

DÉLIBÉRATION n° CA-26-01-2018-01 DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Séance du 26 janvier 2018

Approbation du compte-rendu du Conseil d'administration
du 22 décembre 2017

Le Conseil d'administration

- Vu le Code de l'éducation ;
- Vu les Statuts de l'Université de Poitiers ;
- Vu le document adressé au Conseil d'administration ;
- Vu la proposition présentée en Conseil d'administration ;

Après en avoir délibéré,

ADOPTE

Article 1^{er} : Dispositif

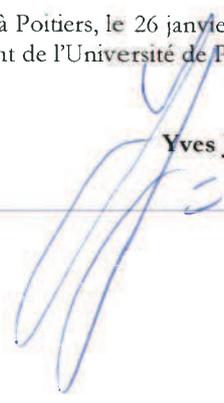
Le compte-rendu du Conseil d'administration du 22 décembre 2017 est approuvé, conformément à la pièce-jointe.

Article 2 : Décompte des voix

La présente délibération est adoptée à l'unanimité.

Fait à Poitiers, le 26 janvier 2018
Le Président de l'Université de Poitiers

Yves JEAN



UNIVERSITE DE POITIERS

05. FEV. 2018

Transmis à Madame la Rectrice, Chancelière des Universités, le

Direction des affaires juridiques

**Compte-rendu du
Conseil d'administration**

Séance du 22 décembre 2017

Ordre du jour :

- 1- Informations générales ;
- 2- Approbation du compte-rendu du Conseil d'administration du 24 novembre 2017 ;
- 3- Budget 2018 ;
- 3bis- Campagne d'emploi ;
- 4- Le calendrier pédagogique 2018-2019;
- 5- Les pratiques pédagogiques et les modèles économiques ;
- 6- Rapport d'évaluation de l'université de Poitiers par le HCERES ;
- 7- Prime d'encadrement doctoral et de recherche 2018;
- 8- Examen d'une demande de financement pour des fonds européens ;
- 9- Sorties des collections du SCD ;
- 10- Tarifs et subventions ;
- 11- Questions diverses.

Les administrateurs présents :

Licia BAGINI ; El Mustapha BELGSIR ; Yves BERTRAND ; Delphine BON ; Philippe BRISSONNET ; Dominique BRUNET ; Gabriel de SAINT MARTIN ; Elvire DIAZ ; Sylvain DUBOIS ; Isabelle DUFRONT ; Marie GAC ; Yves JEAN ; Karl JOULAIN ; Lyvia KOUTOU ; Sébastien LAFORGE ; Evelyne LANDE ; Myriam MARCIL ; Karine MICHELET ; Jean-Philippe NEAU ; Rose-Noëlle SCHÜTZ ; Thami ZEGHLOUL.

Participants avec voix consultative :

Gilles MIRAMBEAU ; Sylvette VEZIEN.

Invités permanents :

Nicolas BOISTAY ; Emmanuel CLOSSE ; Roxane DURAND ; Serge HUBERSON ; Virginie LAVAL ; Ludovic LE BIGOT ; Loïc LEVOYER ; Nirmal NIVERT.

Procurations :

Romuald BODIN	à	Sébastien LAFORGE
Sébastien CELLES	à	Elvire DIAZ
Magali ESPINASSE	à	Karine MICHELET
Françoise BOISSEAU	à	Rose-Noëlle SCHÜTZ
Virginie NEVEU	à	Philippe BRISSONNET
Philippe JEHANNO	à	Jean-Philippe NEAU
Gérard BLANCHARD	à	Yves JEAN
Marie-José GRIHOM	à	Sylvain DUBOIS

1) Informations générales

1. Le Président rappelle que le 7 décembre dernier, il a été amené à annoncer deux décès. Un collègue de l'IPHEP, Monsieur Stéphane PEIGNÉ est décédé d'un cancer à 44 ans et le même jour, Monsieur Jonas FROGER, étudiant de L3 à l'IRIAF de Niort, a eu un accident de moto entre Niort et Nantes, un soir de brouillard. Cet étudiant de 20 ans avait un parcours tout à fait satisfaisant et était très impliqué dans la vie associative et civile. Il était joueur de handball, pompier et entraînait l'équipe de handball féminin.

Une minute de silence est respectée.

2. Le Président informe qu'il y a eu une erreur concernant la communication faite par la Nouvelle République autour du classement de l'IUT de l'Université de Poitiers, en tant que premier IUT de France. En effet, il n'était fait mention que de l'IUT du site de Poitiers, alors que les deux IUT des sites de Poitiers-Châtelleraut-Niort et d'Angoulême sont concernés. Le Président et Monsieur Dominique SOUCHET, Directeur de l'IUT d'Angoulême, feront la rectification auprès de la Charente Libre et du Sud-Ouest, à la reprise au mois de janvier 2018, au même titre que celle apportée par Monsieur Laurent MILLAND, Directeur de l'IUT de Poitiers-Châtelleraut-Niort, auprès de la Nouvelle République, afin de faire la promotion, en Charente et en Charente-Maritime, sur l'aire d'attraction de l'IUT d'Angoulême, qui capte 56% des lycéens de Charente.

2) Approbation du compte-rendu du Conseil d'administration du 24 novembre 2017

1. Le Président demande si des amendements sont à apporter au compte-rendu du 24 novembre 2017.
2. En l'absence de commentaires, le Président propose de passer au vote.

Délibération n° 01

Le compte-rendu du Conseil d'administration du 24 novembre 2017 est approuvé à l'unanimité.

3) Budget 2018

1. Le Président a proposé aux Doyens, pour la première fois depuis 2012, d'avoir une démarche commune que l'AEF a par ailleurs reprise dans une dépêche, concernant la question du Plan étudiant et de la réussite de la réforme. Le Président remercie les personnes qui ont préparé le texte.

Ce texte est sans ambiguïté car il indique que le Conseil d'administration est favorable aux orientations de la réforme, mais qu'il est totalement inenvisageable de la mettre en œuvre sans moyens humains supplémentaires *a minima*. Un élément repris dans le texte indique qu'il y a 27% d'étudiants en plus en 6 ans à l'Université. C'est une très bonne nouvelle, excepté que de plus en plus de filières, ainsi que la communauté représentée par les enseignants et les personnels administratifs, sont en tension.

La mise en place d'une première année de remédiation, souhaitée par Madame Virginie LAVAL et l'ensemble de la communauté, ne peut être envisagée. Le Président est très favorable à l'idée d'avoir une Licence en 4 ans ayant pour objectif que les 500 étudiants qui rejoignent l'Établissement l'an prochain et qui n'ont pas les attendus, puissent être formés afin d'avoir les meilleures chances possibles de réussite en 1ère année.

Cependant, cela requerrait 25 enseignants supplémentaires pour faire ce travail. Il ne peut pas être demandé actuellement à 25 collègues d'initier une année de remédiation sans moyens humains supplémentaires. Cette situation n'est pas spécifique à l'Université de Poitiers.

Le Président de la CPU, Monsieur Gilles ROUSSEL, fait le travail auprès du cabinet de la Ministre. Il a été auditionné par la Commission de l'Assemblée Nationale et la Commission du Sénat en charge du budget de l'enseignement supérieur. Son retour est de dire qu'il n'y a aucun impact. Aucun des amendements de la CPU, en particulier celui sur le classement des vœux qui est une question essentielle, ne sont audibles. Rien ne bouge. Les Présidents de l'Association des Universités de Recherche et de Formation ont écrit à tous les députés de la région de Poitou-Charentes. La réponse d'un député du département de la Vienne, qui a porté le sujet de la hiérarchisation des vœux, a été que personne ne l'a suivi. Les Présidents sont assez démunis sur la façon dont ils pourraient agir collectivement au niveau national pour alerter sur cette question afin que tous déclarent qu'il n'est pas envisageable d'augmenter les capacités d'accueil s'il n'y a pas de moyens humains supplémentaires.

Il y a trois semaines, un courrier co-écrit par le Président, par Monsieur Aurélien PICHON, Doyen de la Faculté des Sciences du sport et par Madame Virginie LAVAL, a été adressé à la Ministre, pour dire que l'Université était prête à augmenter les capacités d'accueil en STAPS de 200 places à condition d'avoir un engagement pluriannuel de création de postes. De façon très ferme, cette condition a été dite au Rectorat et au Ministère. S'il n'y a pas de postes à la rentrée prochaine – ils ne sont pas, d'ailleurs, dans la campagne d'emploi du budget proposé au vote de ce jour – alors l'Université n'augmentera pas de 200 places les capacités d'accueil en STAPS.

La semaine précédente, le Président a déclaré à l'AEF que l'attitude de l'Université de Bordeaux, lors de la réunion au rectorat de Bordeaux, était de ne pas modifier leur capacité d'accueil en Psychologie, soit 220 places, alors que Poitiers est à 660 places pour accueillir les étudiants de l'académie de Poitou-Charentes et de celle du Limousin. Pourquoi l'Université de Bordeaux n'accueille pas les étudiants du Limousin alors que Poitiers le fait ? La capacité d'accueil a été mise en œuvre pour pouvoir permettre aux lycéens du Limousin de venir en Psychologie à Poitiers. Avec 220 places, l'Université de Bordeaux est au tiers de ce qu'il faudrait pour accueillir les lycéens de l'académie d'Aquitaine qui veulent venir en Psychologie.

La politique de l'Université de Bordeaux est la même pour les STAPS car elle ne modifie pas ses capacités d'accueil alors que la région est une des deux en tension concernant les STAPS.

Un courrier a été écrit, avec Madame Virginie LAVAL, au Recteur de la région académique, pour lui expliquer qu'il est de sa responsabilité de faire bouger les choses concernant les capacités d'accueil à l'Université de Bordeaux.

Ce matin, le Président a transmis la lettre à la Rectrice de Poitiers et à la Ministre, car c'est à l'Etat de faire le travail de régulation dans cette concurrence. L'Université de Bordeaux, qui a un IDEX, a une posture très étonnante avec les Universités de la Nouvelle Aquitaine, que ce soit celle de Limoges et celle de Poitiers, en les rabaisant, d'une certaine façon, à de petites Universités qui peuvent accueillir les lycéens, l'Université de Bordeaux se concentrant sur la recherche. La position de Monsieur Manuel TUNON de LARA était de dire que l'Université de Bordeaux faisait de la Recherche et qu'elle prenait des étudiants en 1^{ère} année de Psychologie qui iront jusqu'au Master et qu'elle ne prenait pas les autres. L'Etat doit donc jouer son rôle de régulation.

Le contexte est vraiment compliqué sur le plan national et le budget au niveau Loi de Finances n'est pas à la hauteur en termes de moyens humains.

L'Université de Poitiers tient bon sur la politique de l'emploi et sur les investissements. Le budget est équilibré et a été validé par les services du Rectorat.

Aujourd'hui, 15 Universités sont en déficit et ont une situation financière difficile. Concernant l'Université de Limoges, la situation est à -17% pour l'offre de formation et aucun emploi n'est renouvelé à la rentrée prochaine. Comme énoncé dans le courrier, pour accueillir les nouveaux lycéens, ce n'est pas par des appels à projets que l'Université doit le faire, mais par des financements récurrents car toutes les Universités en ont besoin. C'est dans ce contexte que le budget a été élaboré de façon équilibrée pour permettre de continuer à investir avec, notamment, un investissement fort sur la téléphonie. Le GVT est compensé ce qui est positif.

Le Président tient à saluer l'importance et la qualité du travail de Madame Catherine MACHARD et de son service, de l'agent comptable et de Monsieur Ludovic LE BIGOT pour l'implication permanente au service de l'Établissement. Une contrainte est que la GBCP oblige à avoir une présentation assez technique en Conseil d'administration alors qu'en Commission des finances, Monsieur Ludovic LE BIGOT a pu faire une présentation plus politique au sens des orientations de l'Établissement.

2. Le Vice-président en charge du Pilotage et des Moyens présente la proposition du budget initial 2018 pour l'Université de Poitiers. Il s'associe au Président pour remercier les services et notamment Madame Catherine MACHARD. La construction du budget est actuellement un exercice redoutable et chronophage entre septembre et décembre. C'est une occupation quasiment à temps plein. Tout un ensemble d'éléments sont à prendre. Le travail est doublé car il faut à la fois faire le budget à l'ancienne et le budget en GBCP. La mobilisation des services de l'Université est très forte, en particulier de la DIAF. La période est donc compliquée entre septembre et décembre. Préparer un budget est un travail long sachant que le débat d'orientation budgétaire a lieu en juillet et que les premières analyses ont lieu en avril. Le temps consacré au budget est très conséquent. C'est un acte fort mais particulièrement chronophage.

