

## Conseil d'administration de l'université de Reims Champagne-Ardenne

### Séance du mardi 4 février 2025

#### **Membres présents :**

Collège des professeurs : Christophe CLÉMENT, Georges DURRY, Hamid MORJANI, Dominique ROUX, Séverine VISSE-CAUSSE, Vincent VUIBLET

Collège des autres enseignants : Ahlem ARFAOUI, Jean-Michel BRICAULT, Frédéric CASTEL, Nicolas ETIQUE, Emmanuelle GAUTHERAT, Françoise LE NY VRAY, Philippe LESTRIEZ, Jean-Francis ORY

Collège des étudiants : Matthéo MARESCOT, Linda MFENJOU

Collège des BIATSS : Romuald ARNOLD, Emmanuel BONNET, Jean-François GUISE, Ambre PERRIGUEY

Personnalités extérieures : Patricia DURIN, David CABANAC, Christian VAN DER STEE

#### **Membres représentés :**

Arnaud FLORENTIN donne pouvoir à Dominique ROUX

Christian VAN DER STEE donne pouvoir à Jean-François ORY

Louis MARTZ donne pouvoir à Nicolas ETIQUE

Isabelle HEULLANT-DONAT donne pouvoir à Georges DURRY

Anaïs DANET donne pouvoir à Dominique ROUX en cours de séance

Hamid MORJANI donne pouvoir à Ahlem ARFAOUI en cours de séance

Nicolas ETIQUE donne pouvoir à Georges DURRY en cours de séance

Isabelle MALBEC donne pouvoir à Romuald ARNOLD en cours de séance

Nathalie HUMBERT donne pouvoir à Ambre PERRIGUEY en cours de séance

#### **Membres excusés :**

Arnaud FLORENTIN ; Christian VANDERSTEE ; Louis MARTZ ; Isabelle HEULLANT-DONAT ; Nicolas ETIQUE ; Isabelle MALBEC ; Nathalie HUMBERT

#### **Membres de droit :**

Monsieur le Recteur représenté par madame Maud MOEYAERT

**Invités** : Christophe CHASSEGUET, Nageate RHATTAT, Vincent VUIBLET, Karelle MASCRET, Carole CORPEL, Marie-Odetta VICTOR, Céline SCHNEIDER, Lilian JOLY, Béatrice MARIN, Stéphanie CAILLIES, Anael BEUTIN, Tamar BALAN, Carine EL BEKRI, Mélanie HOFFERT, Fabien EMPRIN, Christophe BECKERICH, Marianne CITRON, Jean-Marc BASCOURRET.

**Ordre du jour :****1. Points d'information****2. Approbation de procès-verbaux :**

- Approbation du procès-verbal de la séance du 17 décembre 2024

**3. Démarches Services Publics +****4. Questions ressources humaines**

- Plan d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2025-2027
- Procédure de signalement (personnel)
- Rapport social unique 2023

**5. Questions vie étudiante :**

- Procédure de signalement (étudiant)
- Indicateurs d'égalité des chances des étudiantes et étudiants

**6. Charte pour une communication non discriminante****7. Schéma directeur du handicap de l'URCA 2025-2029****8. Questions statutaires :**

- Statuts de l'IUT RCC
- Statuts de l'IREM

**9. Questions pédagogiques :**

- Présentation de l'insertion des diplômés
- Observatoire de l'insertion professionnelle
- Accréditation INSPE

**10. Fondation universitaire****11. Délibération du conseil des établissements associés du 22 novembre 2024****12. Questions recherche :**

- Relevé de décisions de la commission recherche du 19 novembre 2024

**13. Questions diverses**

*Le quorum étant atteint, la séance débute à 14h03*

Une minute de silence est observée à la mémoire de Monsieur Bruno APIMANI, de Monsieur Alain BILLAT, de Madame Sylvette ARNAUD et de Monsieur André PAVAN.

### **1. Points d'information**

Monsieur Christophe CHASSEGUET, nouveau directeur général des services, présente son parcours.

Monsieur le Président informe les conseillers de deux interdictions d'accès aux locaux.

Monsieur le Président annonce également le départ de l'université de la plateforme « X » et précise qu'un mail sera envoyé avec de plus amples explications.

Monsieur Vincent VUIBLET indique que l'UFR d'Odontologie a fait l'objet d'une enquête administrative. Des dysfonctionnements ont été identifiés et des recommandations ont été prises en charge conjointement par l'UFR, l'université et le CHU. Il précise que la situation a abouti à la démission du doyen de l'UFR d'Odontologie. Le président de l'université et la directrice générale du CHU ont été convoqués auprès du directeur de l'IGAS pour pouvoir faire le bilan définitif de cette enquête afin que des recommandations soient faites par le directeur auprès du Ministre.

Madame Dominique ROUX fait lecture des pouvoirs.

### **2. Approbation du procès-verbal du 17 décembre 2024**

Madame Dominique ROUX précise qu'à la suite de la réunion de pré-CA il a été décidé de reporter l'approbation de ce procès-verbal.

*Le conseil d'administration de l'université de Reims Champagne-Ardenne approuve le report du vote concernant le procès-verbal du 17 décembre 2024, à l'unanimité.*

### **3. Démarches Services Publics +**

Madame Marie-Odette VICTOR présente ce point comme une démarche d'amélioration continue qui vise à rendre les services publics plus proches, plus simples et plus efficaces. Cette démarche se base sur ce qui était précédemment appelé le label Marianne et précise que Madame EL BEKRI avait déjà obtenu la labellisation Marianne pour l'ensemble des bibliothèques universitaires.

