

Conseil académique de l'université de Reims Champagne-Ardenne
Séance du Vendredi 15 octobre 2021

Membres présents : Guillaume GELLÉ, président de l'URCA

Collège « professeurs » : Jean-Bernard BEHR, Éric CASTAGNE, Christophe CLEMENT, Marie-Renée DE BACKER, Hacène FOUCHAL, Sophie GANGLOFF, Emmanuel GUILLON, Maud ROTGER, Nathalie TRANNOY-ORBAN, Laurence VOUTQUENNE, Vincent VUIBLET

Collège « autres enseignants » : Abdelilah BELJEBBAR, Aurélie BIGOT, Emilie BUACHE, David CARTON, Rémi EVRARD, Mickael GILLIOT, Anne GILSON, Nicolas HORNY, Cédric JACQUARD, Audrey LAUDE-DEPEZAY

Collège « BIATSS » : Ségolène BUFFET, Charlotte DELCOURT, Sandrine FAVIN, Jennifer GEERAERTS, Romain RIVET

Collège « étudiants » : Héloïse GENDRE, Sarah TOMBOIS

Personnalités extérieures : Stéphanie SIMON

Invités : Yannick REMION, Olivier DUPERON, Aurore LONCHAY, Tamar BALAN

Membres excusés : Jules ASSIH, Roselyne ALLEMAND, Sébastien ALMAGRO, Sylvie BERTAIL-FASSAERT, Céline BOHNERT, Catherine BONDU-LEBON, Jean-Michel BRICAULT, Céline BURGER, Stéphanie CAILLIES, Guillaume COLIN DE VERDIERE, Laurence DELAHAUT, Pierrick DE SAINT-VAAST, Emmanuelle GAUTHERAT, Fabienne GRELLEPOIS, Frédéric GUGELOT, Aude LACROIX-DEPEZAY, Richard LE NAOUR, Pierre MILLET, Isabella MORRONE, Philippe ODOU, Christine PIETREMENT, Nathalie ROBCIS, Céline SCHNEIDER, Marta Inès WALDEGARAY, Virginie ZENINARI

Membres représentés :

Roselyne ALLEMAND et Jean-Michel BRICAULT ont donné pouvoir à Marie-Renée DE BACKER

Stéphanie CAILLIES et Isabella MORRONE ont donné pouvoir à Éric CASTAGNE

Frédéric GUGELOT a donné pouvoir à Laurence VOUTQUENNE

Aude LAQUERRIERE-LACROIX et Pierre MILLET ont donné pouvoir à Maud ROTGER

Richard LE NAOUR et Catherine BONDU-LEBON ont donné pouvoir à Emmanuel GUILLON

Marta Inès WALDEGARAY et Céline SCHNEIDER ont donné pouvoir à Christophe CLEMENT

Virginie ZENINARI et Fabienne GRELLEPOIS ont donné pouvoir à Jean-Bernard BEHR

Sébastien ALMAGRO a donné pouvoir à Hacène FOUCHAL

Jules ASSIH a donné pouvoir à Ségolène BUFFET

Céline BURGER a donné pouvoir à Jennifer GEERAERTS

Emmanuelle GAUTHERAT a donné pouvoir à Audrey LAUDE-DEPEZAY

Laurence DELAHAUT a donné pouvoir à Aurélie BIGOT

Vincent VUIBLET a donné pouvoir à Rémi EVRARD

Ordre du jour :

- 1. Points d'information**
- 2. Approbation des procès-verbaux du 22 septembre 2020, du 6 octobre 2020 et du 1er décembre 2020**
- 3. Campagne d'emplois 2022**
- 4. Procédure de validation des acquis de l'expérience pour le doctorat**
- 5. Election d'un membre à la section disciplinaire compétente à l'égard des enseignants**
- 6. Questions diverses**

1. Points d'information :

Monsieur le président rappelle l'ordre du jour.

2. Approbation des procès-verbaux du 22 septembre 2020, du 6 octobre 2020 et du 1er décembre 2020 :

➤ Pour le procès-verbal du 22 septembre 2020 :

En l'absence de remarque, le procès-verbal de la séance du 22 septembre 2020 est soumis au vote.

Le conseil académique de l'université de Reims Champagne-Ardenne approuve le procès-verbal de la séance du 22 septembre 2020, à l'unanimité.

➤ Pour le procès-verbal du 6 octobre 2020 :

Madame Marie-Renée DE BACKER indique que des remarques ont été remontées par mail.

Monsieur Hacène FOUCHAL indique que les procès-verbaux vont être validés alors que le dernier conseil académique a eu lieu il y a un an. Il aurait souhaité que les procès-verbaux soient votés à chaque séance suivante.

Monsieur le président indique que la remarque a été prise en compte.

Le conseil académique de l'université de Reims Champagne-Ardenne approuve le procès-verbal de la séance du 6 octobre 2020, avec 43 voix pour et 1 abstention.

➤ Pour le procès-verbal du 1er décembre 2020 :

Madame Nathalie TRANNOY-ORBAN demande une modification.

Le conseil académique de l'université de Reims Champagne-Ardenne approuve le procès-verbal de la séance du 1^{er} décembre 2020, à l'unanimité.

