

DÉLIBÉRATION n° CA-12-07-2019-02 DU CONSEIL D'ADMINISTRATION



Séance du 12 juillet 2019

Approbation du compte-rendu du Conseil d'administration
du 14 juin 2019

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 14 juin 2019 est approuvé, conformément à la pièce-jointe.

Article 2 : Décompte des voix

La présente délibération est adoptée à l'unanimité.

Fait à Poitiers, le 12 juillet 2019
Le Président de l'Université de Poitiers

Yves JEAN

UNIVERSITE DE POITIERS

19. JUL 2019

Transmis à Monsieur le Recteur, Chancelier des Universités, le

Entrée en vigueur le lendemain de sa publication au *Recueil des actes administratifs* de l'Université de Poitiers. Direction des affaires juridiques

Voies et délais de recours

Si vous estimez que cet acte est irrégulier, vous pouvez former :

- soit un recours administratif, qui peut prendre la forme d'un recours gracieux, devant l'auteur de l'acte ou celle d'un recours hiérarchique devant l'autorité hiérarchique compétente. Ce recours administratif doit être présenté dans les deux mois à compter de la notification du présent acte si vous souhaitez pouvoir former un recours contentieux contre une décision de rejet de votre recours gracieux. Celui-ci est réputé rejeté si vous n'avez pas reçu de réponse dans les deux mois suivant sa réception par l'administration. Vous disposez alors de deux mois pour former un recours contentieux. Si une décision expresse vous est notifiée dans les quatre mois suivant la réception de votre recours gracieux par l'administration, vous disposez alors d'un délai de deux mois, à compter de la notification de cette décision expresse, pour former un recours contentieux.
- soit un recours contentieux devant le tribunal administratif territorialement compétent, dans le délai de deux mois à compter de la notification ou de la publication du présent acte.

Depuis le 1^{er} décembre 2018, vous pouvez également déposer votre recours juridictionnel sur l'application internet Télérecours citoyens, en suivant les instructions disponibles à l'adresse suivante : www.telerecours.fr. Dans ce cas, vous n'avez pas à produire de copies de votre recours et vous êtes assurés d'un enregistrement immédiat, sans délai d'acheminement.

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

Séance du 14 juin 2019

Ordre du jour :

- 1- Informations générales ;
- 2- Approbation du compte-rendu du Conseil d'administration du 3 mai 2019 ;
- 3- Critères généraux d'exonération sur situations personnelles ;
- 4- Part des droits d'inscription affectée au service commun de documentation : montant des droits de bibliothèque pour l'année 2019-2020 ;
- 5- Projet PIA REUSSIRA (ESPE) ;
- 6- SAIC Edition (PUR) ;
- 7- RIFSEEP de la filière bibliothèque ;
- 8- Bilan social 2018 ;
- 9- Prime de responsabilités pédagogiques : principes généraux, taux et fonctions ;
- 10- Prime de charges administratives : taux et fonctions ;
- 11- Tarifs et subventions ;
- 12- Questions diverses.

Les membres présents :

Licia BAGINI ; Yves BERTRAND ; Delphine BON ; Philippe BRISSONNET ; Aurélien BROSSARD ; Dominique BRUNET ; Sébastien CELLES ; Sandrine CHEVAILLER ; Valentin COGNARD ; Gabriel de SAINT MARTIN ; Elvire DIAZ ; Sylvain DUBOIS ; Marie-José GRIHOM ; Marie GAC ; Yves JEAN ; Sébastien LAFORGE ; Evelyne LANDE ; Virginie NEVEU ; Julien SEIGNEURET ; Thami ZEGHLOUL.

Participants avec voix consultative :

Gilles MIRAMBEAU ; Sylvette VEZIEN.

Invités permanents :

Nicolas BOISTAY ; Roxane DURAND ; Ludovic LE BIGOT ; Marine LE CHAPALAIN ; Nirmal NIVERT.