Cette démarche répond à huit engagements :

- Le respect mutuel
- La facilité des usagers à rentrer en contact avec les services
- L'accompagnement qui doit être adaptés en fonction de la situation de chaque usager
- Le fait que le délai annoncé soit respecté
- Une information claire, simple et accessible
- Un accès au résultat de la mesure de la qualité des services
- La prise en compte des avis des usagers
- La notion d'impact sur l'environnement

Madame Carine EL BEKRI ajoute que le but est d'organiser une dynamique interne à l'établissement et de réunir un certain nombre de services prêts à initier cette démarche au sein de l'université. Les « super-agents », terme officiel, vont porter la démarche eux-mêmes dans leur service ou composante. Elle précise que ce projet est inscrit dans le COMP et comporte plusieurs phases.

Il est prévu que chaque service fasse son auto-diagnostic afin d'alimenter l'auto-diagnostic de l'université. Par la suite, un plan de formation du personnel et un plan d'action visant à améliorer le score obtenu dans le cadre de l'auto-diagnostic seront mis en place.

Madame Marie-Odette VICTOR précise que pour la phase de formation, il a déjà été proposé aux « supers agents » de suivre une formation autour du langage clair.

Monsieur le Président demande comment on devient super agent et quel est son rôle.

Madame Marie-Odette VICTOR répond que ce sont des agents désignés par leur composante ou leur direction dont le rôle est d'assister à toutes les réunions de travail et de recenser les besoins au sein du service.

Monsieur le Président demande quand l'université peut espérer atteindre le label bronze.

Madame Marie-Odette VICTOR répond pour l'année 2027-2028.

Madame Carine EL BEKRI rajoute que pour atteindre le bronze, il faut valider des paliers de labellisation à 50% et 70% sur les enquêtes usagers.

Monsieur David CABANAC émet des réticences concernant l'abréviation de super-agent.

Madame Marie-Odette VICTOR répond qu'il n'est jamais siglé par les premières lettres de super-agent

Monsieur Georges DURRY indique que dans sa composante, le service public tourne avec peu de moyens à disposition, ne permettant pas d'obtenir le label démarche services publics+.

Madame Carine EL BEKRI répond que ce dispositif peut redonner du sens au travail des agents du service public.

Madame Marie-Odette VICTOR ajoute que la plupart des agents ont perçu ce dispositif comme une amélioration de leur cadre de travail et de leur implication dans l'établissement.

Madame Emmanuelle GAUTHERAT demande, concernant les agents, si cet auto-diagnostic est similaire à ce qu'ils pratiquent déjà et qui est complété par les responsables de mention . Elle demande également ce qu'inclut le terme « usager » et si elle sera interrogée puisqu'elle n'est pas étudiante mais usager d'un certain nombre de services.

Madame Marie-Odette VICTOR répond que tout le monde est usager, étudiant comme agent. Il y aura deux questionnaires, avec des questions communes, qui seront envoyés aux usagers agents et usagers étudiants.

Madame Emmanuelle GAUTHERAT fait remarquer que bien souvent les collègues en souffrance ont un grand sens du service public et sont empêchés de pouvoir l'exercer correctement car ils n'en ont pas les moyens ou ne disposent pas des conditions adéquates.

Monsieur le Président dit qu'il ne faut pas confondre le remplacement d'un personnel et une démarche globale d'amélioration du fonctionnement des services.

Monsieur Nicolas ETIQUE pense que cela permet d'avoir un diagnostic précis du fait de l'auto-évaluation et de l'évaluation des usagers. Il a l'impression qu'il y aura une amélioration des procédures pour augmenter ce pourcentage, mais pour arriver à un certain plafond puisque souvent , ce qui pose problème dans les délais de réponse, c'est le dimensionnement des services et les moyens humains disponibles dans ces services.

Madame Marie-Odette VICTOR répond que dans cette démarche, il existe un certain nombre d'actions qui ne prennent pas beaucoup de temps et qui peuvent être mises en place.

#### 4. Questions ressources humaines

##### ➤ Plan d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2025-2027

Madame Stéphanie CAILLIES présente le plan et explique que des disparités existent toujours entre les hommes et les femmes. L'objectif de ce plan est de réduire les inégalités et de promouvoir un environnement de travail juste et inclusif pour toutes et tous.

Ce plan est divisé en quatre axes :

- Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

L'axe 1 se décline en trois ensembles d'actions : l'encouragement à la promotion, l'analyse des rémunérations et l'évolution des qualifications.

- Garantir l'égalité d'accès aux corps, grades et emplois

L'axe 2 se décline en trois ensembles d'actions ayant pour objectif d'améliorer le niveau d'information sur le déroulement de la carrière des personnels avec l'actualisation du livret d'accueil, la lutte contre le biais de genre et la garantie de l'égalité dans les progressions de carrière.

- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

L'axe 3 vise à améliorer l'équilibre entre les différents temps de vie pour toutes et tous à travers 5 actions : accentuer la communication sur le temps de travail et le droit à la déconnexion, réserver des places en crèches pour les enfants des personnels, sensibiliser à la compatibilité des fonctions parentales et professionnelles, analyser l'organisation du temps de travail des agentes et agents et mettre en place de lieux d'allaitement.

- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence et le harcèlement

L'axe 4 vise à lutter contre les discriminations et violences sexuelles et sexistes (VSS) afin de garantir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. Il s'appuie sur des dispositifs existants ainsi que sur de nouvelles initiatives déclinées en 4 ensembles d'actions : recenser les discriminations et VSS, lutter contre les discriminations et VSS, renforcer la communication et mettre en place un congé menstruel, dans le respect de la réglementation.

Ce plan sera suivi par un comité composé par le président, du vice-président RH, de la chargée de mission VSS, de la chargée de mission signalements et de la DRH. Ce comité se réunira tous les 6 mois afin d'évaluer chaque action, au moyen d'indicateurs définis

Monsieur Frédéric CASTEL revient sur certains points présentés qui nécessitent de rester dans le cadre légal mais tient à préciser que parfois les grandes avancées sociales et sociétales se font en étant précurseur et qu'on ne peut faire de reproches à celui qui veut améliorer la situation même si l'on dépasse la loi.

Monsieur le Président indique qu'on ne peut déroger à la loi.

Madame Emmanuelle GAUTHERAT estime qu'un point manque concernant l'accès à la promotion pour les collègues femmes, qu'elles soient fonctionnaires ou contractuelles, pour accéder aux corps des

fonctionnaires. Elle se pose la question de la mobilité qui est un frein pour les femmes qui ne souhaitent pas laisser leur famille. Elle demande s'il y a possibilité d'un repyramidage pour les BIATSS.

Madame Tamar BALAN répond que pour les BIATSS, il y a la liste d'aptitude et rajoute que si le concours générique à l'URCA est réussi, il n'y a pas de mobilité. En revanche, si le concours est passé dans un autre établissement ou administration, ils ne peuvent proposer de solution.

Madame Emmanuelle GAUTHERAT indique que ce système est le même pour les enseignants-chercheurs, ce qui induit une disparité entre les hommes et les femmes. La question du repyramidage a été proposé précisément pour rééquilibrer cette situation.

Madame Tamar BALAN réitère que pour les BIATSS, il y a les listes d'aptitude et que dans le cadre de la LPR, il y a eu un mouvement de repyramidage mais via les listes d'aptitude.

*Le conseil d'administration de l'université de Reims Champagne-Ardenne approuve le plan d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2025-2027, à l'unanimité.*

➤ Procédure de signalement (personnels)

Madame Stéphanie CAILLIES présente la procédure de signalement pour les personnels.

Monsieur David CABANAC demande quelle est la durée moyenne de traitement d'un dossier.

Madame Stéphanie CAILLIES répond que la durée est variable.

Madame Anaïs DANET rajoute que la durée dépend du sujet, le rapport au Président prenant au maximum 3 semaines, mais le plus souvent le rapport est réalisé dans la semaine qui suit le signalement. Il faut ajouter l'instruction du dossier dont la durée est difficile à évaluer mais est de l'ordre de quelques mois.

Monsieur Matthéo MARESCOT demande qui a accès aux informations d'un dossier lors d'un cas de signalement d'une étudiante ou d'un étudiant.

Madame Stéphanie CAILLIES répond que Christelle REMION à la cellule d'écoute et Anaïs DANET, chargée de signalement, ont les informations, mais également le Président, Karelle MASCRET, directrice de cabinet et elle-même en tant que vice-présidente à l'égalité femmes-hommes.

Madame Anaïs DANET précise que l'identité du signalant est intégrée seulement si l'étudiant ou l'étudiante qui a fait le signalement a donné son accord.

Monsieur Nicolas ETIQUE demande si une enquête est réalisée au stade du signalement ou bien si le rapport est rédigé sur la base des déclarations de la victime et qu'ensuite seulement les mis en cause font l'objet d'une procédure. Il demande, lorsqu'il y a une procédure et une convocation, si les mis en cause peuvent venir accompagnés à titre syndical.

Madame Anaïs DANET répond que la cellule d'écoute n'entend pas les mis en cause. Le rapport est basé uniquement sur les paroles des victimes (ou des témoins) et donne lieu à des propositions ou préconisations au Président qui peut ou non déclencher une enquête en fonction de la matérialité des éléments perçus. Madame DANET rajoute que les mis en cause peuvent être convoqués uniquement dans le cadre d'enquêtes disciplinaires.

Monsieur Jean-Michel BRICAULT rajoute que dans le cadre d'une procédure disciplinaire, les mis en cause sont le plus généralement accompagnés d'un avocat.

Monsieur Christophe CHASSEGUET indique que les moyens de l'enquête administrative sont complexes, l'administration ne disposant par des marges de manœuvres des officiers de police judiciaire. Il rappelle l'article 40 du code de procédure pénale qui dispose que tout fonctionnaire qui a connaissance d'un crime ou d'un délit doit le signaler.

Madame Françoise LE NY VRAY demande quel est le pouvoir du Président pour protéger la victime une fois que la situation a été évaluée et que les faits ont été reconnus.

Monsieur le Président répond que ce genre de décision est prise en lien avec la Direction des Affaires Juridiques. La priorité est de protéger les victimes potentielles.

Madame Françoise LE NY VRAY demande si la seule solution est le dépôt de plainte.