3. Campagne d'emplois enseignants-chercheurs 2022 :

➤ Présentation globale de la campagne d'emplois :

Monsieur le président indique que la campagne d'emplois 2022 a été présentée en conférence des doyens et des directeurs d'unité et en comité technique. L'idée est d'avoir une campagne d'emplois globale avec le vote des postes pour les enseignants, les enseignants-chercheurs et les BIATSS. La campagne d'emplois proposera également une visibilité sur les propositions de recrutement d'ATER faites aux composantes. Les propositions seront ensuite fléchées à l'intérieur des composantes par les conseils de gestion. Une campagne complémentaire pour les ATER devrait avoir lieu au mois de mai ou de juin sur la base de nouveaux éléments. La soutenabilité du budget de l'université doit être étudiée sur une année pleine, soit l'année 2023 en l'espèce.

L'URCA est ici comparée au sein de son groupe avec des universités pluridisciplinaires avec santé (groupe 11) hors universités avec ISITE ou IDEX et universités ultra-marines. Concernant la démographie étudiante de premier et second cycle (exceptés les étudiants CPUGE et IFSI qui ne reçoivent pas d'enseignements de l'université), le nombre d'étudiants augmente depuis 3 ans de manière modérée. Concernant la subvention de l'Etat par rapport au nombre d'étudiants, l'URCA est

au-dessus de la médiane de son groupe et subit une baisse depuis 3 ans, tout comme les autres universités de son groupe.

En 2018, l'URCA se trouvait parmi les universités expérimentales du dialogue stratégique et de gestion. Elle avait donc bénéficié de 500 k€ sur des opérations fléchées. En 2019, toutes les universités sont entrées dans le dialogue stratégique et de gestion, ce qui a entraîné des dotations moins conséquentes avec 150 k€ pour l'URCA. Face à un financement des universités insuffisant au niveau national, l'URCA est au-dessus de la médiane des universités de son groupe avec 7 235 euros de dotation annuelle par étudiant.

Monsieur Emmanuel GUILLON demande ce qui justifie les grands écarts entre les universités.

Monsieur le président répond que cet écart est en rapport avec l'histoire des universités basée sur un modèle de financements par discipline (modèle San Remo). Il en résulte des différences de dotations. L'Etat se basait sur l'année N-1 pour les dotations dans des modèles d'allocation de moyens théoriques sans véritable correction. Cette année, la somme de 50 millions d'euros a été dédiée à la correction. Tous les établissements qui étaient à huit points en dessous de la valeur médiane ont été rattrapés. Pour un rattrapage global, la somme de 500 millions d'euros aurait été nécessaire. Le rattrapage se fait progressivement. L'URCA n'aurait, dans tous les cas, pas été rattrapée car elle est au-dessus de la valeur médiane.

Monsieur Emmanuel GUILLON trouve que les écarts sont très conséquents.

Monsieur le président indique qu'une demande pour réaligner les universités a été faite par la conférence des présidents d'université. L'Etat en a conscience et un rattrapage a déjà eu lieu en 2017. Le nombre d'étudiants n'est pas un critère d'allocation des moyens. Chaque hausse d'étudiants fait perdre des marges de manœuvre car les modèles ne sont pas dynamiques. En 2 ans, l'URCA a perdu 500 euros par étudiant.

Monsieur le président explique qu'à partir de 2016 et de 2017, des corrections ont été apportées au niveau de la masse salariale sur les primes et les points pour les personnels BIATSS. L'Etat a versé des sommes supplémentaires qui ont ensuite été reversées aux personnels.

Le taux d'encadrement (nombre d'enseignants et enseignants-chercheurs pour 100 étudiants) a tendance à diminuer pour toutes les universités. La médiane du groupe est à 3,86 enseignants pour 100 étudiants et l'URCA est à 4,25. Concernant le nombre de supports BIATSS titulaires par étudiant, la médiane est à 2,54 et l'URCA est à 2,69. Durant le PREF, il était ressorti que l'URCA avait peu de personnels BIATSS de catégorie A. Suite à une politique en faveur de l'augmentation du nombre de catégorie A, l'URCA a même dépassé les objectifs en étant l'université ayant le plus de personnels de catégorie A titulaires.

Monsieur Hacène FOUCHAL demande quel est le nombre de personnels de catégorie A à l'université.

Monsieur le président répond qu'il y en a plusieurs centaines.

Monsieur Hacène FOUCHAL demande à combien s'élève le nombre de catégories A au sein des services centraux et au sein des composantes.

Monsieur le président répond qu'il n'a pas l'information et indique que les services centraux sont notamment composés des directeurs et chefs de service. Les catégories A se retrouvent à tous les niveaux de l'université. Une politique de repyramidage a été mise en place depuis plusieurs années chez les BIATSS par des concours et des concours génériques.

Monsieur le président indique en outre que l'université, par rapport aux autres universités, n'est pas trop mal positionnée sur l'ensemble des indicateurs dans le contexte actuel. Cela signifie que l'URCA possède plus de marges de manœuvre que d'autres universités pour répondre à certaines problématiques, comme par exemple, sur les disciplines en fort sous-encadrement. Le nombre de titulaires de l'établissement et notamment le nombre de personnels BIATSS de catégorie A, donne une rigidité à la structure des emplois à laquelle il faut être attentif puisque le nombre d'étudiants devrait baisser d'ici 2027. La politique de recherche sera évidemment prise en compte avec des laboratoires qui ont besoin d'appuis.