La proposition de budget est construite à partir de certitudes, mais aussi de flous, notamment au moment de sa construction, comme sur la subvention de charges de service public. Des incertitudes étaient aussi sur des recettes. Certains points de recettes posent problèmes avec des fluctuations d'une année sur l'autre. L'Établissement devra être amené à avoir un budget rectificatif relativement tôt dans l'année, comme l'an passé où il y a eu un BR1 très précoce avec un BR1 technique d'ajustement. Le budget 2018 n'échappera pas à la règle en espérant que celle-ci ne durera que 2 ans, soit d'avoir un budget rectificatif assez tôt pour faire les différents ajustements.

Actuellement, l'Université passe le seuil des 28 000 étudiants. En septembre 2018, il y aura certainement 28 500 étudiants. Si d'autres étudiants sont rajoutés, qui ne sont pas mis en général dans les comptages, comme les étudiants des IFSI et des CPGE, l'Université est bien au-delà des 30 000 étudiants, voir 31 000 étudiants en fonction de la manière de compter. Il y a 55 000 étudiants à l'Université de Bordeaux. Le différentiel n'est finalement pas si important. Le point de référence est qu'il y avait 22 700 étudiants en 2012/2013. Cela donne une idée de l'augmentation du nombre total d'étudiants à l'Université de Poitiers. Cependant, il n'y a pas de moyens humains supplémentaires pour assumer cette hausse des étudiants. En revanche, il y a quelques moyens financiers supplémentaires pour prendre en charge certaines structures. Le point d'indice a été compensé par l'Etat. C'est bien et logique. Certes le GVT est compensé en grande partie cette année, mais il n'a pas été compensé les années précédentes. En cumul, les ressources ne sont donc pas proportionnellement et exactement les mêmes.

Une nouvelle offre de formation va être faite en septembre 2018. L'impact budgétaire est très faible. Il peut porter sur les vacances extérieures. Ce sera perceptible en 2019 car les vacataires sont souvent payés un peu tardivement au 1^{er} semestre. Un ajustement pourra être fait plus tard quand il y aura des éléments de consommation d'heures pour 2018. Cependant, il ne faut pas espérer avoir un impact très important de la nouvelle offre de formation pour l'année 2018. Ce sera une autre question pour 2019.

Concernant la Recherche, l'objectif est de préserver ce qui fait une Université, comme la formation des lycéens, donc actuellement des étudiants. La caractéristique de l'Université est bien la formation par et pour la Recherche. La politique est d'essayer de préserver les moyens des laboratoires, d'améliorer le pilotage de la Recherche et d'injecter des investissements pour inciter les laboratoires à se projeter en termes de programmation d'investissements scientifiques et de pluri annualiser leurs programmes scientifiques. Il faudra faire cet effort ensemble au niveau de l'Établissement. Des choses se font actuellement et côté Recherche, certaines seront perceptibles.

Concernant la ligne CPER- FEDER, la projection pluriannuelle pour la Recherche est subie au vu du décalage de quelques années de certains programmes. La projection pluriannuelle est donc assez difficile. Il n'est pas sûr que ce qui devait être réalisé en 2017 soit réalisé en 2019. En termes de budget, il y a des décalages de plusieurs millions d'euros sans parler des décalages de trésorerie où des crédits doivent être engagés, payés et où les délais d'instruction des dossiers vont être très longs avant de récupérer les crédits. Il y a de très longs délais au niveau du circuit des conventions. Les programmes prennent donc du retard. Les indicateurs risquent à termes de ne pas être très bons en termes d'exécution des projets liés au CPER-

FEDER, d'où des crispations sur cette partie. Le CPER-FEDER pose très clairement problème en termes de pilotage. Les procédures doivent être respectées, c'est certain. L'Université respecte le Code des marchés publics. Un ensemble de chose a été mis en place, mais le circuit reste à fluidifier et amène l'Université à avoir des retards. Les crédits FEDER devront être une exception par rapport au fonctionnement des conventions traditionnelles de la Recherche. La possibilité d'en reparler pourra se faire à l'occasion d'un prochain Conseil d'administration.

Du côté de la région, il y a des incertitudes concernant le taux de réussite qui est mesuré comme les appels à projets région sur l'année dernière. Une prévision très prudente se ressent dans le budget sur la réussite aux appels à projets région 2018. Ce qui ne veut pas dire que le taux de réussite de l'Etablissement ne sera pas supérieur à l'année précédente, avec un budget rectificatif qui pourrait donc s'annoncer en inflation d'apport de crédits sur la partie appels à projets région. Tout reste à préciser si l'Université de Poitiers sera plus performante ou non sur ces appels à projets en 2018.

Les indicateurs sont dans le rouge. Le taux de prorata, soit les recettes où la TVA s'applique sur l'ensemble des recettes, est le plus faible de France, avec 17% en 2016. Le taux de prorata 2017 n'est pas encore fait. Les voisins sont à plus de 50%. Ce sont des crédits que l'Etablissement n'a pas. La question est à poser à l'Etablissement, mais en considérant que l'Université fait de la Recherche avec le budget, le compte n'y est pas. La lecture du budget côté Recherche actuellement pour une Université, en se basant sur cet indicateur, ce n'est pas un budget pour faire de la Recherche parce que finalement les crédits sont ailleurs. C'est une question relativement vaste.

En termes d'éléments, des lignes vont consister à mieux travailler sur les fonctions supports, mais sur un point un peu plus particulier qui va être le pilotage et le contrôle de gestion. L'Etablissement s'était engagé dans un processus de recrutement 2017 d'un contrôleur de gestion. Le concours a été malheureusement infructueux. Il va falloir le relancer. Cette fonction doit être consolidée au niveau de l'Université de Poitiers. Début 2018, il faudra se réengager dans le processus. C'est un vrai effort qu'il faut faire avec de l'appui au pilotage. Les données doivent être consolidées dans l'Etablissement pour améliorer le pilotage. Un ensemble de marges peuvent être trouvées. Un effort certain est à porter dessus. Il faudra s'améliorer sur le contrôle interne budgétaire. Un rapport d'évaluation HCERES a dû être reçu dans lequel cet élément doit être suggéré comme un point d'amélioration.

Concernant la proposition du budget, la philosophie est assez proche des années précédentes. Il est construit d'une manière prudente, avec des grandes lignes, comme la préservation de l'emploi, non pas la préservation de la masse salariale, mais le volume d'emplois constant. Potentiellement, il y a des fluctuations de la masse salariale. L'Université raisonne hors convention et les rajoute ensuite.

Concernant les dépenses de fonctionnement, c'est le restant, avec un ajustement aux charges et aux nouvelles recettes et nouvelles dépenses. Il va y avoir une diminution des recettes en fonction de ce qui est réalisé en 2017, année en cours et ce qui est prévu en 2018.

Concernant la partie investissement, la méthode est la même depuis trois ou quatre ans. L'Etablissement se base pour calculer l'enveloppe d'investissement hors convention, sur les amortissements nets de l'année précédente, ajustés avec les données actuelles qui donnent le montant de l'enveloppe d'investissement pour ne pas se retrouver comme certaines années avec des niveaux d'amortissement particulièrement élevés que l'Université n'était plus en capacité d'assumer. Il conviendra de piloter au mieux cette enveloppe d'investissement en fonction des dépenses liées aux composantes, aux services communs et d'une manière plus générale, à l'Etablissement.

Monsieur Ludovic LE BIGOT présente certains des différents tableaux que les administrateurs ont reçus sur le bureau virtuel. Il précise que la note de l'ordonnateur est un commentaire des différents tableaux.

Le nombre total d'emplois est de 2 792 (emplois sous plafond Etat et emplois sur ressources propres). Il y a deux manières différentes de calculer.

Concernant les emplois sous plafond Etat, il y a une variation par rapport aux années antérieures. Des fluctuations sont constatées avec une diminution du plafond d'emploi liée à la mobilité de doctorants financés par les ENS Lyon et Paris qui étaient avant sur le plafond d'emploi de l'Etablissement dans la subvention de charges de service public. Ces doctorants existent toujours, mais le mode de financement a changé. Ils sont désormais sur le plafond d'emploi des ENS Lyon et Paris. L'Etablissement a une convention pour envoyer les crédits pour prendre en charge ces doctorants. Ils passent donc en réalité sur la partie ressources propres. Ce qui explique les fluctuations entre l'année dernière et cette année. Le plafond d'emplois sous Etat pour l'Etablissement indiqué dans la note à 2 607 emplois est en réalité à 2 603 emplois en tenant compte de ces doctorants ENS. Ils sont toujours dans l'Etablissement. Seulement la manière de les financer est différente. Il y a 286 emplois financés sous ressources propres. C'est une augmentation par rapport à l'année dernière, année qui était vraiment très juste avec la mise en place du CPER-FEDER qui avait démarré fortement en 2017. Il y a aussi de grands programmes qui avaient consommé de l'emploi, notamment le Labex. L'Etablissement a besoin de beaucoup d'emplois financés sur ressources propres. Le plafond d'emploi pour l'Etablissement proposé au vote est de 2 792 emplois avec une légère variation par rapport à l'année dernière, par conséquent une augmentation malgré la baisse de la partie Etat.

La masse salariale représente 85% du budget. La prévision de masse salariale 2018 est un travail assez compliqué. En se basant sur le budget initial 2017, vu tout ce qui est arrivé cette année, les points de référence ne sont pas toujours pertinents. Le point de référence du budget rectificatif n°2 en masse salariale pourrait être pris. Mais dans l'idée, ce n'est pas non plus efficace puisqu'il n'y a pas les taux d'exécution. Un ensemble d'éléments est manquant. L'année dernière, hors convention, le taux d'exécution était à 99,8%. Cette année, il sera à 0,1 point près à 99,7%. Il doit y avoir 50 k€ d'exécution différentielle. Les niveaux de taux d'exécution hors convention sont donc très élevés. Cela veut dire que les prévisions budgétaires sont plutôt justes sur la masse salariale. Pour calculer un socle de masse salariale, le principe est toujours à peu près le même.

Il y aura obligatoirement des ajustements sur 2018. Les emplois à temps plein du mois d'octobre sont à ajuster avec les mouvements de novembre qui sont multipliés par 12 et ensuite les primes non prises en compte au moment du calcul y sont ajoutées.

Quelques éléments de variations supplémentaires sont aussi ajoutés. Les doctorants de l'ENS, au moment du calcul de la masse salariale, sont dans cette masse salariale. La projection a donc été faite. L'information sur les mouvements liés à ces doctorants est arrivée tardivement. Une prévision d'exécution de la masse salariale sera donc à ajuster.

Des mesures nouvelles ont été faites l'année dernière au moment de la construction du budget, comme le point d'indice et la PPCR qui ont été financés par l'Etat. Ces mesures sont désormais intégrées dans le socle. Ce qui explique pourquoi le socle va fortement augmenter. Il prend en compte les ajustements des années antérieures qui étaient financées. Le socle pour 2018 est d'un montant prévisionnel de 168,7 M€. L'augmentation est régulière et récurrente, mais elle suit l'augmentation des heures complémentaires des étudiants avec un taux d'exécution de ces heures complémentaires très délicat car l'enveloppe d'heures complémentaires est consommée. La réponse à l'augmentation des effectifs est l'inflation des heures. La prévision d'heures complémentaires est à 7,2 M€. 6,850 k€ ont actuellement été consommés sur l'enveloppe d'heures complémentaires. Il n'y a donc plus du tout de marge sur les heures complémentaires. Cela a explosé dans certaines composantes. D'autres ont toutefois réussi à maîtriser.

Certes, il y a des compensations liées à la PPCR, au GVT, mais il n'y en a pas liées à l'augmentation des effectifs, même en termes d'heures complémentaires. Dans le contenu, 250 k€ d'heures complémentaires en plus, ce n'est pas si important que cela, vu que 1000 étudiants sont absorbés tous les ans. Seulement, il faut le voir des deux côtés, l'un est d'accord pour faire des heures complémentaires pour absorber des étudiants et l'autre, de répondre que finalement l'Etablissement a peut-être d'autres choses à faire que des heures complémentaires pour absorber l'augmentation des étudiants. Cette question doit être posée, notamment dans le cadre de la nouvelle offre de formation.

Globalement, il y a peu de modifications sur les autres lignes.