Monsieur le Président confirme et indique que la plainte est le seul outil concret que la police peut mobiliser pour intervenir. Il rajoute que les mesures pouvant être prises en interne sont limitées dans le temps.

Madame Françoise LE NY VRAY demande quelle est la limitation dans le temps.

Monsieur le Président indique que les mesures sont limitées à trente jours et renouvelables dans certaines conditions.

Madame Stéphanie CAILLIES précise qu'il y a des accompagnements pour le personnel, les étudiants. Il y a un accompagnement indépendamment du traitement juridique de l'affaire.

*Le conseil d'administration de l'université de Reims Champagne-Ardenne approuve la procédure de signalement (personnel), à l'unanimité.*

➤ Rapport social unique 2023

Madame Tamar BALAN indique que ce rapport est une obligation réglementaire couvrant divers thèmes : emplois, effectifs, formation...etc. Le périmètre inclut les enseignants, les enseignants-chercheurs, les BIATSS, titulaires et agents sous engagement URCA les personnels pris en compte sont ceux en activités et rémunérés par l'URCA au 31 décembre 2023. La période de référence a deux données, soit les données au 31 décembre 2023 soit, lorsqu'il s'agit de flux, entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre. L'ensemble des données est fourni à partir des données fournies par les différents systèmes d'informations.

Madame Tamar BALAN présente l'évolution des effectifs du rapport social unique 2023.

Monsieur Georges DURRY évoque la parité homme-femme et indique être surpris de l'absence de mention de la population des enseignants-chercheurs hommes à environ 57%, ce qui ne présente pas un gros déséquilibre entre hommes et femmes. Il demande s'il y a plus de détails sur le taux des professeurs et maîtres de conférences hommes car il lui semble ne pas l'avoir vu dans la présentation.

Madame Tamar BALAN répond que dans la présentation le détail sur le taux des professeurs et maîtres de conférences n'est pas présenté mais il est indiqué dans le bilan social. Elle précise qu'il y a 44% de femmes MCF et 29 % de femmes PR. Dans le bilan social, il y a le détail par section CNU qui démontre un déséquilibre ou certaines sections sont peu féminisées.

Monsieur Jean-Michel BRICAULT souhaite connaître l'évolution des agents contractuels depuis 10 ans.

Madame Tamar BALAN répond qu'il y a une population contractuelle qui augmente de manière constante, correspondant à la politique de l'établissement et au contrat de projet.

Monsieur Nicolas ETIQUE demande si l'établissement sera touché par les nombreux départs des enseignants-chercheurs prévus en 2030 ; il suppose qu'il y aura des problèmes de recrutement.

Madame Tamar BALAN indique que la tranche la plus importante de la population se situe autour de 55 ans. Puisqu'il y a une population importante dans cette tranche, il reste une dizaine d'années avant la masse de départs en retraite au vu des projections.

Monsieur le Président ajoute qu'il y aura beaucoup de départs en retraite en 2026-2027.

Monsieur Nicolas ETIQUE demande si le sujet est pris au sérieux au niveau national puisqu'il y a un pourcentage de masse salariale à ne pas dépasser, ce qui veut dire qu'il y a des contraintes chaque année sur le nombre de postes que l'université peut créer. Les universités vont devoir procéder à un recrutement de maîtres de conférences conséquent en même temps et il n'y aura pas assez de candidats pour pourvoir les postes. Il demande si une répartition est envisageable en anticipant dès maintenant et en étalant les recrutements.

Monsieur le Président répond que c'est une réflexion intéressante mais n'ayant aucune visibilité en termes de finance, cela reste compliqué. Il rajoute que sur le BR2, le taux de pression est de 82,99% et le maximum autorisé est de 83%.

Madame Tamar BALAN précise que les départs massifs vont commencer à partir de 2029.

Monsieur le Président propose aussi de regarder les candidats potentiels qui pourraient venir de l'étranger et alimenter les recrutements dans les prochaines années.

*Le conseil d'administration de l'université de Reims Champagne-Ardenne approuve le rapport social unique 2023, à l'unanimité.*

## 5. Questions vie étudiante

### ➤ Procédure de signalement (étudiant)

Madame Stéphanie CAILLIES précise que la procédure est la même que pour le personnel.

*Le conseil d'administration de l'université de Reims Champagne-Ardenne approuve la procédure de signalement (étudiant), à l'unanimité.*

### ➤ Indicateurs d'égalité des chances des étudiantes et étudiants

Madame Stéphanie CAILLIES indique que pour faire suite au décret du 29 décembre 2023, les universités doivent publier annuellement des indicateurs fixés par décret sur l'égalité des chances des étudiantes et étudiants et présente les données du diaporama.

Madame Emmanuelle GAUTHERAT pense que les SHS ne sont pas une discipline très genrée au global. Elle est étonnée du pourcentage concernant les « 1eres inscriptions » moins nombreuses que les « 1eres années financées ». Et pour la colonne « soutenances », elle note que les femmes soutiennent bien leurs thèses.

Madame Stéphanie CAILLIES indique qu'il s'agit de l'année 2023 et qu'il ne faut pas comparer les colonnes du graphique entre elles.

Madame Emmanuelle GAUTHERAT répond que les SHS sont quand même moins marquées en genre. Elle demande si dans les actions, il est prévu d'approfondir cette question : à qui sont octroyés les financements de thèses, car elle n'a pas vu dans les actions - pour identifier peut-être comme il a été présenté une action par questionnaire de toutes les conditions de recrutement pour les enseignants, enseignants-chercheurs et BIATSS – s'il y aura la même chose.