Monsieur Hacène FOUCHAL demande s'il sera possible que les conseillers soient destinataires de cette présentation.

Monsieur le président répond par l'affirmative.

Madame Jennifer GEERAERTS indique que les éléments de la présentation permettent d'aborder la campagne d'emplois plus sereinement.

Concernant les éléments de présentation locaux, le périmètre pris est celui de la formation initiale concernée par la subvention pour charge de service public sur une période de 2 ans. Les composantes ont été réparties en plusieurs groupes qui sont les composantes du campus Croix Rouge, les composantes du campus Moulin de la Housse, les deux IUT, l'INSPE, l'ESI et l'EiSINe. Les composantes de Santé n'en font pas partie puisqu'elles sont gérées de manière particulière, avec une affectation des moyens faite directement par l'Etat dans le cadre de la révision des effectifs. La charge d'enseignement par étudiant est présentée pour chaque composante.

Monsieur Yannick REMION indique qu'il avait été demandé lors du CAC plénier de l'année dernière de présenter le taux de couverture par les enseignants de la charge d'enseignement. La charge d'enseignement est très disparate dans des composantes qui pourraient se ressembler. Elle biaiserait un indicateur du taux de couverture de la charge d'enseignement puisque les composantes mieux dotées ont tendance à générer une charge d'enseignement par étudiant plus importante que celles moins bien dotées. Les indicateurs privilégiés correspondent à des indicateurs d'encadrement et de support qui sont le nombre de personnels par étudiant dont dispose la composante.

Monsieur le président présente les H/E pour les différentes composantes de l'université pour les années 2019/2020 et 2020/2021. Il y a une grande disparité entre les deux IUT. Les deux écoles d'ingénieur sont en dessous des IUT en termes de H/E. L'EiSINe a connu une dégradation entre les deux années, notamment liée à une forte hausse du nombre d'étudiants en formation initiale. Les H/E pour l'UFR DSP, l'UFR LSH, l'UFR SESG et l'UFR STAPS sont assez faibles. Il est difficile d'avoir une approche globale pour l'UFR LSH, tout comme l'UFR SEN, qui est une composante pluridisciplinaire. L'UFR SEN a un H/E supérieur aux normes San Remo de l'époque.

Les H/E sont forcément liés au nombre d'enseignants et d'enseignants-chercheurs. Le taux d'encadrement des enseignants et enseignants-chercheurs permanents concerne les titulaires et CDI, les PAST/MAST affectés de façon permanente et les délégations rectorales permanentes. L'IUT de Troyes a un taux d'encadrement extrêmement réduit. L'UFR SEN a un taux d'encadrement compris entre les deux IUT. L'IUT de Reims a un taux d'encadrement proche de celui de l'ESI Reims aux alentours de 8,5. L'UFR STAPS a un taux d'encadrement aux alentours de 2,3. Le nombre d'enseignants ne peut pas être le seul facteur à prendre en compte, il faut également regarder les particularités disciplinaires. Il est normal qu'il y ait plus d'encadrants dans les disciplines scientifiques dans lesquelles il y a beaucoup de travaux pratiques. L'Etat a demandé à ce que des éléments de corrections soient apportés au niveau des UFR STAPS sous-dotées.

Monsieur Jean-Bernard BEHR demande si les PRAG sont pris en compte dans le taux d'encadrement.

Monsieur le président répond par l'affirmative. Ils comptent comme 1.

Monsieur Yannick REMION précise que l'indicateur est calculé comme le nombre de personnels dévoués à l'enseignement par étudiant.

Monsieur le président ajoute qu'il s'agit d'un indicateur à manipuler avec précaution. Il y a plus d'enseignants-chercheurs dans les UFR. Il faut regarder la combinaison du taux d'encadrement et du H/E déployé. Dans le taux d'encadrement global, les personnels d'enseignement temporaire ont été ajoutés (ATER et PCT), ce qui modifie assez peu les courbes. Cela permet d'apporter des réponses à des départements en tension, en attendant des réponses structurelles. C'est pour cela que la campagne d'emplois des ATER a été avancée cette année.

Monsieur le président indique que le taux d'encadrement et le H/E de l'UFR Droit sont faibles puisqu'historiquement, ces disciplines n'ont pas beaucoup d'encadrants titulaires et les TD sont assurés par des vacataires. La situation de l'UFR Droit de l'URCA est semblable à celle d'UFR d'autres universités. Le taux d'encadrement réduit de l'UFR SESG doit être un point de vigilance. Les H/E en LSH connaissent de grands écarts entre les différentes disciplines. Il faut noter un sous-encadrement de la discipline de psychologie. Le H/E de l'UFR STAPS est faible. Le H/E de l'UFR SEN est plutôt élevé avec tout de même des disparités historiques. L'IUT de Troyes est sous-encadré en personnels permanents, ce qui fait que son offre de formation est plus minimaliste. Le taux d'encadrement de l'IUT RCC est plutôt favorable, le H/E est donc plus élevé.

Monsieur Jean-Bernard BEHR demande s'il y a un point de comparaison avec le national.