La partie masse salariale hors paye augmente légèrement dont la contribution au FIPHFP. La CPU avait très bien négocié le dégrèvement aux deux tiers de 2017, à partir de 2016, avec un courrier du Ministre de l'époque, Madame Najat VALLAUD-BELKACEM et du secrétaire d'Etat Monsieur Thierry MANDON, qui

promettait que sur 2017, l'Université aurait deux tiers de dégrèvement du FIPHFP, soit 150 k€ de masse salariale en moins. Cela n'a jamais été obtenu. Un nouveau courrier relate la même chose sur 2018.

Le Président annonce qu'il a validé le fait que l'Université de Poitiers paye une année pleine en 2017 pour que la convention triennale soit signée ; elle vient d'ailleurs d'être signée avec l'Université de Limoges et l'ISAE-ENSMA. Le fait que le FIPHFP signe une convention avec plusieurs établissements d'enseignements supérieurs est une première en France. La question du travail sur le handicap a été signée samedi dernier à Limoges avec le directeur régional du FIPHFP. La Président salue le travail fait par Monsieur Daniel GUYONNET et par Monsieur Serge HUBERSON, lorsqu'il était Vice-président en charge de ces questions. C'était un an et demi de travail sur cette convention. C'est 800 k€ attribués aux Etablissements. Cela dépend des actions qui vont être menées sur le handicap. C'est une convention unique. Comme les fonds dédiés au niveau national au handicap vont diminuer en 2018, il n'était pas certain de pouvoir continuer à signer des conventions avec des Etablissements. Une convention a été signée mardi dernière sur cette question.

Monsieur Ludovic LE BIGOT explique que la contribution au FIPHFP est toujours là.

Une augmentation est sensible sur les contrats sous convention. En réalité, il n'en est rien. 6 millions d'euros sont prévus sur le budget initial 2018, sur la masse salariale. C'est le montant qu'il y avait au BR2. L'Université est actuellement sur des taux d'exécution masse salariale, sur les contrats sous convention, bien supérieurs à ce qu'elle avait les années antérieures. Il faudra les réajuster un peu au niveau des BR. Cependant, le dimensionnement est plutôt sur la partie contrats d'emplois sous convention en termes de masse salariale. C'est bon signe. Ce serait mieux si c'était encore plus élevé, ce qui signifierait que l'Etablissement aurait encore plus de recettes.

Les primes hors socle d'exécution sont de la même manière.

Concernant les nouvelles mesures, c'est-à-dire ce qui va être compensé par l'Etat hors GVT, il y a une autre phase de la PPCR avec le dernier mois de l'augmentation du point d'indice et le financement d'emplois nouveaux chez les PU-PH. Il y a deux emplois supplémentaires financés au 4/12^{ème} sur 2018 et financés à 100% sur 2019. Une des parties « mesures nouvelles », de 694 000 euros, auxquels le GVT partiellement compensé est ajouté. Les chiffres du Ministère sont assez proches de ceux de l'Etablissement. C'est plutôt rassurant. Ce qui est intéressant, c'est que le chiffre de 867 000 euros veut bien dire que l'année 2018 serait l'année avec le pic de GVT, puisqu'habituellement le chiffre est plutôt à 700 000 euros de GVT. Ici, il y a bien 180 000 euros de GVT en plus, liés à la faiblesse des campagnes d'emploi. Les personnels vieillissent et coûtent donc un petit peu plus cher tous les ans. L'impact est qu'il y a moins de départs à la retraite. Les éléments de prévision de la campagne d'emplois sont des montants assez proches de l'année dernière et de cette année. Comme ce sont de petites campagnes d'emplois, les GVT sont plus importants.

Le dernier point de variation est sur la GIPA, compensation du pouvoir d'achat pour certaines catégories de personnels fonctionnaires. Elle existe encore bien qu'avec la mise en place de la PPCR, il semblait qu'elle disparaîtrait. Il y a quand même certaines récupérations à faire. Bien qu'elle diminue, la GIPA a une prévision de 120 000 euros pour 2018. Comme le point d'indice est à nouveau gelé, il est difficile de dire qu'elle va réaugmenter sur les autres années. Les flous sur la masse salariale de l'année 2018 sont en fonction des décisions qui seront prises de fluctuation des rémunérations des fonctionnaires. Cela amène à une augmentation contenue des dépenses de la masse salariale par rapport au BR2 avec 0,7% qui correspondent au montant des mesures supplémentaires, soit la prise en charge de l'Etat de 1,3 millions d'euros. Le budget initial hors convention 2017 indique 1,33% d'augmentation de la masse salariale.

De manière plus générale, en termes de fonctionnement (investissement des différentes masses), le tableau 2 est un tableau de synthèse sur le budget.

Côté recette, 245 millions d'euros de recettes globalisées se découpent avec la subvention de charges de service public, avec la manière dont le budget a été construit avec des éléments nouveaux. La construction se fait avec la base des notifications antérieures et sur les différentes notifications qui sont reçues. La prévision est à 203,6 millions d'euros en tenant compte de ce qui est su et des mesures nouvelles de 1,3 million d'euros, en corrigeant 330 000 euros de trop versés à différents niveaux dans la subvention qui ont été ajustés et en ajoutant une autre partie pour arriver à ce montant. Les autres financements de l'Etat sont très faibles avec 81 000 euros. Des points de comparaison sont par rapport aux autres années. Les autres financements publics

sont de 26,3 millions d'euros. Les financements sur les recettes publiques fléchées sont intégrés et se retrouvent dans les financements du CPER-FEDER avec notamment les nouvelles opérations en recettes fléchées. Il faut agréger les deux pour comparer aux montants des années antérieures.

Les recettes propres sont de 15 millions d'euros.

Les dépenses de personnels sont de 188,8 millions d'euros.

Les dépenses de fonctionnement, soit les crédits de paiement sont de 35 millions d'euros.

Les dépenses d'investissement sont de 28 millions d'euros.

Il faut regarder aussi avec les autorisations d'engagement. Au niveau du fonctionnement, elles sont relativement proches entre autorisations d'engagement et crédits de paiement. En revanche, il y a un grand décalage sur l'investissement. Ce point fera l'objet d'une présentation spécifique plus loin sur des éléments liés essentiellement à la partie dévolution du patrimoine et du GEPA.

Au niveau du budget principal, il y a une contraction des dépenses de fonctionnement expliquée par une diminution des recettes, notamment des recettes Recherche, avec une contraction de 500 000 euros de dépenses.

Au niveau des autorisations d'engagement, il y a quelques variations, dont une contraction du même ordre de mesure entre 2017 et 2018. Cependant, il y a des contractions des dépenses de fonctionnement parce que les recettes ont diminué.

Pour les SACD, si les années sont comparées, c'est le même type de budget. Pour la Fondation, des opérations ne sont plus programmées. Le marché n'a pas été reconduit. Un recrutement n'a pas été fait car il n'y a plus le besoin. Il y a donc une réduction des dépenses de fonctionnement pour la Fondation.

Concernant les crédits de paiement 2017/2018 pour le budget principal, les dépenses sont en augmentation en investissement et sont liées à plusieurs nouvelles opérations par rapport à l'année précédente comme la mise en place de la téléphonie IP et certaines opérations FEDER, très consommatrices d'investissements. Les marchés pluriannuels vont se mettre en place. Cependant, les autorisations d'engagement sont relativement proches entre les deux années.

Concernant le GEPA, les crédits de paiement de 2018 sont très proches de ce qui était prévu en 2017. C'est au niveau des autorisations d'engagement qu'il va y avoir de très importantes différences liées à la programmation du GEPA, soit pour la dévolution du patrimoine.

L'agrégation des quatre tableaux des différents budgets permet de retrouver le budget principal 2018 avec les différents points entre les recettes, les crédits de paiement, les autorisations d'engagement, en fonctionnement et en investissement, et la partie masse salariale.

Pour information, les dépenses par destination en fonction de la nature des dépenses se retrouvent dans le tableau supplémentaire. Le point particulier est l'affectation des dépenses en fonction des différentes natures, Formation, Recherche et Documentation qui se répartissent et des grandes masses en termes de personnels, de fonctionnement et d'investissement.

Le point de progrès concerne le fait que la masse salariale est commentée comme étant actuellement portée par le pilotage et le support. Si c'était le cas, cela se saurait. Il y a des éléments d'affectation de masse salariale. La cartographie des postes est certes présente. Mais le travail est aussi à faire sur l'activité, sur ce qui relève de la Formation, de la Recherche et des différents domaines qu'il faudra absolument consolider en 2018. Le travail avait été engagé en 2016, mais il s'était arrêté.

La subvention de charges de service public est la plus importante recette avec 203 millions d'euros.

Dans les autres financements publics, des éléments vont s'ajuster par rapport aux années antérieures, notamment ce qui est lié au CPER-FEDER. C'est en diminution par rapport à 2016, mais il y a la même volumétrie entre recettes et dépenses. L'année dernière le décalage de trésorerie était prévu. Avec le CPER-FEDER, l'Etablissement est engagé. Il fait la dépense et les recettes sont ensuite faites après avoir fait la dépense. Entre 2017 et 2018, les décalages sont les mêmes, mais ils se répartissent avec les montants proches de l'année précédente. Le montant global est un petit peu tassé.

Concernant les recettes propres, il y a quelques modifications sur les prévisions de recettes. Elles sont d'un montant de 14,9 millions d'euros. Les recettes liées au droit d'inscription sont en diminution par rapport à l'année dernière, bien que les effectifs soient en augmentation. L'Etablissement a été précautionneux et a anticipé le transfert potentiel des fonds liés au FSDIE vers le CROUS. Cette part de recette a été réduite et devra être reversée au CROUS. Si cela se confirme en 2018, le réajustement pourra toujours se faire. Comme l'Université n'a plus la recette, elle n'a plus non plus la dépense. La recette baisse, mais la dépense baisse elle aussi encore plus. C'est donc finalement plutôt positif pour le budget de l'Etablissement puisqu'il y a bien sûr plus d'inscriptions au total.

Concernant le tableau d'équilibre financier, le solde budgétaire est en déficit. Ce n'est plus du droit constaté, mais de la trésorerie. C'est essentiellement lié aux conventions qui vont être engagées, comme le CPER-FEDER. L'Etablissement va engager des crédits sur sa trésorerie et va moins recevoir de recettes. Le solde négatif doit normalement basculer en positif les années suivantes. Il sera toujours légèrement en négatif et la situation sera toujours dans des avances de trésorerie puisque le FEDER ou le CPER, en l'espérant, ne s'arrêtent jamais. Le jour où ils s'arrêteront, l'Etablissement basculera d'une année en solde positif en trésorerie, mais ce ne sera peut-être pas très bon signe pour l'Etablissement puisque cela voudra dire qu'il n'aura plus ces recettes à l'avenir. Le solde négatif est bien cette idée de décalage des différentes recettes.

Dans l'équilibre financier, les opérations pour compte de tiers vont se retrouver comme la sécu étudiante, le CMI Figure, le PIA. L'Etablissement sert de boîte aux lettres et va alimenter sa trésorerie. Il y a plus de recettes que de dépenses à ce niveau et cela amène à la variation de trésorerie de 4,6 millions d'euros de manière globale. Ce sont les écarts de trésorerie constatés en prévisionnel en fin d'année.

Dans la situation patrimoniale, 255 millions d'euros de recettes se retrouvent dont 203 millions d'euros de subventions pour charges de service public qui devront être ajustés un peu plus tard dans l'année. En termes de charges, les dépenses liées aux dépenses de personnels sont de 188 millions d'euros. Les dépenses décaissables au niveau des autres charges de fonctionnements sont de 57 millions d'euros dont des amortissements. En se remettant dans la mécanique du droit constaté, le résultat comptable a un solde budgétaire positif de 9 millions d'euros lié à la dévolution du patrimoine qui est une « recette de fonctionnement ». Les opérations liées à la dévolution du patrimoine qui sont de l'investissement et qui concernent l'immobilier sont en excédent dans la section fonctionnement et vont passer dans la Capacité d'Auto Financement (CAF) pour ensuite se retrouver au niveau des ressources d'investissement. L'excédent de fonctionnement est donc lié à la dévolution du patrimoine.

Pour la constitution de la CAF, deux sommes s'ajoutent : l'excédent de fonctionnement et l'amortissement net. L'amortissement net est le total des amortissements pour l'Etablissement, moins les subventions liées à l'investissement. La CAF pour l'Etablissement est de 14 millions d'euros. Au niveau des ressources pour l'Etablissement en investissement, il y a aussi les subventions d'investissement. 25,8 millions d'euros financent l'investissement. Cependant, les besoins sont de 28,4 millions d'euros. Il faudra donc prévoir un financement par prélèvement sur fond de roulement pour l'investissement de 2,5 millions d'euros afin d'équilibrer le budget et de permettre de réaliser les différentes opérations.