Procurations :

Mustapha BELGSIR	à	Marie-José GRIHOM
Françoise BOISSEAU	à	Elvire DIAZ
Isabelle DUFRONT	à	Philippe BRISSONNET
Karl JOULAIN	à	Sébastien CELLES

Myriam MARCIL	à	Yves BERTRAND
Karine MICHELET	à	Sébastien LAFORGE
Jean-Philippe NEAU	à	Sylvain DUBOIS
Rose-Noëlle SCHÜTZ	à	Yves JEAN

1) Informations générales

Le Président ouvre la séance et informe les membres du décès d'un étudiant. Il demande aux membres de respecter une minute de silence. Ses parents n'ont pas souhaité que la communauté universitaire en soit informée.

Le Président explique que le BR1 a été décalé pour des raisons techniques. Ce BR1 – d'un montant de 300 000 € – n'est pas très important et ne pose pas de problème au regard du fonctionnement de l'établissement.

Par ailleurs, il annonce que l'ordre du jour du prochain Conseil d'administration sera particulièrement chargé : état des lieux relatif à Parcoursup présenté par Virginie LAVAL, étude du BR1, débat d'orientation budgétaire et point effectué par Thomas ROGAUME sur Aliénor Transfert suite à la dissolution de la SAT'T Grand Centre : Aliénor Transfert concernera Limoges, Poitiers ainsi que l'ISAE-ENSMA et débutera le 1^{er} septembre 2019, abondé d'un fonds d'un million d'euros. Après un an, si cette structure est renouvelée, le fonds se montera à deux millions d'euros pour chacune des deux années suivantes. Dans ce dossier, la question de la maturation est un enjeu important avec la transformation des innovations et des idées, en création d'activités.

L'Université de Poitiers ayant renoué des relations avec les Universités de Téhéran et de Chiraz, le Président indique qu'il s'est rendu en Iran il y a quelques semaines pour signer des conventions spécifiques ayant trait au Droit et à la Psychiatrie légale, à partir des travaux de Nemat JAAFARI et en relation avec le CeRCA. Ainsi, le Docteur JAAFARI travaillera avec les douze hôpitaux de la région de Chiraz. Du fait du contexte politique, les Présidents des Universités de Téhéran et de Chiraz déplorent la réduction des liens de coopération avec les Universités internationales, il y a donc un enjeu scientifique important pour permettre le maintien des relations entre ces universitaires et les autres laboratoires dans le monde.

En outre, l'Assemblée générale de Coimbra s'est tenue récemment. Au cours de celle-ci, les 39 Universités du groupe de Coimbra ont renouvelé la mission de Ludovic THILLY, Président de l'executive board du réseau de Coimbra, pour une année supplémentaire. Un dossier a été déposé auprès des campus européens et une réponse devrait être apportée le 26 juin 2019.

Le Président informe les membres du Conseil d'administration que Jean-Sylvain MAGAGNOSC a été condamné à payer 1 500 € par le tribunal. Il reversera cette somme à l'épicerie sociale et solidaire de l'Université.

Enfin, l'inauguration de l'Institut des Hautes Études de l'Éducation et de la Formation s'est déroulée le 13 juin 2019. Jean-Michel BLANQUER était absent, cependant, le ministre a rappelé dans une vidéo qu'une convention allait être signée entre cet Institut et l'Université de Poitiers. Lors de cette inauguration, Bénédicte ROBERT, Directrice de l'IH2EF, a privilégié les interventions de ceux qui œuvrent concrètement pour les coopérations avec l'Institut. Ainsi, Nicolas VIBERT et Mario COTTRON ont évoqué le projet de PIA sur les ESPE et Jean-François CERISIER a parlé du Master IME permettant d'accueillir des cadres de l'Éducation nationale.

Le Président salue les liens forts qui se mettent en place entre l'IH2EF et l'Université.

2) Approbation du compte-rendu du Conseil d'administration du 3 mai 2019

Le Président propose de reporter ce point à l'ordre du jour du Conseil d'administration du 12 juillet 2019.

3) Critères généraux d'exonération sur situations personnelles

Gilles MIRAMBEAU indique que dernièrement, le Conseil d'administration a acté des exonérations spécifiques en faveur des étudiants extracommunautaires. Le décret, paru le 19 avril 2019, nécessite l'actualisation des modalités d'exonération pour les autres étudiants de l'établissement. Il faut donc voter une délibération afin d'entériner ce process pour l'année 2019-2020.