Monsieur le président répond que les universités ne rendent pas ces éléments publics. Le seul point de comparaison avec le national est le modèle San Remo qui existait avant 2016. Ce modèle définit un H/E et un taux d'encadrement par discipline. Les choses ont évolué depuis.

Monsieur Jean-Bernard BEHR indique que cette évolution est peut-être nationale.

Monsieur le président indique que le HCERES pourrait peut-être apporter des éléments de comparaison. Globalement, l'offre de formation en sciences reste sur un volume horaire par étudiant supérieur à la moyenne. Dans une offre de formation en termes de H/E, il faut regarder les licences, les masters et leurs conditions d'ouverture. Il faudra regarder la manière dont les masters de l'URCA attirent ses étudiants et ceux de l'extérieur. Il n'est pas possible d'avoir une politique de maintien des niveaux horaires forts dans des départements où il y a des effectifs importants, cela bloque toute possibilité de redéploiement, ce qui va à l'encontre de l'intérêt global de l'établissement.

Monsieur Hacène FOUCHAL indique qu'il ne faut pas en faire une généralité et que cela se passe très bien dans certaines disciplines.

Monsieur le président prend en compte la remarque mais il ne faut pas dire que cela n'existe pas. Il pense que les universités manquent de moyens. Dans le fonctionnement de l'URCA avec un manque de moyens général, il faut être attentif puisque des déséquilibres sont créés entre composantes, notamment dans celles ayant eu une forte augmentation du nombre d'étudiants. Il est du devoir des membres des conseils centraux d'y réfléchir et d'apporter des réponses. D'autres éléments doivent être pris en compte, tels que la recherche et l'adossement des formations à la recherche. La responsabilité de l'établissement est de mettre des enseignants devant des étudiants. Tous ces éléments doivent être pris en compte pour la campagne d'emplois.

Les critères d'élaboration de la campagne d'emplois sont l'intégration dans le projet d'établissement, les demandes de la recherche, les questions de structure d'emplois, le respect des demandes reçues, les continuités de service. La contrainte la plus importante d'une campagne d'emplois est la soutenabilité globale de la masse salariale. La proposition est d'empiéter de 300 k€ sur la partie fonctionnement de l'université du fait de la hausse des effectifs étudiants.

Les composantes ont dû remonter des campagnes d'emplois pluriannuelles sur 2022, 2023 et 2024. Des réponses ont été apportées selon trois ensembles : les titulaires, les contractuels structurels et les contractuels conjoncturels. Cette campagne d'emplois intégrera également la campagne pour le recrutement des ATER. Le dispositif de concours générique pour les personnels BIATSS a été conservé. Le dispositif de repyramidage des MCF dans le cadre de la LPR a été intégré.

Concernant la maximisation sous contraintes de cette campagne d'emplois, monsieur Yannick REMION explique la méthodologie de calcul. Une baisse des départs entre 2021 et 2022 mais également une baisse du GVT positif sont constatées. En 2021, les départs libéraient la somme de 4,5 millions d'euros contre 3,2 millions d'euros pour 2022. Le GVT était de 2,6 millions d'euros pour la campagne 2021 et il est de 1,9 millions d'euros pour 2022. La marge de manœuvre cette année est donc de 1,3 millions d'euros. Cette campagne d'emplois pourrait consommer jusqu'à 1,6 millions d'euros. Le dépassement de 300 k€ permettrait de ne pas trop réduire cette campagne d'emplois. Les postes sortants concernent les titulaires et les personnes en CDI non structurellement remplacés. Onze départs d'enseignants-chercheurs sont constatés cette année, sept départs d'enseignants et onze départs de BIATSS, ce qui représente 24% de départs en moins par rapport à la précédente campagne d'emplois.

Monsieur Hacène FOUCHAL demande si les ATER ont été comptabilisés parmi les personnels sortants.

Monsieur Yannick REMION répond par la négative, seuls les personnels en CDI ou titulaires ont été comptabilisés. Les ATER viennent en plus de la campagne d'emplois.

Monsieur Yannick REMION indique que cette année, le nombre de demandes de recrutement a augmenté de 3,3%. Le nombre de demandes de pérennisations, promotions et repyramidages a augmenté de 36%.

Madame Nathalie TRANNOY-ORBAN indique qu'il s'agit peut-être de demandes cumulées d'année en année.

Monsieur Yannick REMION répond par la négative, il s'agit seulement des demandes recensées au titre de 2022.

Madame Nathalie TRANNOY-ORBAN indique que les demandes de 2022 sont peut-être la conséquence de postes non remplacés les années antérieures.

Monsieur Yannick REMION indique que l'établissement a besoin de trouver des marges de manœuvre en interne. Les postes perdus il y a quelques années ne seront pas remplacés. L'établissement n'est pas dans une logique de moyens qui vont arriver de l'extérieur. La subvention par étudiant baisse très fortement.

Monsieur le président explique que l'Etat fléchait les moyens avant l'autonomie des universités. Depuis 2016, il n'y a plus d'indexation des moyens suivant les effectifs étudiants. Il n'y a même plus de correction des effectifs. L'allocation des moyens est faite sur l'année N-1. Le principe est donc un budget fermé avec des vases communicants. Il peut y avoir une nécessité de correction si les moyens sont mal attribués en interne. Le fait de garder des postes est un débat de composante. Les conseils centraux doivent veiller aux grands équilibres.