Pour information, l'année dernière, le tableau de trésorerie a été fait avec des prédictions en fonction de moments où l'Etablissement pensait recevoir les subventions de charges de service public et autres. Cette année, le tableau de trésorerie qui a été fait en collaboration avec l'agence comptable est réalisé avec le réel. Une projection des situations de trésorerie a pu être faite avec la réalisation 2017. La projection de trésorerie pour 2018 va s'améliorer avec des pics de décaissement. Il n'y a pas trop de difficultés en termes de trésorerie 2017/2018. En revanche sur d'importantes opérations en 2019 ou 2020, le suivi de trésorerie devra être précis.

Les recettes fléchées permettent désormais la GBCP. Elles sont obligatoirement affectées en dépenses aux opérations dans la trésorerie. Toutes les opérations pluriannuelles, notamment sur convention, de plus 800 000 euros relèvent des recettes fléchées. Pour 2018, les opérations liées au CPER-FEDER représentent 1,3 millions d'euros de recettes fléchées.

3. Monsieur Laurent-Emmanuel BRIZZI, Vice-président en charge du Patrimoine et du Développement durable commente la différence entre l'autorisation d'engagement 2017 qui est à 4 millions d'euros et l'autorisation d'engagement prévisionnelle 2018 qui est à 38 millions d'euros. Cela s'explique avec le PPI, la programmation immobilière et la temporalité des grands programmes de l'Université, en particulier le CPER

qui est entre 2015 et 2020. 2016 et 2017 ont surtout été des années de préparation des projets. 2018, 2019 et 2020 sont la phase de construction des projets. Il va falloir engager l'argent pour la réalisation définitive de ces projets. Dans le cadre du CPER, il y a cinq projets. Actuellement, un seul est en phase de production. C'est la rénovation du secteur Sciences. Un seul bâtiment, le B24, est en cours de finition et sera livré au 1^{er} trimestre 2018. Dès 2018, les trois autres bâtiments vont être entamés. Globalement dans le projet de 14 millions d'euros, un quart des moyens a été utilisé. En plus de ce projet, le pôle Chimie arrive en phase de production, ainsi que la modification du bâtiment A2 dans le cadre du réaménagement des Maisons du savoir. D'autres projets sont aussi hors CPER. Lorsque tous ces projets sont cumulés au cours des trois prochaines années, l'Etablissement va devoir engager énormément d'argent en 2018 de façon à pouvoir les amorcer. Les cinq projets CPER représentent un peu plus de 30 millions d'euros d'enveloppe pour l'Université avec les trois principaux engagés en 2018, ainsi que Malraux et le CUC (transfert de l'ESPE sur le site de la Charente) qui sont en phase d'amorçage. Parallèlement, il y a des projets hors CPER de restructuration de l'immobilier à l'Université, comme la restructuration de l'EBI et le schéma directeur de développement durable. Cette année, le parking C7 a été réalisé. En 2018, la même chose a été planifiée pour le parking dans le secteur D. Globalement, il a été planifié de faire un parking tous les ans de manière à répartir la charge sur plusieurs années.

Monsieur Ludovic LE BIGOT complète qu'en termes de propositions d'opérations d'envergure sur 2018, plusieurs sont structurantes avec des propositions de financement par prélèvement sur fonds de roulement, donc sur les réserves de l'Etablissement pour les réaliser. Actuellement il y a un plan pluriannuel d'investissement immobilier à 25 ans et à 10 ans qui fonctionne bien et qui est revu deux fois par an. L'Etablissement n'a pas le même outil sur son budget principal hors dévolution du patrimoine. Il a un plan hors immobilier basé sur les écritures de l'agence comptable qui prend les amortissements, la déclinaison dans les grands types de dépenses d'investissement, des projections de recettes et une projection à 5 ans. Ce n'est donc pas basé sur des besoins, mais sur le passé. Les besoins des composantes ont été récupérés pour faire une programmation pluriannuelle d'investissement hors immobilier à 5 ans à partir des besoins. En 2019, le PPI côté écritures comptables sera utilisé comme instrument de validation du PPI principal. Les outils de programmation doivent donc s'améliorer et commencent à exister. Sur la partie formation et support, la programmation d'un rééquipement de la téléphonie pour l'Université de Poitiers a été prévue. Elle est actuellement obsolète, coûte cher, est défaillante et surdimensionnée. Le calibrage de cette partie n'est pas du tout adapté aux besoins. Etant en fin de marché de maintenance, c'est le bon moment pour remplacer l'ensemble du parc par une nouvelle technologie. En 2018, l'usage va changer. Les services aux usagers vont s'enrichir avec de la téléphonie IP qui passe sur du protocole Internet par réseau. Des économies seront possibles sur certains points avec une optimisation des moyens. Pour l'assistance à maîtrise d'ouvrage pour faire l'appel d'offre, il y a eu 5 répondants. L'offre retenue utilise une technologie Cisco et reste dans les montants de l'enveloppe telle qu'elle était fixée au départ. Le déploiement principal est jusqu'en juin 2018 avec une bascule qui va très bien se passer. La proposition de prélèvement sur fonds de roulement est de 750 000 euros en investissement et de 173 000 euros en fonctionnement. Pour ce dernier montant, il y a eu une demande exceptionnelle en termes d'opérations est faite au Rectorat. Un autre type d'opérations structurantes est le projet de la réhabilitation du bâtiment A2 qui représente 12 kms de livres à déménager avec les personnels. Cette partie est prise en charge par le budget principal et non pas la partie dévolution. La demande de financement hors partie dévolution sur fonds de roulement est de 350 000 euros.

Le prélèvement sur fonds de roulement pour financer une partie du PAI sur la partie pédagogique est de 150 000 euros et celui pour la Recherche est de 250 000 euros pour financer une opération votée par la Commission de la Recherche, mais surtout pour pouvoir initier le programme pluriannuel des investissements scientifiques hors CPER-FEDER du côté Recherche.

Pour la dévolution, le prélèvement est de 914 000 euros pour pouvoir assumer le PPI dans le cadre du GEPA.

En termes de prévision au budget, le prélèvement global sur le fond de roulement est de 2,5 millions d'euros. La variation de trésorerie globale est de 4 millions d'euros.

Le niveau de fonds de roulement prévisionnel est de 34 millions d'euros en 2018. La prévision était de 22 millions euros au budget initial. Au 31 décembre 2016, il y avait 33,9 millions d'euros.

La trésorerie est de 35 millions d'euros avec peu de variations par rapport à l'année dernière, malgré l'ensemble des décaissements.

L'élément de soutenabilité concerne les ratios. Un seul type de calcul de ratios est pris. Il est basé sur celui des dépenses décaissables de manière globale au niveau de l'Etablissement. C'est la masse salariale ramenée par les dépenses de fonctionnement. C'est le seuil de 85%. La prévision budgétaire est de 84,26%. 2018 va ressembler à 2016 en termes de ratios. Il y aura des fluctuations de masse salariale, mais aussi de recettes et de dépenses sur 2018. Le ratio doit donc être pris avec précaution en début d'année.

4. Le Président remercie le Vice-président en charge du Pilotage et des Moyens pour le travail de préparation et pour la présentation. Il ouvre la discussion.

Monsieur Philippe BRISSONNET a une demande concernant le tableau d'emplois et observe une évolution positive avec une augmentation du nombre d'emplois d'enseignants et de BIATSS par rapport à l'année précédente. Suivant les bilans sociaux précédents, il y avait 924 titulaires pour les BIATSS en 2014, 918 en 2015 et 924 en 2016. 876 titulaires se retrouvent en 2017. Il souhaite connaître le nombre de titulaires par rapport aux sources précédentes. Dans la rubrique hors subventions pour charges de service public, il souhaite savoir si les contractuels sont liés à des conventions.

Monsieur Ludovic LE BIGOT répond qu'ils le sont quasi exclusivement. Sous convention, ce sont les contrats de recherche.

Monsieur Philippe BRISSONNET s'interroge sur les variations entre 2017 et 2018 concernant le nombre de titulaires de BIATSS qui augmente et le nombre de CDI qui diminue. Il suppose qu'il doit y avoir du Sauvadet et de l'intégration. Il demande s'il y a une logique de personnels sur ressources propres, c'est surtout sous convention parce que quelques fois, le remplacement sur un support permanent était fait par un personnel sur ressources propres. Manifestement, les moyens donnés aux Etablissements ne permettent pas de faire face aux besoins. Sur la dimension, où les Universités sont étranglées en termes de moyens réels par rapport aux missions qui sont les leurs, être favorable au budget n'est évidemment pas possible. La position qui va être prise ce jour, puisque cela va s'inscrire dans un acte politique aussi à l'intérieur de l'Etablissement, est de choisir, comme pendant la campagne d'emploi où des réserves ont été manifestées en Comité technique d'établissement, la volonté d'essayer de préserver et de maintenir l'emploi. Ce qui fait que plutôt une abstention pour des raisons politiques globales, les administrateurs choisissent en interne de voter le budget qui repose sur des éléments assez similaires à ceux de l'an dernier. Cependant, la communauté universitaire peut être inquiète. Dans le rapport de l'HCERES, cela peut être lié à des décisions qui doivent être prises en termes de pilotage. Des points sont heureusement positifs, mais d'autres sont des faiblesses qui perdurent. Pour la campagne d'emploi et pour la difficulté à faire tenir le budget de l'Etablissement, il y a certaines logiques dont l'Université ne parvient pas à sortir comme parfois l'égoïsme des composantes qui ne pensent pas en termes de besoins, mais en termes de postes. En termes de postes, les élus ne voient en général que les résultats et certaines situations ne bougent pas énormément. L'Etablissement devrait raisonner en termes de besoins comme cela a été rappelé en Comité technique d'établissement et lors de l'explication sur le pilotage. Le détail montre les difficultés connues par l'Etablissement soulignées dans le positionnement syndical. La question est de savoir quel est l'instrument qui permet de mesurer les différentes fonctions et de le faire en termes de budget.

Madame Evelyne LANDE regrette que les choix stratégiques de l'Université ne soient pas donnés en amont. La masse salariale est de 85%. Cependant, il n'y a pas d'éléments structurels mis en avant en termes de politique pour se dire si c'est bien ou non et quelle direction prendra l'Etablissement dans les années à venir. Il est vrai que l'échéance de 2020 arrive avec la nouvelle offre de formation. Les nouveaux choix stratégiques pédagogiques de Recherche ne sont pas clairs concernant l'influence qu'ils auront sur le budget. Il n'y en aura peut-être pas beaucoup à court terme. Mais il y en aura à moyen terme. Il est dommage que les choix stratégiques qui doivent se traduire par un budget ne soient pas mis en avant préalablement au sein du CA parce qu'en tant d'administrateurs, ils sont présents pour voter une politique et une traduction chiffrée à travers un budget d'autorisation d'engagement et de crédit de paiement. Le niveau du fonds de roulement va tomber à 29 jours. Ce qui est assez faible. S'il n'y a pas de versements et des recettes réguliers, à un certain mois, il serait probablement impossible de payer les salaires. 45 jours est en principe la norme pour une Université. Il est dommage qu'il n'y ait pas plus d'indicateurs pour les coûts de la masse salariale. Il serait appréciable pour les administrateurs d'avoir des données un peu qualitatives au-delà du montant global de dépenses que cela représente. Un long focus a été fait sur les heures complémentaires qui recouvrent en réalité deux éléments relativement distincts qui sont les heures complémentaires des enseignants et le coût des

vacataires. Il semble que ce sont deux choses différentes parce que les heures complémentaires des enseignants ont été fortement réduites. En revanche, par effet de bascule, les heures des vacataires ont pu augmenter et elles ont un coût supplémentaire, puisque le taux de charge n'est pas le même. L'analyse du mixte aurait été intéressante.