Madame Stéphanie CAILLIES répond qu'il va y avoir une analyse des données 2024.

Madame Béatrice MARIN ajoute qu'il y aura une enquête nationale comme en 2021 et 2023 qui permettra de voir s'il y a plus de femmes financées ou s'il y en a moins. Elle indique que l'on peut se servir de l'enquête nationale pour extraire les résultats pour l'URCA afin d'engager des actions à l'échelle de l'URCA.

Madame Emmanuelle GAUTHERAT demande s'il y aura plus d'informations sur l'URCA via l'enquête nationale que via les outils interne de l'URCA.

Madame Béatrice MARIN répond que les doctorantes et doctorants URCA sont invités à répondre à l'enquête nationale et qu'il n'y aura pas multiplication des enquêtes.

Madame Emmanuelle GAUTHERAT pensait qu'il s'agissait de données administratives et non d'enquête.

Monsieur le Président indique que les chiffres correspondent, pour la plupart, à l'appétence des étudiantes et étudiants pour certaines disciplines et cela reste compliqué d'inverser cette tendance sur la base de recrutement.

*Le conseil d'administration de l'université de Reims Champagne-Ardenne approuve les indicateurs d'égalité des chances des étudiants et étudiantes, à l'unanimité.*

## **6. Charte pour une communication non discriminante**

Madame Stéphanie CAILLIES indique que le but de cette charte est d'avoir une communication claire pour l'ensemble de la communauté universitaire avec des recommandations qui permettent de ne pas avoir de comportements discriminants et sexistes. Elle liste les recommandations présentées dans le diaporama.

Madame Emmanuelle GAUTHERAT demande que la charte soit modifiée pour corriger l'incohérence entre la page 1 et la page 2 sur l'exemple de l'accord au masculin.

Madame Nathalie HUMBERT demande si cette charte est basée sur un texte de loi ou sur une circulaire. Concernant l'écriture inclusive, elle demande si les étudiantes et étudiants seront formés à cette écriture et donc s'il faut apprendre à écrire autrement.

Monsieur le Président répond qu'il faut toujours utiliser le versant masculin et le versant féminin pour toutes les situations et non un terme général masculin. Il précise que le genre féminin doit être mis avant le genre masculin afin d'avoir moins de soucis d'accord grammatical.

*Le conseil d'administration de l'université de Reims Champagne-Ardenne approuve la charte pour une communication non discriminante, avec 23 voix pour et 5 abstentions.*

## **7. Schéma directeur du handicap de l'URCA 2025-2029**

Madame Stéphanie CAILLIES précise que ce schéma directeur résulte d'une démarche collaborative relativement longue et qu'il est constitué en quatre grands objectifs composés de différentes actions :

- L'accueil et l'accompagnement des étudiantes et étudiants à situation de handicap ou à besoins spécifiques

Cet objectif se décline en 6 actions : l'intégration du réseau Atypie Friendly, le renforcement du nombre de personnels accompagnant les étudiantes et étudiants en situation de handicap, la réalisation d'enquêtes pour évaluer leur intégration, la réussite et l'insertion professionnelle de ces étudiantes et étudiants, l'accessibilité des services à leur disposition et la facilité de la transition secondaire-enseignement supérieur pour les lycéens et lycéennes en situation de handicap.

- Le recrutement et l'accompagnement des personnels

Cet objectif se décline en 5 actions : tendre vers les 6% de personnels en situation de handicap, mettre à jour le guide de recrutement, améliorer le repérage des personnes en situation de handicap non déclarées, mettre à jour le guide de retour au travail après un arrêt de longue durée et prévoir des postes pour y positionner des agentes ou agents qui ne peuvent plus occuper leurs fonctions.

- L'accessibilité aux différents campus et services

Cet objectif nécessite de développer des actions mises en œuvre avec une acuité particulière telles que l'accès aux campus, l'accessibilité des services numériques et du site internet de l'URCA, l'accès aux services proposés par la bibliothèque universitaire, par le service universitaire d'action culturelle (SUAC) ou le par le service universitaire des activités physiques et sportives (SUAPS).

- La sensibilisation de la communauté universitaire

Cet objectif prévoit 6 actions : l'incitation des différents services et composantes à mener des actions de sensibilisations, le déploiement de la formation aux premiers secours en santé mentale, la sensibilisation des référents RH au handicap dans les composantes, la mise en place de formations à destination des personnels et la valorisation des actions de recherche menées au sein de l'URCA sur le handicap.

Un comité de suivi de ces actions, composé de la vice-présidente déléguée à l'égalité femme-homme et à la lutte contre les discriminations, du référent handicap, des représentants de la mission handicap et des directions et services de l'URCA cités dans ce schéma, se réunira de façon annuelle pour suivre leur réalisation, voire les ajuster en fonction des contraintes

Madame Françoise LE NY VRAY indique qu'elle s'est retrouvée face à un mur avec une enfant en situation de handicap. Elle souligne qu'il y a une non-sensibilisation du personnel administratif et un problème de confidentialité dans le cas où l'enseignant n'est pas prévenu, l'ensemble pouvant aboutir à une situation problématique.

