 : Modèle de la notification du nouvel IFSE

**UNIVERSITÉ  
SORBONNE  
PARIS NORD**

🌐 | [www.univ-spn.fr](http://www.univ-spn.fr)  
📍 | Nos Campus Villetaneuse - Bobigny - St Denis - Argenteuil - La Plaine-Saint-Denis

Villetaneuse, le  
Le Directeur des ressources humaines et de la  
Modernisation Sociale  
à  
Nom/Prénom  
Adresse :

**Objet :** Information relative à la détermination du montant de votre indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) dans le cadre du dispositif RIFSEEP.

Madame, Monsieur,

La quatrième phase du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) est mis en place à l'Université Sorbonne Paris Nord, de manière rétroactive à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 pour les personnels fonctionnaires des filières ITRF, AENES et Bibliothèques.

Le présent courrier vise à préciser les modalités ayant conduit à la détermination de votre montant d'IFSE en tenant compte de votre fonction et de votre corps/grade.

**Votre situation actuelle :**  
Corps :  
Grade :  
Quotité de travail :  
Montant de votre régime indemnitaire mensuel brut (proratisé selon la quotité de travail) :

/

**CAMPUS | A<sup>3</sup>PC  
SORBONNE**  
@univ\_spn / Université Sorbonne Paris Nord  
📱 📧 📞 🌐

**UNIVERSITÉ  
SORBONNE  
PARIS NORD**

🌐 | [www.univ-spn.fr](http://www.univ-spn.fr)  
📍 | Nos Campus Villetaneuse - Bobigny - St Denis - Argenteuil - La Plaine-Saint-Denis

**Détermination du montant de l'IFSE mensuel brut tenant compte de votre fonction :**

Montant mensuel du socle (en fonction du corps / grade)	
Votre fonction au 01/01/2024	
➡ Groupe dans lequel la fonction est classée	
Votre niveau de responsabilité	
Nombre de personnes encadrées	
Niveau de technicité et expérience professionnelle	
Sujétions particulières	
Montant total de votre IFSE proratisé à la quotité de travail	

Si le montant de votre IFSE actuelle est plus favorable que le montant du nouveau régime indemnitaire, vous bénéficiez alors du maintien de votre IFSE actuelle au titre de la garantie indemnitaire.

Je vous précise que le montant de votre IFSE (y compris si vous bénéficiez de la garantie indemnitaire) fera l'objet d'un réexamen à chaque changement de grade, de corps et de fonction.

Les informations relatives à ce dispositif sont consultables sur l'ENT, rubriques des Ressources Humaines.

La direction des ressources humaines se tient à votre disposition pour toutes explications complémentaires.

Université Sorbonne Paris Nord  
Le Directeur des Ressources Humaines  
et de la Modernisation Sociale  
Fernando VIEIRA

**CAMPUS | A<sup>3</sup>PC  
SORBONNE**  
@univ\_spn / Université Sorbonne Paris Nord  
📱 📧 📞 🌐

**Délibération n° 2024-090**  
**Conseil d'administration**  
**Séance du 27 septembre 2024**

**POINT N°8 : Approbation du contingent de primes d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) des personnels hospitalo-universitaires pour la campagne 2025**

**Visa :**

- Vu le code de l'éducation,
- 
- Vu le décret n° 2021-1645 du 13 décembre 2021 relatif au personnel enseignant et hospitalier des centres hospitaliers et universitaires **et aux enseignants de médecine générale titulaires** relevant du décret n°2008-744 du 28 juillet 2008 portant dispositions relatives aux personnels enseignants des universités, titulaires et non titulaires de médecine générale,
- 
- Vu le décret n°2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs modifié

Les membres du Conseil d'administration de l'Université Paris XIII, dénommée Sorbonne Paris Nord approuvent le contingent de primes d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) des personnels hospitalo-universitaires qui s'établit à 4 pour la campagne 2025.

**Votants présents ou représentés : 21**


**Pour : 20**

**Abstention : 1**

**Contre : 0**

**Ne prend pas part au vote : 0**

Le président de l'université Sorbonne Paris Nord

  
Christophe Fouquéré



**POINT N°9 : Approbation du montant total des chèques cadeaux destinés aux enfants du personnel**

**Visa :**

- Vu le code de l'éducation,
- Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, et notamment son article 9 modifiée par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019
- Vu les statuts du CLAS

L'Université Paris XIII, dénommée Sorbonne Paris Nord, attribuera un chèque-cadeau aux enfants du Personnel âgés de moins de 13 ans au 31 décembre 2024.

Le chèque-cadeau a une valeur de 30 euros.

Conformément aux statuts de CLAS, les bénéficiaires sont les personnels enseignants et BIATSS titulaires et contractuels (liste arrêtée en 30 septembre 2024).

Le coût total de l'opération s'élève à 26 500 € pour l'achat de 900 cartes.