Monsieur Sébastien LAFORGE remarque qu'il y a les heures complémentaires assurées par les enseignants et les enseignants-chercheurs de l'Etablissement et les vacations. Il serait intéressant de voir comment évoluent l'un et l'autre parce que beaucoup d'efforts ont été faits sur les heures complémentaires des collègues. Concernant le positionnement des élus SNESUP, ils ont été mandatés cette année pour un vote d'abstention sur ce budget. Il est certes dans la continuité des budgets des années précédentes qui ont été votés. Cependant, des inquiétudes se retrouvent chaque année et augmentent. Le nombre d'étudiants augmente chaque année depuis cinq ans avec désormais +28%. Les dotations de l'Etat ne permettent pas de pouvoir maintenir la qualité des offres. Chaque année, l'Etablissement est obligé de revenir sur le contenu des enseignements et sur les conditions d'étude des étudiants qui sont moins bonnes chaque année, pour faire face au nombre d'étudiants qui augmente et à la stagnation des moyens. Les conditions de travail sont également restreintes. Le mandat d'abstention traduit la sonnette d'alarme que les élus souhaitent tirer cette année. 2018 sera certes une année de transition avant le passage aux nouvelles offres de formation et à l'application du Plan étudiant. Pour rappel, le Plan étudiant est en discussion au parlement qui demande de mettre en place tout ce qu'il faudra pour l'appliquer. Le fait d'appliquer les lois avant de les voter constitue quelque chose d'étonnant. C'est assez nouveau. Il ne sait pas si c'est un progrès. Le positionnement du SNESUP transcrit l'inquiétude et la dérive vue sur le plan national qui se traduit au niveau de l'enseignement supérieur. Il remercie les personnes qui ont participé à l'élaboration du budget. La présentation a été un peu plus difficile à suivre cette année parce que les éléments politiques étaient manquants. La Commission des finances avait permis d'éclairer un peu les choses ainsi que le débat d'orientation budgétaire. Il espère que les signaux qui vont être envoyés dans les Conseils d'administration des Universités seront suivis.

Monsieur El Mustapha BELGSIR s'associe aux remerciements à l'endroit des services et à Monsieur Ludovic LE BIGOT qui a toujours fait des présentations très claires malgré le caractère très technique de la session. C'est une bonne chose. Il n'est pas possible de faire avec ce qu'il n'y a pas. C'est là que les choix stratégiques du développement de l'Université devront s'exprimer. Les efforts qui sont réalisés concernent le maintien de la pluridisciplinarité de l'Université et l'accueil des étudiants à son niveau le plus élevé. Il est vrai que financièrement les choses sont très compliquées et que le budget 2018 a été plus difficile à mettre en place. En 2019 et 2020, les choses peuvent s'arranger notamment concernant les fonds de roulement et les investissements. L'idée est que si le budget continue à être géré comme il l'est, ce sera payant en 2019 et en 2020. Il votera pour le budget parce qu'il est important que l'Université puisse continuer dans le sens de ces efforts. La restriction budgétaire va devoir effectivement amener l'Etablissement à faire des choix stratégiques qui ne doivent pas mettre en cause la pluridisciplinarité de l'Université et sa fonction en tant qu'Etablissement public pour l'accueil des étudiants de la Formation et de la Recherche.

5. Madame Karine MICHELET partage l'inquiétude autour d'un certain nombre d'aspects exprimés par plusieurs des intervenants. Elle se demande si l'expression de leur inquiétude quant aux dérives ne peut pas prendre aussi d'autres formes comme l'élaboration de motions au sein du Conseil d'administration en espérant que cela puisse être aussi développé ailleurs et si les positions des Présidents d'Université et des Directeurs de composantes ne pourraient pas être accompagnées de positions du Conseil d'administration témoignant de leur inquiétude quant aux projets, aux moyens et aux méthodes utilisés. Cela permettrait d'explicitier les termes de l'inquiétude quant à la mise en place des nouvelles mesures qui sont imposées avant même qu'elles ne soient adoptées au parlement.

Madame Rose-Noëlle SCHÜTZ remarque qu'une abstention est très ambiguë. Ce pour quoi la personne s'abstient n'est pas connu alors qu'une motion permet de développer clairement ses inquiétudes.

Le Président déclare que s'il y avait un soutien de l'assemblée élue à la démarche réalisée avec les Doyens, cela semblerait effectivement aller dans le bon sens. Il a souhaité faire cette démarche pour la première fois depuis 2012 parce que ce sont ces personnes qui effectuent le travail difficile. Ce sont les Responsables administratifs, les Responsables de scolarité et les Directeurs de composantes qui sont en première ligne face aux flux d'étudiant, aux questions d'accueil et de mise en œuvre de la réforme. Le paradoxe de la vie

démocratique de la France est que la réforme soit mise en place alors qu'elle ne sera votée que fin janvier, début février par l'Assemblée nationale. S'il y avait un soutien du CA à la lettre des Doyens, des Directeurs et du Président, cela serait positif.

Concernant les orientations, il y a une obligation en CA de présenter de façon technique le budget puisque les administrateurs vont voter sur les tableaux qui ont été présentés par Monsieur Ludovic LE BIGOT. L'ambiguïté de la GBCP est que la réunion de la Commission des finances qui a duré trois heures a permis à Monsieur Ludovic LE BIGOT et au Directeur général des services de présenter les orientations. D'un point de vue légal, la présentation doit être celle qui a été faite ce jour. Il est compréhensible que ceux qui n'ont pas pu participer à la Commission des finances, ne puissent pas bien voir les orientations. Les orientations sont le fait de garder le cap sur l'emploi. Depuis 2012, il est dit que l'Université va vers l'échec. En 2018 l'Etablissement ne court pas à la catastrophe avec 85%. Cependant chaque année, la question se pose. Pour l'instant, l'Etablissement tient le coup sur le renouvellement des postes. L'Etablissement peut en être satisfait. De nombreuses Universités sont en difficulté par rapport à cela. C'est un élément central de la politique et de la stratégie de l'Etablissement, cela ne veut pas dire que la même chose sera faite pour 2019, selon la situation de l'Université qui sera peut-être un jour amenée à geler des postes. Les ressources de l'Etablissement sont les compétences des personnels administratifs et des universitaires, d'où l'attachement à la question de l'emploi. L'offre de formation vient d'être votée. Elle a été souhaitée pluridisciplinaire et renouvelée. Elle est aussi ambitieuse. Il y a une réunion de travail avec les Doyens le 12 janvier prochain où avec l'ensemble des Directeurs, au regard des heures dont chaque composante dispose sera regardé comment les uns et les autres vont s'assurer que l'offre de formation soit calée en termes de soutenabilité par rapport aux ressources de l'Etablissement. La recherche est confortée. C'est important.

Il partage l'avis de la différenciation au niveau des heures complémentaires.

En 2012, le fonds de roulement était à 17 jours. Il est actuellement à 31 jours. Au niveau de la CPU et du Ministère, il est conseillé aux Présidents qui était à 30 jours, d'engager un programme pluriannuel d'utilisation du fonds de roulement pour le diminuer et dire qu'il y a un vrai risque. La Ministre a annoncé qu'il y a un risque que Bercy prélève sur les fonds de roulement des Universités qui sont à 30 jours et plus. S'il y a un déficit fin janvier 2018, le Président n'aura pas d'états d'âme d'effectuer un prélèvement sur le fonds de roulement parce qu'il a augmenté de façon importante depuis 2012. Actuellement, cela peut être utilisé sans mettre en difficulté financière l'Etablissement.

Monsieur Ludovic LE BIGOT explique que concernant la nature des emplois, il y a aussi des réaffectations de crédits entre ressources Etat et ressources propres. Les fluctuations se font également là aussi. Les ressources propres ne sont pas la même chose en termes de recettes ou de dépenses. Quand la masse salariale est calculée dans le socle, ce sont dans le socle ressources propres comprises hors conventions. Il y a bien de l'emploi sur ressources propres mais la partie hors convention est isolée et mise à part.

Concernant les heures complémentaires, c'est à peu près égal entre extérieurs et permanents. L'évolution est constante entre les deux. La répartition en 2012/2013 entre extérieurs et permanents est la même qu'actuellement. Le nombre d'heures complémentaires a donc augmenté. L'offre de formation consomme de l'heure.

6. Concernant la motion du Conseil d'administration, Madame Karine Michelet fait une proposition de son contenu, qui est lu par le Président :

« Les administrateurs de l'Université de Poitiers, conscients et soucieux des enjeux à venir liés aux parcours personnalisés en licence, tiennent à soulever les difficultés quant à sa mise en place. L'Etablissement, qui enregistre depuis 5 ans une hausse de 28% d'étudiants, s'attend à un afflux de dossiers ingérable en raison :

- *de l'absence de hiérarchie des vœux des postulants dans la nouvelle plateforme Parcoursup ;*
- *de l'absence de moyens financiers nécessaires à cette mise en place ;*
- *des délais dans lesquels il est imposé de travailler et de concevoir un outil dont la performance est cruciale pour l'avenir des futurs étudiants.*

En conséquence, le Conseil d'administration de l'Université de Poitiers demande :

- *des moyens en personnels en adéquation avec l'évolution démographique et les enjeux du « Plan étudiants » ;*
- *des moyens financiers pérennes pour mettre en place les unités d'enseignement adaptées à un premier cycle sur mesure, personnalisé et modulable ;*
- *des délais acceptables de mise en place du projet.*

Lors de cette session, le budget de l'Université a été adopté ».

7. Le Président trouve ce texte très bien et propose de voter la proposition de Madame Karine MICHELET et de Madame Rose-Noëlle SCHÜTZ qui consiste à demander si le Conseil d'administration soutient la démarche des Doyens et du Président de l'Université de façon à l'appuyer en tant qu'assemblée élue.

Motion du Conseil d'administration

Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité la motion.

La motion sera diffusée à l'ensemble des collègues.

8. Monsieur Jean-Philippe NEAU annonce qu'il votera le budget et qu'il est d'accord avec la motion. L'Établissement a de la chance d'avoir un budget positif. Un certain nombre d'Universités n'ont pas un budget équilibré. Il connaît le même problème avec les CHU en France, où seulement trois auront un budget positif cette année. La menace est toujours sur les emplois sachant que la masse budgétaire est de 80 à 90% sur les emplois. Il demande s'il y a effectivement un gel des recrutements dans les Universités déficitaires et un non renouvellement des départs à la retraite. Pour ce qui concerne les CHU, certains sont largement épargnés malgré des années de déficit, tels que Paris, Marseille, Lyon.

Le Président répond que c'est très concret. L'Université de La Rochelle a eu deux années de gel d'emplois, soit aucune année d'ouverture de concours ni de BIATSS, ni d'enseignants-chercheurs et l'Université de Limoges a eu une année complète de non renouvellement des postes.

Monsieur Jean-Philippe NEAU trouve cela catastrophique.

Le Président explique que c'est une des premières mesures imposées par le Ministère et les Rectorats.

9. Le Président propose de passer au vote le budget 2018 et le plafond d'emploi.

Délibération n° 02

Le Conseil d'administration approuve à la majorité le budget 2018.

Le Conseil d'administration approuve à la majorité le plafond d'emplois.

3bis) Campagne d'emplois

1. Le Président indique que le CTE a voté la campagne d'emplois à la majorité avec une voix contre.

2. Le Directeur des Ressources humaines et de la Relation sociale annonce que la proposition est d'ouvrir 34 postes en personnels BIATSS et 30 postes en personnels enseignants. La méthodologie employée cette année a été d'envoyer un courrier à l'ensemble des Doyens, Directeurs, Responsables des Services centraux et des Services communs pour qu'ils remontent leurs besoins et pour qu'un dialogue se fasse entre le DGS, le Président et lui-même avec chaque Responsable de Service central, de Service commun, chaque Doyen et Directeur. Ce n'était pas le cas les années précédentes et cela a permis d'avoir un échange par rapport aux besoins en essayant d'éviter d'avoir une notion de postes sur ces dialogues et d'avoir un éclairage sur le besoin, s'il était toujours le même ou s'il avait évolué par rapport à l'évolution de la composante ou du service pour redéfinir parfois les profils de postes.

La proposition est l'ouverture de 34 postes BIATSS en interne et en externe, en essayant de respecter les règles nationales qui s'imposent par rapport à cet équilibre et proposée au niveau des contrôleurs. Le Rectorat et le Ministère valideront la répartition interne et externe avec des filières qui ont été voulues représentatives. Des concours ont été ouverts en filière de l'AENES, des filières ITRF et des filières bibliothèques en respectant les obligations sur l'ouverture en bénéficiaire d'obligation d'emploi (BOE). Cette année, deux postes ont été mis au concours. Le PACTE représente des personnes qui ont peu de diplômes et dont l'âge est compris entre 18 et 24 ans. Il y a une possibilité désormais pour les personnes de plus de 50 ans. Une formation leur est proposée en parallèle. Un poste sera concerné cette année pour ce type de recrutement.

Au niveau des enseignants et enseignants chercheurs, 30 postes vont être ouverts cette année avec 8 postes de Professeurs des Universités et 21 postes de Maîtres de conférences.