Madame Stéphanie CAILLIES indique qu'il y a un guide expliquant toutes les démarches qui est accessible sur le site internet pour les équipes pédagogiques, mais aussi un séminaire annuel.

Madame Mélanie HOFFERT précise que c'est un séminaire global avec un atelier qui vise à informer le mieux possible les agents de scolarité à la fois sur les différents types de handicaps et sur les processus qui existent. Madame HOFFERT indique qu'un travail est fait actuellement pour mettre en place un webinaire en direction des enseignants-chercheurs pour décrire les droits et devoirs des étudiants et de l'établissement. Elle rappelle que l'étudiante ou l'étudiant n'a pas besoin d'expliquer son handicap, la seule obligation étant de suivre un circuit qui le conduise devant un médecin qui définira les aménagements nécessaires. Ces aménagements se traduiront en un arrêté opposable aux équipes administratives et enseignantes des composantes.

Madame Emmanuelle GAUTHERAT dit que les arrêtés portent sur l'évaluation et non sur le reste.

Madame Stéphanie CAILLIES indique qu'il y a une phase de déploiement d'Atypie Friendly afin d'identifier des enseignantes ou enseignants référents handicap dans chaque composante que chacun pourra solliciter pour des questions pédagogiques spécifiques.

Madame Françoise LE NY VRAY mentionne la mise en place d'un service à l'université de Rennes qui accompagne les étudiants en situation de handicap dans la gestion de la rédaction de leur dossier, un personnel étant nommé pour établir un lien avec la scolarité et une personne étant dédiée aux questions des enseignants.

Monsieur Olivier DEBARGE ajoute que le service de santé des étudiants a eu des échanges avec la mission handicap à ce sujet. Il souligne qu'il est important que l'enseignant soit sensibilisé à ces questions et que lorsque l'étudiant le souhaite, il y ait des échanges sur les difficultés rencontrées à l'égard du handicap.

Monsieur Jean-Michel BRICAULT revient sur le chiffre de 4,7% de personnels URCA en tant que personnes handicapées entrant à l'URCA et demande pourquoi les 6% ne sont pas atteints par l'université, ce qui théoriquement devrait rendre l'URCA amendable.

Monsieur Olivier DEBARGE répond que ce chiffre est en évolution constante d'année en année puisqu'actuellement il y a environ 113 personnes concernées tandis qu'une 60aine de personnes étaient concernées il y a 10 ans. Il indique que beaucoup de personnel sont réticents à se manifester par peur des conséquences.

Monsieur le Président précise qu'il n'y a pas de « théoriquement amendable » puisque l'URCA paye une amende tous les ans. La difficulté est d'identifier des services, unités ou composantes étant d'accord pour accueillir des personnes en situation de handicap.

Monsieur Georges DURRY pense qu'il n'y a pas de progrès sur ce sujet depuis des années, que l'université n'arrive pas à la hauteur des services qui doivent leur être apportés. Il demande quelle est la déclinaison budgétaire derrière ce projet, comme des arbitrages forts et un schéma stratégique immobilier. Il reprend l'exemple des bâtiments dont certains sont neufs et accessibles et d'autres très anciens et non adaptés.

Madame Stéphanie CAILLIES répond que pour l'accessibilité aux bâtiments, il manque environ 2,5 millions d'euros.

Monsieur Olivier DEBARGE indique qu'il y a eu des échanges avec la DPI sur ce point et trouve qu'il y a beaucoup de choses qui évoluent concernant les éléments mis en place. Il souligne que la mise aux normes des bâtiments ne peut se faire que de manière progressive.

Monsieur le Président répond qu'à partir de l'instant où on aura une visibilité financière, ce point fera partie des priorités.

Madame Ambre PERRIGUEY souligne le travail réalisé par la DPI concernant la signalétique à l'intérieur des bâtiments et les boucles magnétiques. Elle pense qu'il y a une communication à faire sur ce type d'équipement car les collègues ne savent pas ce qui est déjà mis en place. Elle revient sur l'accessibilité des bâtiments - qu'ils soient anciens ou récents, certains problèmes persistent - et pense que le budget estimé est sous-évalué.

Monsieur Nicolas ETIQUE indique qu'une avancée serait faite si les arrêtés étaient plus précis indiquant à la fois les dispositions d'examen et les comportements à avoir face aux étudiantes et étudiants en

situation de handicap ou encore renvoyant vers les outils mis à disposition pour accompagner les étudiants en situation de handicap.

Madame Stéphanie CAILLIES répond qu'un arrêté rédigé avec une ligne pédagogique adaptée au type du handicap n'est pas réalisable car il y a une méconnaissance des éléments à mettre en place et souligne que même les meilleurs médecins ont des difficultés à les cerner.

Monsieur Nicolas ETIQUE pensait plutôt à des recommandations sur des comportements à adopter dans ce type de situation.

Madame Stéphanie CAILLIES répond qu'il y a d'abord la question de la confidentialité. Les éléments permettant de poser un diagnostic ne doivent pas apparaître sur un arrêté. Elle rajoute que l'idée d'avoir des référents avec qui échanger est beaucoup plus acceptable.

Monsieur Nicolas ETIQUE indique qu'il faut trouver un moyen de diffuser l'information auprès des personnes en contact avec l'étudiante ou l'étudiant en situation de handicap puisque le référent ou la référente ne pourra pas gérer toutes les demandes.