Il lit la délibération soumise au vote des membres du Conseil d'administration :

« Dans le cadre de leurs missions et des dossiers d'aides spécifiques qu'elles élaborent à la demande des étudiants, en fonction de leurs situations personnelles, les assistantes sociales relayent au Président de l'Établissement les demandes d'exonération des droits d'inscription. »

Le Président statue sur ces demandes, dans la limite des conditions définies à l'article R. 719-50 du Code de l'éducation. »

Cette délibération ne concerne que quelques étudiants, qui sollicitent une demande d'exonération en début d'année scolaire.

Le Président propose de passer au vote.

Délibération n° 01

Le Conseil d'administration approuve la délibération à l'unanimité (26 votants).

4) Part des droits d'inscription affectée au service commun de documentation : montant des droits de bibliothèque pour l'année 2019-2020

Gilles MIRAMBEAU précise qu'un arrêté, publié le 19 avril 2019, fixe les droits d'inscription dans les établissements publics d'enseignement supérieur. Son article 9 prévoit que le Conseil d'administration doit se positionner sur la part des droits d'inscription réservée au Service commun de documentation (SCD). Cette part ne pouvant être inférieure à 34 euros et à partir des modalités appliquées les années précédentes, il est proposé au Conseil d'administration de statuer sur ce montant de 34 euros pour la rentrée prochaine.

Yves BERTRAND demande s'il pourrait y avoir une incidence sur les tarifs proposés aux étudiants, dans le cas où la contribution serait supérieure à ce montant.

Gilles MIRAMBEAU répond par la négative, dans ce cas, seule la contribution du SCD serait augmentée.

Le Président propose de passer au vote.

Délibération n° 02

Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité la part des droits d'inscription affectée au Service commun de documentation, fixée à trente-quatre euros (34,00 €) pour l'année universitaire 2019-2020 (26 votants).

5) Projet PIA REUSSIRA (ESPE)

Mario COTTRON explique que ce Programme d'Investissements d'Avenir est lié à la formation des enseignants. L'appel à projets a été publié le 6 décembre 2018 et un groupe de travail, constitué de quelques personnels de l'ESPE, du Directeur du CeRCA et de la responsable de l'innovation pédagogique au sein du CARDIE, a travaillé sur cette problématique. Pour répondre à cet appel à projets, des assises régionales ont été organisées auxquelles ont été associés des enseignants-chercheurs et des collègues de terrain. Le pilotage scientifique du projet a été assuré par Nicolas VIBERT et un appel à contributions a été soumis aux laboratoires des trois Universités de Poitiers, Limoges et Bordeaux. À ce jour, 13 laboratoires devraient participer au projet, dont la date de dépôt est fixée au 10 juillet 2019.

Il s'agit d'un projet conséquent, avec un niveau scientifique d'excellence et une recherche à l'échelle internationale : cette recherche se traduira par un transfert vers les acteurs de terrain, ce qui donnera lieu à un impact sur les pratiques et, *in fine*, à un impact sur la réussite des élèves.

La thématique scientifique de travail retenue est la régulation et l'autorisation des apprentissages au niveau des élèves : il s'agit « d'apprendre à apprendre ». Cette thématique répond à une réelle demande et à un besoin des équipes pédagogiques scolaires : elle touche à la fois les élèves et les formations à mettre en place et les aspects cognitifs y sont très importants. En outre, cette problématique peut être abordée de manière multidisciplinaire avec des laboratoires ne travaillant pas uniquement sur les aspects psychologiques.

Trois axes scientifiques ont été dégagés : les aspects métacognitifs de régulation de l'apprentissage des élèves ; les pratiques enseignantes et les élèves, et enfin, la pratique professionnelle des enseignants. Cependant, ces axes ne seront pas décrits d'un point de vue scientifique mais ils articuleront développement scientifique et impact sur les cibles. De plus, une quatrième action sera axée sur la construction d'un écosystème au niveau de la région Nouvelle-Aquitaine liée à la formation des enseignants et une cinquième action aura trait à la diffusion au niveau régional.