3. Le Président remercie Monsieur Nicolas BOISTAY et ouvre la discussion.

Monsieur Philippe BRISSONNET exprime ce qui pose problème sur la campagne d'emploi et qui a été exprimé au Comité technique d'établissement. L'aspect positif est que cela permet l'ouverture de postes d'enseignants et de BIATSS aux concours. Cela a permis de sortir du plan Sauvadet. Cela a été positif et a permis la titularisation d'un grand nombre de collègues, mais cela a bloqué les évolutions concernant les titulaires. Ce qui pose problème, c'est la manière dont se déroulent les campagnes lorsqu'on est un élu dans un Comité technique d'établissement et qu'on a le résultat final sans que les choix opérés ne soient plus détaillés. Le HCERES a déjà fait cette remarque. C'est vraiment dommage car des décisions sont prises et des dialogues directs se font entre le Président et les Directeurs. Néanmoins, tout le monde gagnerait à se poser vraiment les bonnes questions et à pouvoir les relayer en se disant qu'il y a tels besoins pour l'Etablissement. Il n'y a pas les éléments qui clarifieraient qu'à tel endroit, il y a le besoin de redéployer. C'est ce qui a été souligné et qui est répété depuis un certain nombre d'années. Cela ne se passe pas toujours uniquement en termes de besoin. A certain moment, c'est le poste qui domine et il est renouvelé ou pas. Chez les personnels BIATSS, une cartographie des emplois a été faite. Cependant, des situations stagnent et ne sont pas dénouées comme un décalage grade/fonction avec un certain nombre de règles qui font que le poste n'est pas mis au concours. Cela ne permet pas une possibilité d'évolution pour les personnels en décalage. La CGT a quand même choisi de voter parce qu'il est toujours délicat de ne pas voter des ouvertures de postes aux concours. Si le dialogue ne s'améliore pas, ce n'est pas possible. Tout cela fonctionne de manière trop cloisonnée. L'intérêt est de faire collectivement évoluer cela. Un certain nombre de situations soulignées dans le rapport du HCERES traînent depuis trop longtemps. Actuellement, il y a de nouveaux interlocuteurs, un Directeur des ressources humaines et un Directeur général des services, mais il faut avancer un peu plus vite car il y a du ressenti de la part des collègues particulièrement des BIATSS. Le dialogue social y gagnerait si les échanges étaient plus détaillés.

Monsieur Yves BERTRAND a beaucoup apprécié le premier dialogue qui a eu lieu avec Monsieur Nicolas BOISTAY et Monsieur Gilles MIRAMBEAU. Il a pu souligner l'excellente qualité à l'intérieur de l'UFR. Ce n'est pas évident sur l'UFR SFA puisqu'il y a à chaque fois un grand nombre de postes et de situations compliquées qui sont interdépendantes les unes des autres. Le mail très informatif, reçu tardivement sur la campagne d'emploi, lui a laissé peu de temps pour réagir en tant que Directeur de composante et à peine plus en tant qu'administrateur. Un certain nombre de Directeurs de laboratoires décident parfois et proposent qu'un poste d'enseignant-chercheur soit transformé en poste d'ingénieur de Recherche. En 2013, les deux laboratoires de géosciences ont décidé de proposer à la transformation un poste d'ingénieur de recherche. Depuis un collègue en CDD occupe ces fonctions. Il a appris tardivement que le poste, qu'ils n'ont pas eu l'occasion de négocier avec le Président dans la campagne des emplois d'enseignant-chercheur, est proposé en tant qu'ingénieur d'études. Si les collègues des deux laboratoires avaient su qu'un poste de maître de conférences se transformait en un poste d'ingénieur d'études, ils n'auraient jamais fait cette proposition. Il y a un problème de timing sur ce genre de décision où il paraît inconcevable d'apprendre en CA, ce jour, qu'une décision aussi importante que celle-ci sur des laboratoires, soit prise comme cela. Il aurait pu négocier avec l'un ou les deux, au nom des laboratoires. Il y a un défaut dans le processus de négociation. Dans la campagne des BIATSS, ce n'était finalement pas le propos parce que c'est un poste très particulier, mais dans la campagne des enseignants-chercheurs, lui inclus, ni le Président, ni lui, n'ont pensé à ce genre de chose. Il y a des loupés dans lesquels il faut faire attention à l'avenir.

Le Président salue l'arrivée de Monsieur Nicolas BOISTAY qui se traduit par des démarches qui vont mieux dans le sens de ce qui est souhaité depuis longtemps. Des discussions ont eu lieu aussi avec les chefs de services, ce qui n'était pas le cas précédemment. Cela fait partie des choses importantes en termes de gouvernance dans l'Etablissement. Le temps était compté et restreint. Il faut effectivement partir des besoins et d'y voir plus clair pour les élus au CTE ou au CA sur la façon dont les besoins sont satisfaits. Sur les questions de contrôle de gestion et de pilotage, il y a un besoin de cadres sur ces postes que l'Etablissement n'arrive pas à dégager. Ce n'est bien sûr pas la seule reconduction des postes dans les composantes ou dans les services qui se pose. Cela se pose à une autre échelle.

Attention à ne pas, dans des assemblées, être trop sur des situations personnelles. Il évoque un cas concret. Pour rappel, un poste a été ouvert au concours cadre A IGR, la personne échoue au concours et était à la fin

de ses trois ans. La situation a été de lui proposer de manière exceptionnelle de prolonger d'un an son contrat pour qu'il puisse postuler à un nouveau concours qui serait soit un poste d'IGR ou d'IGE. La crainte était qu'un poste d'IGR avec un profil large soit difficile à pourvoir. Il valait mieux qu'il soit IGE à l'avenir et qu'il passe IGR par la suite. Cette situation était particulière. Le besoin pour les élus est de pouvoir dire qu'il y a des postes que l'Etablissement fait évoluer, pas seulement dans la composante lambda qui est à un moment donné propriétaire du poste, sachant qu'il y a des inégalités entre les composantes et qui sont reconduits, mais qui ne bougent pas. La préoccupation est d'aller plus loin l'an prochain.

Monsieur Nicolas BOISTAY informe que deux postes mis au concours cette année ont pour but de résorber deux décalages grade/fonction par rapport à la cartographie des métiers. C'est une nouveauté par rapport aux années précédentes. Le timing était effectivement très serré par rapport à leurs arrivées respectives. Les courriers sont quand même partis avant les vacances de Noël, alors que l'an dernier, ils ont été faits après et que tout avait été décidé. L'engagement avait été pris de faire une réponse commune à tous les services avant les vacances alors que le CA n'avait pas encore adopté la campagne d'emploi. L'année prochaine, le souhait est d'avancer cette campagne pour éviter de se retrouver dans ce genre de situation.

Le Président observe qu'il est très compliqué de commencer en juin. Dans le cadre des dialogues de gestion, une réflexion pourrait commencer à ce sujet, sur la question des départs à la retraite et des incertitudes qu'il y a autour de cela.

Monsieur Yves BERTRAND est d'accord avec la remarque qui consiste à dire qu'il ne s'agit pas de traiter des questions de personnes ni pour ce poste, ni pour d'autres. Il croit que quel que soit le poste, l'Etablissement devrait s'astreindre au niveau des composantes, y compris pour celui-ci, en disant que le collègue qui est sur ce poste à ce moment-là, s'il passe un concours une deuxième fois, peut-être qu'il ne l'aura pas. Il ne discute ni ici, ni ailleurs de la situation personnelle ou des qualités personnelles du collègue concerné actuellement. Peut-être que si le poste était ré-ouvert en IGR, il ne l'aurait pas, mais peut-être que quelqu'un d'autre l'aurait. Ce serait tant mieux pour l'Etablissement. Il ne discutait absolument pas de la personne, il souhaitait seulement revoir avec le Président et Monsieur Nicolas BOISTAY la question-même de la nature du poste.

Madame Myriam MARCIL rejoint ce que Monsieur Philippe BRISSONNET a remarqué mais votera contre la campagne d'emploi. Elle n'est pas contre l'ouverture des recrutements de nouveaux collègues à l'Université et des concours pour l'année prochaine. En tant qu'élue au CTE et au CA, elle considère qu'elle n'a pas en sa possession les éléments qui lui permettent d'apprécier les axes politiques et stratégiques de cette campagne d'emploi puisqu'avec ses moyens et ses postes vacants, l'Etablissement fait des choix, a donc une politique et fait des arbitrages concernant ces postes, ce qui est tout à fait normal. Elle souhaiterait que ce soit beaucoup plus visible, notamment au sujet des services et des composantes en tension dans l'Etablissement qui sont en corrélation à la question des redéploiements, pour qu'après le vote puisse se faire en connaissance de cause. Elle salue la qualité des échanges eus avec Monsieur Nicolas BOISTAY, Madame Mathilde SOUCHET et Monsieur Gilles MIRAMBEAU lors de la rencontre RH pour discuter des postes du SCD.

Monsieur Yves BERTRAND votera pour la campagne d'emploi car l'effort mérite d'être salué.

4. Le Président propose de passer au vote.

Délibération n° 03

Le Conseil d'administration approuve à la majorité la campagne d'emploi.

4) Le calendrier pédagogique 2018-2019

1. Le Président invite Madame Virginie LAVAL à présenter ce point.

La Vice-présidente de la Formation indique que chaque année, l'Etablissement réfléchit, dans un contexte contraint qui est celui du calendrier scolaire, et doit faire en sorte que l'année universitaire tienne dans celui-ci. Le calendrier proposé ce jour est une réplique de l'année dernière, à quelques jours près. Il est établi selon les mêmes principes. Elle aurait aimé proposer un calendrier de 13 semaines de cours au 1^{er} semestre et 13 semaines au 2nd semestre, afin d'avoir une semaine de rattrapage. Cependant, compte-tenu de la rentrée

tardive en janvier 2019, ce schéma est impossible à suivre. Il y aura bien 13 semaines au 1^{er} semestre, mais seulement 12 semaines au 2nd semestre. Il n'est pas possible de faire mieux. Il aurait sinon fallu décaler l'année universitaire jusqu'au 15 juillet, mais pour les jobs étudiants, c'est inconcevable.

A la rentrée 2018, l'Etablissement accueillera ses étudiants à partir du 3 septembre. Les cours débuteront le lundi 10 septembre jusqu'au vendredi 14 décembre. Il y aura 13 semaines de cours. Ce qui laisse aux enseignants une semaine de rattrapage. Les examens de la 1^{ère} session, à cheval sur décembre 2018 et janvier 2019, commencent le 17 décembre et se terminent le 21 décembre 2018. Ils sont repris le 7 janvier et sont terminés le 11 janvier 2019.

En matière de pauses pédagogiques et de vacances, il y en aura une qui aura lieu la 2^{ème} semaine des vacances scolaires, de façon à avoir 6 semaines de cours, une pause, 6 semaines de cours et 13^{ème} semaine. Pour les vacances de Noël, le calendrier est calé sur les vacances scolaires.

Le calendrier du 1^{er} semestre ne pose aucun problème et est très adapté au fonctionnement universitaire.

Le 2nd semestre est compliqué à tenir.

La rentrée se fera le 14 janvier jusqu'au vendredi 12 avril 2019. Avec les vacances, il n'y a que 12 semaines de cours. Lorsqu'un cours devra être décalé, il s'agira de le faire sur une semaine de cours déjà bien remplie pour les étudiants.

Les examens de la 1^{ère} session auront lieu du lundi 29 avril au mercredi 15 mai 2019. Ce qui veut dire qu'il y aura 13 jours d'examens, samedi inclus. Elle attire l'attention sur le fait qu'il y a de nombreux jours fériés à cette période et seulement 13 jours d'examens.

Une contrainte de 15 jours pour afficher les résultats entre la 1^{ère} session et la session dite de rattrapage amènera l'Etablissement à afficher les résultats le lundi 27 mai 2019. Les examens se terminant le 15 mai, cela laissera peu de temps aux équipes pédagogiques pour corriger les copies d'examens.

Les vacances d'hiver seront la 2^{ème} semaine des vacances scolaires.

Les vacances de printemps se feront comme les scolaires.

L'examen de la 2nde session, compte-tenu du délai légal de 15 jours, aura lieu du 11 juin au 29 juin 2019. Ce qui donne trois semaines ouvrables pour la session dite de rattrapage. Comme c'est un calendrier cadre, cela n'empêche pas une composante, si elle estime de ne pas avoir besoin de trois semaines pour mettre en place ses examens de 2nde session, de décaler son début de 2nde session.

Mme Virginie LAVAL rappelle que dans le cadre de la mise en place d'un calendrier national en Master, il est impératif de débiter cette 2nde session d'examens par les examens des étudiants de Licence 3 parce qu'ils devront être diplômés en priorité pour pouvoir faire recours auprès du Recteur en cas de saisine.