Monsieur Emmanuel GUILLON indique qu'il y a des postes non renouvelés depuis un certain nombre d'années et les collègues ont des besoins. Il estime qu'on ne peut pas reprocher aux collègues de demander des postes.

Monsieur le président indique qu'il ne reproche rien aux collègues mais qu'il faut avoir un discours adéquat dans les conseils centraux et les conseils de gestion. Les demandes peuvent être gérées différemment si la situation est expliquée. Les moyens mis à la disposition des universités doivent être utilisés au mieux, en appréhendant le sujet du redéploiement interne. Il est évident qu'il n'est pas possible de ne pas remplacer certains emplois, y compris dans des disciplines bien encadrées ou des laboratoires de recherche. Des solutions vont être proposées pour optimiser les choses. Monsieur le président rappelle que l'établissement a fait un effort de 325 k€ en plus afin d'optimiser la campagne d'emplois.

Monsieur Yannick REMION indique que trois postes sont des reliquats de la campagne d'emplois 2021 (PRAG de l'IUT de Reims, PRAG pour l'EiSINE et l'ESI Reims et le MCF en 60^{ème} section de l'IUT de Reims). Le nombre de recrutements d'enseignants est de 4,5 car il y a un cas particulier en STAPS avec la demande de création d'un poste de professeur certifié afin de pérenniser un collègue qui est actuellement en demi-délégation rectorale. Ce poste comptera pour 50% en création et pour 50% en pérennisation. Concernant les enseignants-chercheurs, il y aura 18 créations, dont 3 en contractuel, 1 poste de chaire et 2 postes définitifs de titulaires attribués au titre de financements complémentaires obtenus grâce au dispositif des places supplémentaires en master.

Monsieur le président ajoute que le dispositif de places particulières en licence ou en master apporte des financements soclés, c'est-à-dire que les financements obtenus pour l'année de création sont conservés. Un emploi est créé s'il y a suffisamment de places (ATER, MCF ou PR).

Monsieur Hacène FOUCHAL demande une explication du dispositif.

Monsieur le président répond que dans la négociation avec le rectorat, si l'engagement d'augmenter le nombre de places dans un master est pris, l'établissement touchera le solde de places par une dotation. Il est demandé, afin de répondre à des besoins dans les filières en tension, de créer des places. L'URCA a proposé ce dispositif à quatre composantes, à savoir l'UFR DSP, l'UFR SESG, l'UFR LSH pour la partie Psychologie et l'UFRS STAPS. Les UFR DSP et STAPS ont accepté.

Monsieur Yannick REMION indique que les recrutements BIATSS sont au nombre de 12, dont sept en agents non titulaires, quatre restructurations, cinq pérennisations et huit concours génériques. Il y a eu beaucoup de demandes directes d'agents non titulaires cette année. Des postes supplémentaires s'ajoutent avec deux chaires de professeurs juniors, sous réserve de financements fléchés. Cinquante-quatre postes d'enseignants temporaires sont prévus pour la rentrée 2022. Monsieur Yannick REMION présente la répartition globale des emplois proposés. La plupart des demandes de restructurations de MCF en PR ont été basculées en attente du dispositif de restructuration de la LPR.

Monsieur le président explique que les restructurations de MCF en PR s'adressent aux MCF titulaires de l'HDR depuis 10 ans. Cela fera l'objet d'une candidature par voie spécifique qui n'existera que pendant 5 ans pour laquelle 2000 emplois sont prévus nationalement. Les dossiers de candidature seront examinés par le conseil académique restreint et le CNU. Le président fera des propositions à la ministre à partir de ces avis. La notion de projet de recherche est un élément important d'examen de la candidature. A l'issue de cette campagne de restructuration, les proportions dans des sections de CNU devraient être de 60% de MCF et de 40% de PR. Une attention particulière devra être portée aux sections CNU qui sont fortement déséquilibrées.

Monsieur Yannick REMION présente la campagne d'emplois 2022 au global et le bilan des effectifs entre la rentrée 2021 et la rentrée 2022. Il précise que l'accompagnement de l'UFR de Pharmacie dans sa volonté d'avoir davantage d'hospitalo-universitaires est un vrai sujet d'intérêt pour l'établissement. L'opportunité d'avoir un poste de MCUPH a reçu un avis favorable, matérialisé par la récupération d'un départ en 2022 de la composante.

Monsieur le président indique qu'il est intéressant de voir qu'à ce stade, il n'y a pas de dégradation des conditions d'enseignement de chacune des composantes pour la rentrée prochaine. Si pour la seconde campagne d'ATER, il y a des disparités qui doivent être compensées, la possibilité de redéployer des moyens sera analysée. Il y aura donc 2,8 enseignants de plus devant des étudiants à la rentrée prochaine. Monsieur le président a conscience que ce n'est pas suffisant mais cela a été possible car l'établissement a ajouté 325 k€ à cette campagne, correspondant à environ 6 postes.

Monsieur Emmanuel GUILLON comprend la priorité de l'établissement de mettre des enseignants devant des étudiants. Cependant, il y a également une vocation recherche, qu'il n'a pas entendu dans cette présentation.