Madame Stéphanie CAILLIES répond avoir conscience des problématiques liés à ce sujet.

Monsieur Olivier DEBARGE rajoute que plusieurs facteurs doivent être pris en compte, notamment la dimension juridique. Il indique que l'échange avec un référent ou une référente est plus simple que des choses préétablies que l'on voudrait appliquer à des handicaps différents.

Madame Stéphanie CAILLIES précise que via Atypie Friendly des outils seront mis à disposition, mais qu'en tout état de cause, on ne peut discuter sur un cas particulier dans un document officiel.

*Le conseil d'administration de l'université de Reims Champagne-Ardenne approuve le schéma directeur du handicap de l'URCA 2025-2029, à l'unanimité.*

## 8. Questions statutaires

### ➤ Statuts de l'IUT RCC

Monsieur Christophe BECKERICH présente les modifications des statuts de l'IUT RCC prenant en compte l'évolution de leurs formations.

*Le conseil d'administration de l'université de Reims Champagne-Ardenne approuve les modifications des statuts de l'IUT RCC, à l'unanimité.*

### ➤ Statuts de l'IREM

Monsieur Fabien EMPRIN présente les modifications des statuts de l'IREM.

Monsieur David CABANAC demande si l'écriture inclusive sera intégrée.

Monsieur Fabien EMPRIN n'y voit pas d'inconvénient mais précise que la commission des statuts avait demandé que l'écriture inclusive soit retirée.

Madame Dominique ROUX précise que le terme « inclusive » doit être compris au sens de l'usage conjoint du masculin et du féminin et non du point médian.

*Le conseil d'administration de l'université de Reims Champagne-Ardenne approuve les modifications des statuts de l'IUT RCC, à l'unanimité.*

## 9. Questions pédagogiques

### ➤ Accréditation de l'INSPE

Monsieur Fabien EMPRIN présente ce point.

Madame Emmanuelle LECLERCQ rappelle que le SEIP n'existe plus mais que l'on parle d'observatoire d'insertion ou de mission enquête.

Monsieur Jean-François ORY indique qu'il faudra rajouter le CRIEG au master 2<sup>nd</sup> degré SESG puisque les enseignants-chercheurs sont rattachés au CRIEG.

*Le conseil d'administration de l'université de Reims Champagne-Ardenne approuve la demande d'accréditation INSPE, à l'unanimité.*

### ➤ Présentation de l'insertion des diplômés

Madame Mélanie HOFFERT présente les résultats du diaporama concernant l'insertion des diplômés de l'université de Reims.

Monsieur Georges DURRY apprécie que les UFR soient mises en avant, ce qui présente une vision des résultats par composantes. Il pense qu'une communication de ces chiffres devrait être effectuée car ils sont importants, notamment pour les campagnes d'emplois. Il trouve qu'il serait intéressant de comparer les résultats des deux IUT et des deux écoles d'ingénieur.

Madame Mélanie HOFFERT répond qu'il est difficile de comparer car les enquêtes sont faites de manière différente. L'ensemble des IUT de France vont lancer une enquête pour le devenir des BUT à 6 mois.

Monsieur le Président rajoute que cela explique peut-être le fait qu'il n'y a eu de décre à hauteur de ce qui était anticipé, puisqu'il y a une augmentation du nombre d'inscrits à l'Université de Reims.

### ➤ Observatoire de l'insertion professionnelle

Madame Emmanuelle LECLERCQ rappelle qu'il est obligatoire d'avoir un observatoire de l'insertion professionnelle au sein de l'Université. Jusqu'à présent, c'était le service des enquêtes et de l'insertion professionnelle qui réalisait ces enquêtes, mais ce service s'est restructuré à la suite du départ de la cheffe de service. La DEVU a repris la charge de ces enquêtes qui se divise en deux services : d'un côté le Service d'Accompagnement des Etudiants, qui existait déjà, et de l'autre un service nouvellement créé qui est le Service de la Réussite Etudiante.

Madame LECLERCQ propose que la Direction des Etudes et de la Vie Universitaire serve d'observatoire de l'insertion professionnelle.

Madame Ambre PERRIGUEY dit que la communication serait plus simple si les noms des services étaient stabilisés.

*Le conseil d'administration de l'université de Reims Champagne-Ardenne approuve que la direction des études et de la vie universitaire soit considérée comme l'observatoire de l'insertion professionnelle de l'URCA, à l'unanimité.*

## 10. Fondation universitaire

### ➤ Bilan de la Fondation

Madame Marianne CITRON présente le bilan de la Fondation en détaillant les différentes actions. Elle indique avoir proposé un projet pour retravailler la raison d'être et les statuts de la Fondation et d'être en phase avec le monde socio-économique.

Monsieur Georges DURRY indique être perplexe et précise qu'il n'avait pas eu connaissance de la feuille de route de la Fondation. Il demande qui sont les grands donateurs industriels et ne comprend pas pourquoi la Fondation soutient des projets qui bénéficient déjà d'un certain soutien.

Madame Marianne CITRON répond qu'une feuille de route a été soumise au conseil de gestion dans lequel l'URCA est représentée. En termes de donateurs, il y a 6 fondateurs, mais il n'y a pas eu de dons durant sa prise de poste. Elle indique que pour le club des partenaires, il est important que l'université se connecte au monde socio-économique.