L'année prochaine, les journées portes ouvertes auront lieu le samedi 9 février 2019 pour que l'Université soit en phase avec Parcoursup.

Elle reconnaît que le calendrier n'est pas idéal. Il a été validé par la CFVU et le CTE.

2. Le Président remercie la Vice-présidente de la Formation et ouvre la discussion.

Madame Licia BAGINI comprend les limites, mais elle déplore la 2nde session concernant les L3 qui partent en stage avec une 2nde session anticipée qui pose certains problèmes pour les étudiants qui partiraient en Erasmus. La majorité des pays européens ont des calendriers différents. Une promotion sera donc sacrifiée cette année. Il sera impossible de les faire partir parce que dans les universités étrangères, les examens du 1^{er} semestre sont en janvier et février. Il est donc impossible d'avoir des notes converties le 20 juin. La perte d'attractivité au niveau international constatée est regrettable autant pour les étudiants sortants que pour les étudiants entrants. Cela va contre les mobilités entrantes en Erasmus où les contrats sont de trois mois et là, la formation sera sur deux mois.

Madame Virginie LAVAL apporte un éclairage sur cette situation qui concerne principalement l'UFR Lettres et Langues et l'IAE car il y a des stages longs sur certaines formations qui vont au-delà de la date du 5 juillet

2019. La Rectrice avait déjà attiré l'attention de l'Etablissement l'année dernière sur le calendrier et avait demandé de reculer les dates de diplomation, ce qui avait été fait pour cette année, mais cela ne correspond pas au nouveau calendrier. Il est important de revenir sur le fait que les étudiants seront bien sûr dérogatoires cette année. Seulement en acceptant une dérogation, cela les contraint à ne jamais pouvoir déposer de saisine auprès du Recteur. Concernant l'équité des étudiants, c'est un petit peu gênant. A termes, la culture sur les Erasmus devra être changée. C'est-à-dire que les étudiants peuvent partir en Erasmus, mais pas le dernier trimestre de la Licence. Ce n'est pas très contraignant de son point de vue. L'Université accueille des étudiants et envoie ses étudiants. En revanche l'UFR Droit, doit prendre la décision de ne faire partir les étudiants que le semestre 6. C'est jouable. Il y aura une discussion avec les assesseurs.

3. Le Président propose de passer au vote.

Délibération n° 04

Le Conseil d'administration approuve à la majorité le calendrier pédagogique établi pour l'année universitaire 2018-2019.

5) Les pratiques pédagogiques et les modèles économiques

1. Le Président annonce que les pratiques pédagogiques et les modèles économiques ont été votés par la CFVU et le CTE moins 2 abstentions.

Madame Virginie LAVAL explique que c'est le fruit d'un travail de concertation qui a débuté il y a un an et demi maintenant, à travers un groupe de travail. Les assesseurs à la pédagogie y étaient invités. Il était ouvert aux élus du CA, aux élus de la CFVU, aux scolarités, aux responsables des services centraux et communs car il lui importait d'avoir un regard croisé sur cette question. Ce travail a fait l'objet de nombreuses maquettes aller-retour entre les collègues et le groupe qu'elle pilotait.

En proposant des modèles économiques pour les pratiques pédagogiques autres que les classiques CM-TD-TP, l'objectif est évidemment la diversification des modalités d'enseignement dans l'offre de formation. Elle rappelle qu'un effort important avait été demandé en matière d'enseignement puisque l'Etablissement cadre au moins 300 heures de nouvelles pratiques en Licence générale et au moins 100 heures en Master. Compte-tenu du fait que quelque chose de nouveau est mis en place, les maquettes pourront évidemment faire l'objet de modifications chaque année, tout au long du contrat comme c'est le cas actuellement. La mise en place de ces nouvelles pratiques pédagogiques devra être mesurée en termes de réussite étudiante. Il pourra être possible de revenir en arrière s'il est constaté que quelque chose ne fonctionne pas ou pas comme l'Etablissement le souhaiterait et de faire évoluer ces pratiques pédagogiques.

Il est très important de rassurer les collègues. Cela a été tout le travail de ce groupe et de prendre en compte les points de vue des uns et des autres. L'idée était de se dire, comme 300 heures sont imposées en Licence et au moins 100 heures en Master, de quelle manière l'Etablissement doit faire pour les comptabiliser dans ses maquettes ? Son objectif de départ était ferme sur cette question pour impulser. Mais elle est revenue en arrière. Si sur une UE à X ECTS, au moins 30% de leur UE sont transformés, alors elle comptera la globalité de l'UE comme faisant partie des nouvelles pratiques pédagogiques. Il est vrai que ce n'est pas permettre à des enseignants de s'essayer sur quelques heures seulement au niveau de l'UE. La possibilité suivante a donc été ajoutée : si une personne a une UE de 50 heures et qu'elle décide de transformer simplement 2 heures, les 2 heures transformées seront comptabilisées dans les maquettes. Il y a donc une possibilité de transformer au moins 30% et de comptabiliser l'UE entière et ensuite en dessous de 30%, ce sera comptabilisé à l'heure transformée pédagogiquement par l'enseignant. Il y aura bien sûr une commission de validation constituée d'élus de la CFVU dont le rôle sera de valider la transformation pédagogique pour chacune des maquettes. Il y a donc encore du travail en perspective.

Trois types de modèles sont proposés :

1. Le modèle A labélise les nouveaux formats pédagogiques comme faisant partie des autres pratiques pédagogiques. La liste de ces pratiques avait été validée lors d'un CA en 2017. Si une personne décide d'animer un séminaire ou un atelier de recherche, il sera comptabilisé comme faisant partie des pratiques pédagogiques autres que ce qui est fait habituellement. Il sera comptabilisé en le calculant sur la base TD ou TP, 1 heure égale 1 heure. Cela diversifie les manières de faire et cela permet

d'arriver aux 300 heures attendues en Licence générale au moins et aux 100 heures en Master. Le co-enseignement a un format pédagogique très intéressant puisqu'un sujet est éclairé de manière différente, par exemple en faisant venir un enseignant-chercheur en Psychologie, puis un praticien. La question est alors éclairée du côté du terrain et du côté de la Recherche. L'Etablissement n'a pas le droit de payer deux fois sur une même heure d'enseignement. Pour s'approcher au plus près de la réalité, il est donc proposé de déclarer le co-enseignement en CM et de rémunérer chacun des deux intervenants, non pas 1 heure, mais 0,75 heure, ce qui est mieux que 0,5 heure.

2. Le modèle B regroupe les pratiques pédagogiques relatives à l'accompagnement des étudiants. Pour information, c'était comptabilisé dans le référentiel des tâches. Actuellement, c'est comptabilisé dans les maquettes et sorti du référentiel des tâches. L'enveloppe de référentiel des tâches est actuellement de 36 000 heures à l'année N-1 dont 16 000 heures pour l'accompagnement des étudiants, 14 000 heures pour tout ce qui relève des responsabilités pédagogiques et 6 000 heures pour la formation continue et l'apprentissage. Concernant la formation initiale, l'accompagnement personnalisé qui est appelé l'enseignant-référent, la pédagogie par projet ou le projet tuteuré, le suivi de stages et le suivi de mémoires de recherche en Master seront désormais déclarés en tant que tels dans les maquettes et ne seront plus déclarés dans le référentiel des tâches. Cela participe à la diversité des manières d'enseigner. Suivre individuellement un étudiant fait partie effectivement de l'activité de l'enseignant-chercheur. En termes de rémunération, pour le groupe référentiel des tâches, il avait été décidé lorsque les missions liées à chaque tâche avaient été établies, qu'un enseignant-référent ne pouvait pas suivre plus de 20 étudiants en même temps. Pour un groupe de 20 étudiants, il sera accordé 4 heures équivalent TD à l'enseignant, ce qui représente 0,2 heure par étudiant. Ce qui, en termes de travail effectif, représente 16,72 heures passées avec un groupe de 20 étudiants. Cela semble tout à fait correct dans le suivi de ces étudiants. Surtout que tous ne sont pas demandeurs. Il faut valider le côté volontariat de l'étudiant et ne surtout pas l'imposer. Suite à une demande de la Conférence des doyens, les projets tuteurés ont été rémunérés au regard des ECTS. Un projet tuteuré qui vaut 3 ECTS dans une UE représente 0,5 heure par étudiant. 6 ECTS représentent 1 heure par étudiant et 9 ECTS représentent 1,5 heure par étudiant. Les stages découvertes (stages courts) qui engagent très peu d'accompagnement de l'étudiant ne sera pas pris en compte dans la rémunération. Les stages sans visite seront rémunérés 0,25 heure par étudiant, les stages avec visite, 1 heure par étudiant et l'encadrement mémoire de recherche, 1 heure par étudiant. L'inscription de ces activités dans les maquettes présente un fort avantage qui est de ne plus avoir de variation de gratification en fonction d'une activité qui est la même quelle que soit la composante. A l'UFR Lettres et Langues, s'il y a 0 heure pour un mémoire de recherche et qu'en SHA, il y a 1 heure, actuellement tout le monde aura 1 heure. Certains vont perdre, mais d'autres vont gagner. Une même activité doit être prise en compte strictement de la même façon que la personne soit à l'ESPE, à l'IUT ou en Lettres et Langues. Pour la formation continue et l'apprentissage, le suivi d'un apprenti, le suivi d'un alternant, le tutorat mixte à l'ESPE qui est particulier et en lien avec une note du Ministère de mars 2013, le suivi des VAE partielles et le suivi des étudiants dans le cadre d'une modularisation FC seront inscrits dans les maquettes. Le suivi d'un apprenti qui est réglementaire est de 10 heures par étudiant, un alternant, 5 heures par étudiant, le tutorat mixte à l'ESPE, 5 heures par étudiant, le suivi d'une VAE partielle, 1 heure par étudiant et la modularisation FC, 1 heure par étudiant.
3. Le modèle C a pour vocation de valoriser l'enseignement hors face à face pédagogique. Il doit actuellement être développé le plus possible, notamment si des parcours personnalisés sont proposés pour des étudiants désireux de faire une Licence en 2 ans ou en 4 ans en fonction des uns et des autres. Ce modèle valorise un enseignement hors face à face pédagogique et propose des alternatives à l'enseignement.
 - Le 1^{er} modèle n'implique pas de suivi à distance des étudiants mais implique une transformation pédagogique extrêmement importante puisque l'objectif est de permettre à des étudiants de travailler en autonomie leur phase d'apprentissage. Un enseignement est donc construit et est mis à disposition de l'étudiant, sur un support x, y, z. L'étudiant travaille donc en autonomie sur les documents déposés par l'enseignant, avec auto correction, avec des QCM proposés, etc... Il n'y a pas de retour en ligne enseignants-étudiants.

- Le 2^{ème} modèle implique un suivi à distance des étudiants pendant leur phase d'apprentissage en autonomie. Les enseignants proposent des documents et sont aussi à la disposition des étudiants pour répondre aux questions qu'ils se poseraient par rapport à un exercice qu'ils ont à faire, à un résumé qu'ils auraient à produire, etc...
- Il y a une différence importante entre les deux modèles, d'un côté, il y a un suivi et de l'autre, il n'y en a pas. Mais dans les deux cas, il y a une transformation pédagogique importante.
- Sur le 1^{er} modèle sans suivi, pour 1 heure de TD, le nombre d'étudiants n'est pas pris en compte. Cependant, on valorise la transformation pédagogique. Un exemple concret est donné avec une UE de 50 heures, si un enseignant décide de passer 10 heures hors face à face pédagogique, soit que les étudiants travaillent sur une plateforme et ont des exercices à réaliser, ce sera 10 heures même si l'enseignant n'est pas en face à face pédagogique avec les étudiants. Le temps de la transformation est pris en compte. 15 heures seront donc rémunérées et payées pendant les quatre années du contrat.
 - Le 2^{ème} modèle va prendre en compte la transformation pédagogique avec un coefficient de 1,25, mais en plus il va prendre en compte le nombre d'étudiants que l'enseignant va suivre dans cette transformation pédagogique *via* une plateforme. Quand il y aura plus de 600 étudiants (maximum possible), 1 heure sera payée 2,25 heures sur les quatre années du contrat. La transformation pédagogique est prise en compte avec le travail que cela suscite, mais aussi à la fois le temps passé à répondre à des étudiants qui ont des difficultés ou qui ont besoin d'informations sur un exercice ou quelque chose à réaliser. Le point positif est que la valorisation est appliquée pour les quatre ans du contrat, cependant, la contrainte forte est qu'il n'est pas possible de faire plus de 25% de son service avec ce modèle. Sinon l'enseignant pourrait rester chez lui et animer des cours à raison de 192 heures et ce n'est évidemment pas l'objectif.