Monsieur le président indique qu'il a évoqué cette dimension dans le préambule. Il indique que tous les postes d'enseignant-chercheur proposés sont articulés avec une unité de recherche et un projet de recherche dans le cadre stratégique de l'établissement. Il s'agissait de l'une des conditions de la réalisation de la campagne d'emplois.

Monsieur Yannick REMION ajoute que trois chaires ont été évoquées. Des soutiens BIATSS ont été alloués à la recherche.

Monsieur Hacène FOUCHAL demande quel est le point de référence pour dire qu'il y a plus 3,5 enseignants.

Monsieur Yannick REMION répond qu'il s'agit du bilan rentrée 2021 vs celui de 2022.

Monsieur Hacène FOUCHAL indique qu'il n'est pas possible de dire qu'il y a plus 3,5. Il aurait fallu remonter deux ou trois années en arrière.

Monsieur Yannick REMION répond qu'à la rentrée 2022, il y aura 2,8 ETP enseignants de plus dans l'université face aux étudiants. Le fait de contester que le niveau de référence soit la rentrée 2021 est understandable. L'établissement est dans une logique de soutenabilité qui se juge petit à petit. Cependant, il n'est pas possible de revenir aux taux d'encadrement d'il y a quelques années. L'université n'a pas les moyens de le faire globalement sur l'établissement. Il existe un besoin de faire du redéploiement entre composantes, comme au sein de certaines composantes.

Monsieur Hacène FOUCHAL indique que des disciplines en tension comportent des personnes en détachement pour lesquelles il faudrait des ATER ou des remplacements ponctuels. Il demande si ce point a été pris en compte.

Monsieur Yannick REMION répond que l'établissement a pris des mesures concernant la psychologie, l'informatique, ce qui transparaît dans les propositions faites pour cette campagne d'emplois. Les composantes se positionneront concernant les ATER conjoncturels de BAP 1.

Madame Audrey LAUDE-DEPEZAY demande si le fait de placer un ATER conjoncturel ou structurel a des effets à long terme sur le recrutement, à savoir si un ATER est positionné dans l'attente de recrutement d'un autre profil.

Madame Marie-Renée DE BACKER répond par la négative, si un concours est ouvert, l'ATER peut candidater comme toute autre personne. La priorité n'est pas donnée à l'ATER.

Madame Audrey LAUDE-DEPEZAY indique que des collègues de l'UFR LSH lui ont fait remonter le fait qu'un ATER conjoncturel a été mis en histoire médiévale alors que le besoin aurait été un ATER structurel.

Monsieur Yannick REMION répond que le constat dans le département d'histoire est qu'il y a eu beaucoup de demandes avec un sentiment de sous-encadrement. Tous les ans, des services d'enseignants sont dégradés du fait des choix des personnels enseignants (délégation, décharge de services, etc.) et du fait de l'avis systématiquement favorable du département d'histoire concernant ces choix. En 2016-2017, ces situations ont coûté 108 heures de potentiel au département d'histoire. Cela a coûté 416 heures pour les deux années suivantes. En 2019-2020, le nombre d'heures était de 608. En 2020-2021, le nombre était de 832. En 2021-2022, la projection est de 752 heures. Cela correspond à trois services d'enseignants-chercheurs qui tous les ans n'opèrent pas pour le département d'histoire.

Madame Audrey LAUDE-DEPEZAY demande si cette situation prend en compte la personne qui a suivi son conjoint diplomate.

Monsieur Christophe CLEMENT répond que cette situation est indépendante. Il indique que certains collègues refusent de faire des heures supplémentaires. C'est le seul département dans cette situation. Il n'est pas possible d'avoir des collègues qui partent en délégation et d'avoir des cours qui ne sont pas assurés. L'établissement a cependant fait un effort avec un ATER attribué au département d'histoire.

Madame Nathalie TRANNOY-ORBAN indique que le travail fait pour lister les besoins en enseignants dans les départements et avec le conseil de gestion d'UFR est conséquent et demande du temps. Une des chaires ANR a été attribuée au département d'une composante dans lequel le besoin n'a pas été identifié dans la section CNU visée par la chaire.

Monsieur Yannick REMION indique qu'il s'agit bien d'un choix recherche.

Madame Nathalie TRANNOY-ORBAN indique qu'une autre chaire de professeur junior est proposée à l'EiSINE dans le même type de section et demande pourquoi la chaire demandée à l'ANR n'a pas été attribuée directement à l'EiSINE.

Monsieur Yannick REMION répond que ce point peut être discuté.

Madame Marie-Renée DE BACKER ajoute que la chaire attribuée à l'EiSNe est la chaire Atmosphère. Il ne s'agit pas d'une chaire de professeur junior.

Monsieur Emmanuel GUILLON demande ce qu'est la chaire Atmosphère.

Monsieur Christophe CLEMENT répond qu'il s'agit d'une chaire ANR pour laquelle l'URCA met un poste de PR. L'établissement est en attente de réponse pour deux chaires de professeur junior pour le GSMA et pour l'UMR FARE. Les chaires ont été affectées ainsi car cela correspond aux priorités thématiques du projet de l'établissement.

Monsieur Emmanuel GUILLON demande pourquoi cette chaire Atmosphère a été attribuée à l'EiSINE. Il indique également qu'un poste de PR 33 a été créé alors qu'il y a un départ en retraite d'un PR 33 dans une unité qui n'est pas renouvelé.