**Votants présents ou représentés : 21**

**Pour : 21**

**Abstention : 0**

**Contre : 0**

**Ne prend pas part au vote : 0**

Le président de l'université Sorbonne Paris Nord

Christophe Fouqueré



**POINT N°10 : Approbation des tarifs du DAPS (adhésions du personnel)**

**Visa :**

- Vu le code de l'éducation,
- Vu les statuts de l'Université Paris XIII, dénommée USPN,
- Vu les documents présentés au Conseil d'administration

Les membres du Conseil d'administration de l'Université Paris XIII, dénommée Sorbonne Paris Nord approuvent les tarifs du DAPS pour les adhésions des membres du personnel qui s'élèvent à 38 euros pour l'année universitaire 2024/25 et à 15 euros pour les membres associés.

Votants présents ou représentés : 21

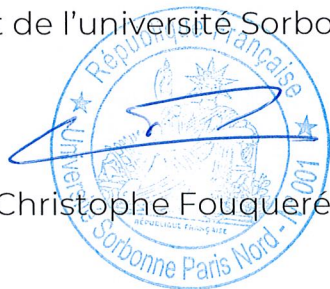
**Pour : 21**

**Abstention : 0**

**Contre : 0**

**Ne prend pas part au vote : 0**

Le président de l'université Sorbonne Paris Nord

  
Christophe Fouqueré

**Délibération n° 2024-093**  
**Conseil d'administration**  
**Séance du 27 septembre 2024**

**POINT N°11 : Autorisation donnée au Recteur-Chancelier des universités de Paris, en application de l'article D 762-8 du Code de l'éducation, d'initier une action judiciaire devant le Tribunal Judiciaire de Paris en révision des charges et conditions grevant la donation**

**Visa :**

- Vu le code de l'éducation, notamment ses articles D 762-8,
- Vu les statuts de l'Université Paris XIII, dénommée USPN,
- Vu les documents présentés au Conseil d'administration,
- Vu la délibération du Conseil d'administration de la Chancellerie des universités de Paris du 10 juillet 2024 relative à la révision de la donation FINALY du 10 novembre 1953
- Vu le Code général de la propriété des personnes publiques.

Le Conseil d'administration de l'Université Sorbonne Paris Nord s'associe pleinement à la délibération du conseil d'administration de la Chancellerie des universités de Paris du 10 juillet 2024 relative à la révision de la donation FINALY du 10 novembre 1953 et décide également, en tant que de besoin, d'engager une demande de révision des charges et conditions grevant la donation du 10 novembre 1953 selon les formalités prévues au Code général de la propriété des personnes publiques.

A cet effet, le Conseil d'administration autorise le Président de l'Université Sorbonne Paris Nord à initier tous les actes et formalités nécessaires en ce sens et notamment à introduire une action en justice devant le Tribunal Judiciaire territorialement compétent à l'encontre de Madame Claire LE BRET DE-SACHE et de tout autre éventuel héritier qui viendrait à être connu en présence du Procureur de la République afin de demander la révision des charges et conditions grevant la donation issue de l'acte authentique de Me BURTHE du 10 novembre 1953 dans la perspective notamment de la vente de la «Villa Finaly» avec affectation du prix de vente à une œuvre en conformité avec la volonté des donateurs telle qu'exprimée dans l'acte authentique de Me BURTHE du 10 novembre 1953.

La présente emporte autorisation de réaliser toutes les formalités et actes nécessaires, selon les dispositions du Code général de la propriété des personnes publiques et du Code civil, jusqu'à l'obtention d'une décision définitive.

**Votants présents ou représentés : 21**

**Pour : 21**

**Abstention : 0**

**Contre : 0**

**Ne prend pas part au vote : 0**

Le président de l'université Sorbonne Paris Nord



Christophe Fouqueré



**POINT N°13.1 : Approbation de l'exonération des droits d'inscription différenciés pour les étudiants extra-communautaires pour l'année 2025/26**

**Visa :**

- Vu le code de l'éducation,
- Vu les statuts de l'Université Paris XIII, dénommée USPN,

Les membres du Conseil d'administration de l'Université Paris XIII, dénommée Sorbonne Paris Nord, approuvent l'exonération partielle des droits différenciés pour les étudiants extra-communautaires pour l'année 2025/2026

**Votants présents ou représentés : 21**

**Pour : 21**

**Abstention : 0**

**Contre : 0**

**Ne prend pas part au vote : 0**

Le président de l'université Sorbonne Paris Nord

Christophe Fouqueré



**Délibération n° 2024-095**  
**Conseil d'administration**  
**Séance du 27 septembre 2024**

**POINT N°13.2 : Approbation de la mise en place d'un partenariat de formation USPN-Ville Evrard pour un M2 Management des organisations sanitaires et sociales**

**Visa :**

- Vu la circulaire N° 2011 – 1021 du 3 novembre 2011 du Ministère de l'Education Nationale et du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche relative au développement de l'engagement associatif et des initiatives étudiantes,
- Vu les statuts de l'Université validés au conseil d'administration en date du 5 juillet 2024

Les membres du Conseil d'administration de l'Université Paris XIII, dénommée Sorbonne Paris Nord approuvent la mise en place d'un partenariat de formation USPN -Ville Evrard pour le M2 Management des Organisations Sanitaires et Sociales (MOSS).