Monsieur Georges DURRY indique que les acteurs qui rapportent de l'argent à l'université sont des composantes qui font de la formation continue, qui ont des contacts industriels et qui pourtant en sont absents.

Madame Marianne CITRON indique qu'il y a déjà des Chaires, des acteurs qui financent un certain nombre de projets. Elle précise que le club des partenaires permet de créer un lien entre le monde socio-économique et l'Université.

Monsieur le Président ajoute que le monde socioprofessionnel des industriels auquel Monsieur DURRY fait allusion va donner à l'UFR et pas forcément à la Fondation. La Fondation est censée soutenir la démarche stratégique de l'établissement. Il précise que d'avoir mentionné les projets stratégiques de l'établissement correspond au but de la Fondation.

Monsieur Georges DURRY répond que si l'on compare les montants, ces projets sont alimentés par le PIA.

Monsieur le Président rappelle que le PIA va l'alimenter qu'un certain temps et ce modèle est préconisé par le cabinet Dual Conseil qui a fait plusieurs fondations sur le territoire national et qui correspond à ce qui était demandé aussi bien par le MEDEF que par les différents partenaires membres de la fondation universitaire.

Madame Emmanuelle GAUTHERAT demande pourquoi le même modèle semble repris pour la suite.

Monsieur le Président répond que ce n'est pas le même modèle, et souhaite que la Fondation soutienne les projets stratégiques de l'établissement. Il souligne qu'avant, cela ne fonctionnait pas puisque la Fondation universitaire n'attirait pas le monde socio-économique, alors que la Fondation partenariale donne un autre visage et attire plus de donateurs potentiels.

## 11. Délibération du conseil des établissements associés du 22 novembre 2024

Madame Ahlem ARFAOUI rappelle que le réseau de l'ESR est un modèle d'association flexible et agile et de collaborations entre les différents établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche du territoire. La gouvernance a pour rôle de mettre en place des actions et assurer le suivi des projets. Elle précise que beaucoup de collaborations ont mené à des actions comme la création de doubles

diplômes, des co-portages de diplômes mais aussi des collaborations autour des formations doctorales avec le projet DocSIT.

Le schéma directeur de la vie étudiante a été porté avec 40 fiches actions et une demande de co-financement inter-établissement a été effectuée à hauteur de 130K€.

Concernant les AMI, la thématique de développement durable a été rajoutée cette année et 15 projets sont recensés.

Monsieur Jean-Francis ORY demande ce que représente la partie orange sur le schéma en page 7.

Madame Ahlem ARFAOUI répond qu'il s'agit de la totalité des projets et le curseur sur le graphique est en bleu.

Monsieur Jean-Francis ORY demande plus de précisions.

Madame Ahlem ARFAOUI répond qu'ils essayent de retracer l'implication des partenaires sur la totalité des projets. Elle rajoute que sur un projet, il peut y avoir des partenaires provenant de différents poles (SHS, SNI, etc.).

*Le conseil d'administration de l'université de Reims Champagne-Ardenne approuve la délibération du Conseil des établissements associés du 22 novembre 2024, à l'unanimité.*

## 12. Questions diverses

*La « Je souhaiterais évoquer la participation au dialogue social de représentants des listes ayant des élus au CA (par exemple dans le cadre de l'évolution des lignes directrices de gestion de l'établissement). Les syndicats ont évidemment leur place pleine et entière dans le dialogue social. Des listes ont également fait des scores représentatifs dans les différents collèges aux dernières élections URCA et sont présentes au CA. Elles seraient donc légitimes à contribuer au dialogue social en apportant leur vision des problématiques. Ce point a déjà été évoqué dans des CA précédents, sans être suivi d'effets. Est-ce envisageable ? Merci. » (Georges DURRY)*

Madame Dominique ROUX répond que la participation à certaines instances, comme le CSA, est limitée aux organisations syndicales, où sont discutées les lignes directrices de gestion. Elle souligne que si l'on s'en tient au texte, cette demande n'est pas recevable.

Monsieur Jean-Michel BRICAULT indique qu'il y a un monopole syndical dans le texte.

Monsieur Emmanuel BONNET rappelle qu'il ne s'agit pas à proprement parler d'un monopole, mais d'une représentativité syndicale à l'échelle nationale.

Monsieur Jean-Michel BRICAULT précise que dans la circulaire, les listes de diffusion sont réservées aux listes syndicales et ne doivent pas être utilisées à d'autres fins que la diffusion d'informations.

Madame Carole CORPEL précise que certaines universités i, dans leurs lignes directrices générales (LDG), n'associent même pas les organisations syndicales (OS) dans les commissions d'harmonisation pour les promotions. Ces universités estiment en effet que les agents doivent se faire défendre par les OS dans l'accompagnement des dossiers, mais que celles-ci ne siègent pas dans les commissions d'harmonisation.

*La question « Nous avons sollicité une liste de diffusion vers les personnels pour que notre liste « Unis pour le changement », représentée au CA, puisse communiquer, comme il se doit pour un débat universitaire démocratique. Nous n'avons toujours pas de réponse, deux mois après la demande. Pourquoi ? » (Georges DURRY)*

Madame Dominique ROUX répond que la circulaire de novembre 2016 définit les règles de création des listes de diffusion dans les universités, lesquelles ne prévoient pas d'exceptions pour des organisations non syndicales.

*L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 18h25*