Madame Marie-Renée DE BACKER répond que la chaire de l'EiSINE concerne le domaine chimie-atmosphère mais également le développement de capteurs instrumentaux. Cette dernière partie concerne la 30^{ème} section.

Monsieur Christophe CLEMENT indique que le poste de PR 33 concerne la partie chimie des matériaux, la demande correspondant à la volonté de l'unité pour la chaire de professeur junior. Les chaires de professeur junior ont été construites avec le CNRS, l'INRAE et les unités concernées.

Monsieur Emmanuel GUILLON ne comprend pas qu'un poste soit créé sans maintien du potentiel dans une équipe CNRS existante sur la même thématique.

Monsieur Christophe CLEMENT explique qu'il s'agit d'une co-construction avec le CNRS qui investit la somme de 150 k€ sur cette chaire, somme qui n'aurait pas été obtenue si la demande n'avait pas été faite.

Monsieur Nicolas HORNY demande si les départements d'enseignement ont été sollicités pour ces chaires, notamment concernant le tiers de service correspondant.

Monsieur Yannick REMION répond par la négative. Si cela pose un problème, des solutions pourront être trouvées.

Monsieur Hacène FOUCHAL demande si les chaires de professeur junior financées par l'ANR pour 3 ans sont bien inscrites dans le budget.

Monsieur Christophe CLEMENT explique que trois chaires sont proposées. Une chaire a été obtenue dans un contexte ANR. La LPR propose dans ses nouveaux dispositifs des chaires de professeur junior. L'URCA a fait remonter deux propositions de chaires, une avec le GSMA et une avec l'UMR FARE. Ces chaires sont financées dans leur environnement par la LPR. Pour la chaire du GSMA, le CNRS participe à hauteur de 150 k€. Pour la chaire de l'UMR FARE, l'INRAE investit la somme de 50 k€.

Monsieur Hacène FOUCHAL indique que le salaire des professeurs juniors est donc garanti pendant 3 ans par le CNRS et l'INRAE.

Monsieur Christophe CLEMENT répond par la négative. Il explique que plusieurs choses interviennent dans une chaire de professeur junior : le financement du salaire du titulaire de la chaire et l'environnement. La LPR finance l'environnement à hauteur de 200 k€ pendant 3 ans et un doctorant. Le CNRS et l'INRAE mettent 150 et 50 k€ sur leur chaire respective pour le fonctionnement. L'URCA met un poste de professeur à 64 heures TD pour démarrer et avoir un titulaire de la chaire.

Monsieur David CARTON demande où se retrouvent les 0,7 assumés par l'URCA au bout de 3 ans.

Monsieur Christophe CLEMENT répond que cela n'a pas encore été décidé. Les chaires de professeur junior durent entre 3 et 6 ans et une décision est ensuite prise de conserver titulariser ou non le collègue.

Monsieur Hacène FOUCHAL indique qu'il n'est pas possible de ne pas conserver le collègue concerné.

Monsieur Christophe CLEMENT indique que le collègue recruté sur la chaire de professeur junior n'est pas titulaire. La titularisation intervient sur décision de l'université entre 3 et 6 ans.

Madame Nathalie TRANNOY-ORBAN indique que des besoins ont été identifiés et le PR 37 de la chaire de professeur junior ne correspond pas à ces besoins. Elle ne peut pas entendre le fait que si le PR 37 ne convient pas, il sera mis ailleurs.

Monsieur Yannick REMION explique que les choix pour les chaires permettront de développer une activité de recherche au meilleur niveau avec des choix favorables pour un bon développement. Il y a également un petit enjeu d'enseignement pour 64 heures. Il avait semblé logique que cet enseignement pour les deux professeurs de chaire se déroule à l'UFR SEN. S'il n'y a pas de besoins d'enseignants en 33^{ème} ou 37^{ème} section à l'UFR SEN, les enseignements pourront sûrement être effectués dans d'autres composantes. Ces deux postes sont des demandes des laboratoires dans le cadre du dispositif particulier co-financé de manière relativement importante pendant plusieurs années avec les partenaires EPST. Cela rentre donc dans les stratégies de l'établissement.

➤ **Présentation de la campagne d'emplois enseignants-chercheurs 2022 :**

Monsieur Yannick REMION présente la campagne d'emplois enseignants-chercheurs 2022 répartie par composante.

Monsieur Emmanuel GUILLON demande si l'accession au poste proposé avec la chaire Atmosphère passe par un concours en 46-1.

Monsieur Yannick REMION répond par l'affirmative.

Monsieur Hacène FOUCHAL indique que l'UFR SEN a passé du temps à faire le classement des postes. Il ne comprend pas pourquoi il a été décidé de prendre le poste classé en 20^{ème} position qui devient un 46-3.

Monsieur Cédric JACQUARD, directeur du laboratoire RIBP, explique qu'il avait fait remonter la demande pour le poste pour un 46-1 ou un 46-3 en fonction des possibilités. Ce poste était classé 10^{ème} l'année dernière.

Monsieur Yannick REMION indique que ce poste a été mis en attente au même titre que les autres postes en 46-3 de l'UFR SEN et des autres composantes. Ces postes sont prévus pour être discutés dans le cadre des promotions au titre du dispositif LPR.