**Votants présents ou représentés : 21**

**Pour : 21**

**Abstention : 0**

**Contre : 0**

**Ne prend pas part au vote : 0**

Le président de l'université Sorbonne Paris Nord



Christophe Fouqueré

**POINT N°13.3 : Approbation de l'ouverture d'un DIU « Médecine des voyages, santé des voyageurs »**

**Visa :**

- Vu la loi N° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation tout au long de la vie
- Vu le code de l'éducation notamment son article L613-2,
- Vu les statuts de l'Université validés au conseil d'administration en date du 5 juillet 2024

Les membres du Conseil d'administration de l'Université Paris XIII, dénommée Sorbonne Paris Nord approuvent la demande d'ouverture d'un DIU médecine des voyages – Santé des voyages qui a pour objectif de former les médecins, pharmaciens, infirmiers et autres acteurs de santé à la médecine de voyage

**Modalités pédagogiques :**

Volume horaire global : 86 heures, stage inclus- Effectif : 40 stagiaires  
Volume horaire d'enseignement 70H :62H CM, 8H TD

**Modalités financières :**

- **Formation initiale,**

Droits d'inscription : niveau master 243.00€  
Frais de formation 390.00€

- **Formation continue**

Droits d'inscription : niveau master 243.00€  
Frais de formation 1300.00€

**Votants présents ou représentés : 21**

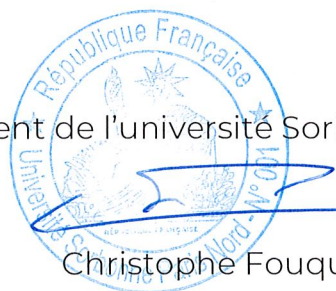
**Pour : 21**

**Abstention : 0**

**Contre : 0**

**Ne prend pas part au vote : 0**

Le président de l'université Sorbonne Paris Nord



Christophe Fouqueré



**Délibération n° 2024-097**  
**Conseil d'administration**  
**Séance du 27 septembre 2024**

**POINT N°13.4 : Approbation de l'ouverture d'un DIU « Référent de parcours de santé complexe »,**

**Visa :**

- Vu la loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation Professionnelle tout au long de la vie,
- Vu le code de l'éducation notamment son article L613-2,
- Vu les statuts de l'Université validés au conseil d'administration en date du 5 juillet 2024

Les membres du Conseil d'administration de l'Université Paris XIII, dénommée Sorbonne Paris Nord approuvent l'ouverture du DIU « Référent de parcours de santé complexe » destiné aux professionnels chargés de coordonner les parcours de santé et d'accompagner les personnes confrontées à des situations de santé complexes.

**Modalités pédagogiques :**

Durée de la formation : 1 an avec un volume horaire de 132 heures : 70h de stage  
Effectif : 20 stagiaires en formation continue

**Modalités financières :**

Frais de formation 2257.00 euros

**Votants présents ou représentés : 21**

**Pour : 21**

**Abstention : 0**

**Contre : 0**

**Ne prend pas part au vote : 0**

Le président de l'université Sorbonne Paris Nord



Christophe Fouqueré



**Délibération n° 2024-098**  
**Conseil d'administration**  
**Séance du 27 septembre 2024**

**POINT N°13.5 : Approbation du renouvellement de l'habilitation de capacités et DIU**

**Visa** : - Vu l'article L712-6-1 du code de l'éducation,  
- Vu les statuts de l'Université Sorbonne Paris Nord validés au conseil d'administration en date du 5 juillet 2024

Les membres du Conseil d'administration de l'Université Paris XIII, dénommée Sorbonne Paris Nord approuvent le renouvellement :

- **de la capacité « d'acupuncture médicale »,**

Votants présents ou représentés : 21

Pour : 21

Abstention : 0

Contre : 0

Ne prend pas part au vote : 0

- **de la capacité inter-universitaire de « médecine tropicale »**

Votants présents ou représentés : 21

Pour : 21

Abstention : 0

Contre : 0

Ne prend pas part au vote : 0

- **de la capacité universitaire de médecine et biologie du sport,**

Votants présents ou représentés : 21

Pour : 21

Abstention : 0

Contre : 0

Ne prend pas part au vote : 0

- **du DIU Initiation à l'acupuncture médicale,**

Votants présents ou représentés : 21

Pour : 21

Abstention : 0

Contre : 0

Ne prend pas part au vote : 0

- **du DIU d'acupuncture obstétricale,**

Votants présents ou représentés : 21

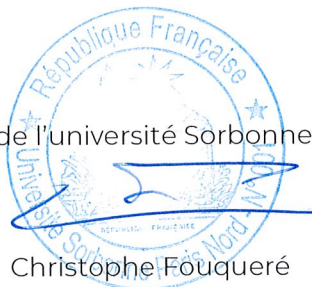
Pour : 21

Abstention : 0

Contre : 0

Ne prend pas part au vote : 0

Le président de l'université Sorbonne Paris Nord



Christophe Fouqueré