2. Le Président commente que dans les deux assemblées, à la CFVU et au CTE, tout le monde a salué le travail de concertation, de consultation, d'écoute et d'évolutions impulsé par Madame Virginie LAVAL. Il le salue également et ouvre la discussion.

Monsieur Karl JOULAIN s'interroge, dans le modèle C, sur la manière dont sont comptées les heures et comment l'appréhender, et comment est faite cette estimation.

Madame Virginie LAVAL explique par exemple que si l'enseignant a une UE de 20 heures, qu'il ne décide de voir les étudiants que 10 heures en présentiel, et que les 10 autres heures, il prépare un matériel pédagogique dont il estime qu'ils vont passer 10 heures à travailler dessus, il sera prévu dans les fiches de déclaration des services, cette case-là. L'enseignant qui n'est pas face à eux, mais qui a préparé ce matériel en autonomie, pour 1 heure de préparation, il est payé 2,25 heures quand il a une promotion de plus de 600 étudiants.

Madame Isabelle DUFRONT revient sur le modèle B qui semble extrêmement positif avec l'harmonisation des pratiques qui pouvaient être assez différentes entre les composantes et l'intégration dans le service et non plus dans le référentiel des tâches, un certain nombre de pratiques d'accompagnement. En revanche sur le modèle C, elle s'interroge davantage sur l'accompagnement des étudiants, notamment ceux qui pourraient être le plus en difficulté par rapport à un développement très important de ce modèle et sur la question d'étudiants plus brillants qui auraient moins de difficultés à travailler à distance, qui s'empareraient de ces outils et qui bénéficieraient le plus de ces pratiques-là, alors que ce serait plus compliqué de travailler avec ces outils-là pour des étudiants plus en difficulté.

Monsieur Ludovic LE BIGOT répond que le modèle C est un modèle dit hybride. 100% des cours ne sont pas en autonomie. Il y a toujours des phases de reprise en CM ou en TD dedans. Il faut faire la distinction. Si le modèle était complètement une formation à distance, ce serait une autre question.

Monsieur Yves BERTRAND salue le travail global fait autant sur le fond, que sur la forme, et sur la concertation. Sa seule objection résiduelle importante est de nature méthodologique. En admettant que tout soit suivi à la lettre, que seulement 20% des collègues ne soient intéressés, la question se pose sur la manière de faire pour vérifier le pourcentage de chacun. Il y a une sorte de gestion réelle au quotidien de vérification concrète que chaque enseignant rentre ou ne rentre pas dans tel ou tel modèle. La campagne d'emploi

pourrait alors être revue à la hausse pour vérifier la totalité. Il y a la complication de la vérification réelle du dispositif.

Madame Rose-Noëlle SCHÜTZ remarque que c'est le même problème avec les cours en présentiel. Elle demande comment faire si un enseignant, et il y en a parfois, décide de programmer 8h – 12h et qui arrive à 8h20, qui repart à 11h40 et qui fait 3 pause de 20 minutes. Il n'y a pas de moyens de vérification, sauf qu'au bout d'un certain temps, les étudiants décident de se plaindre.

Le Président remarque qu'il y a très peu de collègues comme cela. Cela se saurait car il y a l'obligation d'être interactif. Les problèmes seront les mêmes qu'en présentiel pour ceux pour lesquels il y a un problème. Cela reste marginal.

Monsieur Yves BERTRAND se demande dans quelle case tomberait un collègue sérieux.

3. Le Président propose de passer au vote.

Délibération n° 04 (suite)

Le Conseil d'administration approuve à la majorité les trois modèles économiques de prise en compte des pratiques pédagogiques appliqués dans le cadre de l'accréditation (contrat 2018-2021).

6) Rapport d'évaluation de l'université de Poitiers par le HCERES

1. Le Président annonce que mercredi dernier, une convention a été signée entre l'Institut national polytechnique de Bordeaux (Bordeaux INP) et l'ENSI Poitiers. C'est la 2^{ème} convention qui est signée avec Bordeaux INP, ce dernier a rejoint le CFA Enseignement Supérieur de la Nouvelle Aquitaine présidé actuellement par l'Université de Poitiers, par le CNAM et par l'Université de La Rochelle. Concernant la réforme de l'apprentissage, la CPU a une place de peu d'importance dans la concertation, mais elle va soutenir les régions concernant l'absence de négociations et de concertations qu'il y a sur l'apprentissage et est à peu près certaine de perdre. L'apprentissage va être transféré aux branches professionnelles. Au niveau national, le risque est de perdre les 200 M€ du plan étudiant. En termes de masse financière, ce sont 200 millions d'euros qui revenaient aux universités concernant l'apprentissage. Pour l'Etablissement, cela représente 2,5 millions d'euros et 300 000 euros de recettes.

L'Université de Bordeaux a quitté la COMUE Aquitaine. Les collègues sont déçus. L'ESN vient de rejoindre la COMUE Léonard de Vinci, comme membre associé. Il y a quinze jours à l'ENSMA, le Président a proposé à l'équipe présidentielle de Limoges, à celle de Poitiers et à la direction de l'ISAE-ENSMA, que la COMUE intègre, en membres associés, tous les établissements d'enseignements supérieurs du Poitou-Charentes et du Limousin de façon à être l'opérateur au niveau de l'Etat et de la Région. Comme Madame Frédérique VIDAL invite à de l'expérimentation, la proposition est de sortir du statut juridique de la COMUE pour aller vers une structure souple sur un projet et pas avec un Conseil académique. Le CAC au niveau de la COMUE est très lourd et n'est pas essentiel. Un mode de gouvernance plus efficace serait apprécié. Au CA du 26 janvier prochain, le Président fera des propositions sur cette question.

2. Le Président ouvre la discussion.

Madame Elvire DIAZ remarque que le rapport est mitigé avec du bon et du moins bon. La politique générale, le suivi des étudiants et le rayonnement recherché ont eu un bon rapport. Le point compliqué était la question de la gouvernance où des choses sont à améliorer, à mieux cerner et à mieux resserrer sur l'embauche à venir et la gestion de contrôle.

Monsieur Philippe BRISSONNET souligne que dans l'appréciation générale, il peut être observé que le Haut conseil a quand même su voir un certain nombre de points que les administrateurs connaissent, comme le déficit de pilotage, les problèmes de recrutement de certains cadres, de fonctionnements trop facultaires, etc... Tous ces points apparaissent dans ce rapport. La campagne d'emploi et d'autres points ne sont pas complètement débattus en CTE ou en CA. Tous les administrateurs peuvent regarder les conclusions car c'est

ce qu'il y a de plus juste avec les points qui ont semblé très positifs aux évaluateurs et avec les faiblesses qui ont été soulignées également. Un certain nombre d'éléments soulignés sont déjà connus et il est ensuite délicat de les commenter. Des choses sont quelques fois survolées comme la transformation pédagogique où ils soulignent qu'elle est tout à fait enclenchée. Cependant, ce n'est pas si simple que cela par exemple sur l'action du CRIP qui est encensé. Ce n'est pas si évident dans la réalité. Le pilotage, une meilleure structuration et le nombre important de Vice-Présidents ont été abordés. Mais ce sont des choix. Entre l'interaction entre les Vice-Présidents, leurs services et les directions de service, c'est un problème qui n'est jamais simple à résoudre. Tout cela a bien été observé. La communauté de l'Université en est assez consciente. Cela relève de la discussion avec la Direction Générale des Services, avec l'équipe présidentielle ou la Direction des ressources humaines et de la relation sociale. Il doit être possible d'améliorer certains points. Le fonctionnement facultaire aurait pu être discuté il y a déjà quinze ans. Il réclame de retrouver des équilibres entre le fonctionnement des structures centrales, des services communs et des composantes, et de décroiser les enfermements parfois qui sont liés à de nombreux facteurs. Ce n'est pas l'un contre l'autre. Il faut y arriver ensemble en respectant l'identité des composantes pour avoir une prise de conscience réelle des difficultés qui peuvent être rencontrées. Il faut arriver à des rééquilibrages. La campagne d'emploi n'est pas lisible. Il y a le résultat final mais cela a été reproduit à l'identique. L'Etablissement n'a pas raisonné en termes de besoins. Dans des périodes budgétaires difficiles, il n'y a peut-être pas une vraie prise de conscience sur le fait que certains services ont des difficultés à fonctionner. Pour améliorer l'ensemble du pilotage, de la gestion, de l'administration et de l'ingénierie dans un certain nombre de domaines, il faut prendre en compte ces aspects et cela, l'Etablissement n'y arrive pas très bien. Dans les quelques points faibles, il y a une identification insuffisante des moyens financiers humains nécessaires à la mise en œuvre de la stratégie et une faible transparence des processus d'arbitrage RH. Ce n'est pas un reproche, mais un constat de ce qui n'a pas bien fonctionné ces dernières années comme l'absence d'un DRH, etc... Les recommandations sont de redéfinir les missions respectives des services et des directions dans la mise en œuvre de la stratégie politique. Cela résume assez bien certains points sur lesquels l'Université a buté ces dernières années. Dans le positionnement syndical, il faudrait mettre en place sans tarder une gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences, notamment en matière d'emplois BIATSS. Cela rejoint certains points que s'efforce de mettre en avant la section syndicale CGT dans l'Etablissement.

7) Prime d'encadrement doctorale et de recherche 2018

1. Le Président invite la Vice-président de la Recherche à présenter ce dossier.

Monsieur Serge HUBERSON remarque que les primes d'encadrement doctoral de la campagne 2017 ont été attribuées, elles seront effectives en 2018 pour l'essentiel et les années suivantes.

Les modes d'attribution doivent désormais être refixés comme tous les ans en fonction des choix des administrateurs. Un avis de la Commission de la Recherche notifie que sur le mode d'évaluation, les administrateurs sont libres de recourir au service du CNU ou de pratiquer l'évaluation interne par une commission *ad hoc*. La Commission de la Recherche s'est positionnée une nouvelle fois cette année pour recourir au CNU. Les critères d'attribution qui ont été discutés de manière très intensive à l'intérieur de la Commission de la Recherche car il y avait 10 dossiers classés B en plus cette année et donc une progression de la qualité des dossiers de l'Université, qui passe très nettement au-dessus de la moyenne nationale. Cela se maintiendra peut-être, ce n'est pas sûr. Mais il faut en tenir compte car c'est la première année où il était souhaité d'attribuer les primes d'encadrement doctoral à tous les A et B. L'Etablissement s'est retrouvé un peu dépassé par le succès de l'Université en général. Du point de vue du montant des primes, cela a posé un problème. La proposition de la Commission de la Recherche est de maintenir le niveau de la prime à ce qu'il sera cette année et de continuer à avoir la volonté de l'attribuer à tous les dossiers classés A et B. Pour information, le montant de la prime est de 4 500 euros brut et est calculé de manière à aboutir à 4 300 € net. C'est uniforme.

2. Le Président propose de passer au vote.

Délibération n° 05

Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité les critères de choix retenus par l'instance nationale ainsi que le barème applicable à l'attribution de la PEDR 2018.

8) Examen d'une demande de financement pour des fonds européens

1. Monsieur Serge HUBERSON annonce qu'il y a un co-financement de la DRDFE (Direction Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité).

2. Le Président propose de passer au vote.

Délibération n° 06

Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité l'opération et le plan de financement FSE pour le projet MEPE : Mixité et égalité dans les parcours vers l'emploi en Nouvelle-Aquitaine, avant soumission au Comité régional de Programmation.

9) Sorties des collections du SCD

Le Président propose de passer au vote.

Délibération n° 07

Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité les demandes de mises au pilon d'ouvrages (sorties des collections) formulées par la bibliothèque universitaire Lettres pour la période de novembre 2017, par la bibliothèque universitaire Droit économie gestion pour la période 2016-2017, par la bibliothèque universitaire Médecine pour la période de novembre 2017, par la médiathèque de l'ESPE d'Angoulême pour la période de juillet à novembre 2017, et par la médiathèque de l'ESPE de Poitiers pour la période de juillet à novembre 2017.

10) Tarifs et subventions

Le Président propose de passer au vote.

Délibération n° 08

Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité les tarifs et subventions présentés.

11) Questions diverses

En l'absence de questions diverses, le Président lève la séance du Conseil d'administration.

Le Président du Conseil d'administration

Yves JEAN