Monsieur Emmanuel GUILLON ne trouve pas juste d'avoir retenu le poste de 46-3 pour l'UFR Pharmacie alors qu'il n'est pas éligible au dispositif de la LPR. Cela ne paraît pas juste pour les autres postes en 46-3 qui sont en attente.

Monsieur Christophe CLEMENT explique que le collègue ciblé ne rentre pas dans le cadre de la LPR. Le seul choix pour répondre à la demande du laboratoire était de positionner un poste de type 46-3. De plus, ce n'est pas parce que c'est un poste 46-3 que le collègue local ciblé sera lauréat, l'affectation du poste restant inféodé à un concours ouvert.

Monsieur Emmanuel GUILLON demande pourquoi le collègue n'est pas éligible.

Monsieur Yannick REMION répond que le collègue est dans une section ne pouvant pas donner lieu aux critères de LPR, section au-delà de la cible de 40% de PR. Il faut bien avoir recours à d'autres dispositifs que la LPR pour les collègues faisant partie de sections ne rentrant pas dans le dispositif. Tous les autres 46-3 en attente rentrent bien dans le cadre du dispositif.

Madame Marie-Renée DE BACKER ajoute que le dispositif 46-3 n'a pas vocation à s'éteindre cette année.

Monsieur Hacène FOUCHAL ne trouve pas cela équitable de raisonner en termes de sections car plusieurs collègues au sein d'une section pourraient être éligibles.

Monsieur Yannick REMION ne sait pas combien de postes seront attribués au titre de la LPR. Il faut rester prudent, puisque plusieurs inconnues existent sur ce dispositif (prise en charge financière, nombre de postes). Le 46-3 reste un outil utilisable pour tous les collègues qui ne pourraient pas bénéficier du dispositif.

Monsieur Hacène FOUCHAL demande pourquoi plus de postes d'ATER n'ont pas été fléchés. Cela pourrait soulager les collègues dans certaines disciplines en tension.

Monsieur Yannick REMION répond qu'il y a deux volets pour l'attribution des ATER pour la rentrée 2022. Les postes fléchés correspondent à des demandes de titulaires de campagne d'emplois. Des contractuels sont proposés pour ces postes du fait de la rigidité de la structure d'emplois, de la baisse du nombre d'étudiants à venir dans les prochaines années, etc. Les autres postes d'ATER et de PCT seront fléchés à la discrétion des composantes. Le fléchage vers une discipline en tension sera donc du ressort de la composante. Un seul poste d'ATER a été volontairement fléché en psychologie qui est une discipline en tension.

*Le conseil académique de l'université de Reims Champagne-Ardenne approuve la campagne d'emplois 2022 pour les enseignants et les enseignants-chercheurs **avec 32 voix pour, 9 voix contre et 3 votes blancs.***

4. Procédure de validation des acquis de l'expérience pour le doctorat :

Monsieur Damien JOUET présente la procédure de validation des acquis de l'expérience pour le doctorat.

Monsieur Emmanuel GUILLON demande s'il existe des prérequis pour le candidat par rapport à son expérience.

Monsieur Damien JOUET répond qu'il existe un certain nombre de prérequis cadrés par la loi de modernisation sociale, notamment sur le nombre d'années d'expérience, le nombre de publications dans le domaine de la recherche. C'est également le rôle du garant et du jury que d'apprécier ces aspects. Un représentant de l'école doctorale concernée est nommé pour suivre ce type de dossier.

Monsieur Hacène FOUCHAL demande quel est le premier filtre, le garant ou l'école doctorale.

Monsieur Damien JOUET répond que la procédure précise qu'un membre de l'école doctorale est d'abord désigné pour analyser la recevabilité du dossier. Un garant est ensuite nommé.

Monsieur Hacène FOUCHAL demande si l'année durant laquelle le candidat rédige son dossier, il est membre du laboratoire du garant.

Monsieur Damien JOUET ne sait pas mais une convention d'hébergement est rédigée.

Monsieur Hacène FOUCHAL demande si le candidat peut être associé au laboratoire.

Madame Marie-Renée DE BACKER répond que pourquoi pas, mais il n'y a pas d'obligation.

Madame Audrey LAUDE-DEPEZAY demande si ce dispositif existe depuis longtemps. Elle se sent mal à l'aise sur le fait de donner des doctorats sans faire de thèse. Elle se demande si cela va permettre d'encadrer et d'éviter des dérives potentielles ou inciter à ce qu'il y ait plus de dépôts.

Monsieur Damien JOUET répond que le dispositif existe depuis 2002. L'URCA n'a eu qu'une seule demande. Il s'agit d'un dispositif particulier destiné à des profils très particuliers. La volonté ici est de mettre en place une procédure afin d'avoir un dispositif bien cadré.

Le conseil académique de l'université de Reims Champagne-Ardenne approuve la procédure de validation des acquis de l'expérience pour le doctorat, à l'unanimité.

5. Election d'un membre à la section disciplinaire compétente à l'égard des enseignants :

Est élu pour le collège professeurs et personnels assimilés :

Homme : 1 siège

- **Emmanuel GUILLON** avec 18 voix pour

6. Questions diverses :

Néant

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 17h10.