Sans aucun doute, l'intelligence artificielle aidera au transfert d'un savoir-faire, dans ses aspects de formation par simulation, et il sera intéressant de mettre en œuvre ces aspects dans le projet.

Mario COTTRON explique ensuite qu'il s'agit de réfléchir, de manière globale, à la manière dont l'ESPE peut contribuer à la formation initiale des enseignants. Les laboratoires seront associés, en partant du concept scientifique de régulation/autorisation. Les acteurs qui assurent le transfert sont les trois ESPE et les trois Académies qui s'intéresseront à la formation initiale et à la formation continue des enseignants. Pour ce faire, des terrains de recherche/formation (un par département) ont été identifiés et seront constitués des lycées, collèges et écoles présents dans la zone d'orientation des élèves. Les trois opérateurs : CNED, Canopé et l'Institut des Hautes Études de l'Éducation et de la Formation (IH2EF) sont également associés à cette démarche.

D'un point de vue externe, les cibles sont : la formation initiale, la formation continue et les personnels d'encadrement (Principaux des collèges, Proviseurs des lycées...).

Lorsqu'ils sont nommés, les instructeurs n'ont aucune formation statutaire qui, bien souvent, se limite à des injonctions ministérielles et cela n'est plus suffisant aujourd'hui. Une convention entre l'Université de Poitiers et l'IH2EF vise donc la diplomation des cadres formés avec la mise en place d'un Master 2 et une acculturation plus forte à la recherche.

Les autres cibles sont les tuteurs et les 110 000 enseignants en poste en collège, avec l'ambition d'amener ces derniers vers des études doctorales. Pour favoriser cette démarche, il reste à trouver les financements et en outre, un effort doit être fourni par les Recteurs.

Pour donner la preuve de la capacité à monter et à supporter le projet, une gouvernance s'est constituée avec un comité de pilotage incluant les treize partenaires et un comité stratégique chargé de l'appel à projets. Ce dernier associera les représentants des laboratoires des trois Universités ainsi que les trois Rectorats.

De plus, un comité d'observation a été créé pour rassembler les données sur les effets de ce qui sera mis en place sur les élèves. Enfin, le comité externe est désormais constitué et se compose paritairment de six experts étrangers francophones et de six experts français. Ces experts possèdent une grande connaissance des thématiques de régulation ou des enjeux de l'éducation et participent à la politique éducative en France ou à l'international.

Mario COTTRON indique que le budget est de 30 M€ pour les trois à cinq projets qui seront retenus sur les 32 dossiers déposés. Le présent PIA devrait se situer entre 7 et 8 M€ pour la gouvernance, les opérations de transfert, la recherche... La région Nouvelle-Aquitaine favorise les réseaux régionaux de recherche et semble intéressée par le projet : elle est susceptible de le financer à hauteur de 100 000 € par an pendant cinq ans, ce qui permettra de structurer la recherche dans l'éducation en Nouvelle-Aquitaine et de répondre aux appels régionaux liés aux bourses doctorales.

Ce projet a été baptisé « REUSSIRA » pour « science », « structurant » « innovation » et « régulation de l'apprentissage ». Lorsque les élèves réussissent, les enseignants ont également l'impression d'avoir réussi leur mission. Pour la première fois, un projet fédère un nombre très important d'acteurs issus des trois Rectorats, coordonnés par Nicolas VIBERT.

Le Président remercie Mario COTTRON pour cette présentation et salue la synergie constituée autour de ce dossier. La réponse à ce projet ne sera connue que début 2020 et ce, pour des raisons budgétaires relatives au financement des projets.

Philippe BRISSONNET souligne la présence d'un certain nombre de partenaires associés de la COMUE Léonard de Vinci dans ce projet.

Le Président indique qu'il s'agit d'une démarche pluridisciplinaire très intéressante.

6) SAIC Edition (PUR)

Le Président évoque l'évolution des Presses Universitaires de Rennes (PUR) : les Universités de l'Ouest Atlantique se sont réunies autour de cette maison d'édition en pleine évolution. Ce réseau a créé un SAIC (Service d'Activités Industrielles et Commerciales) et la contribution de l'Université se chiffre à 42 000 € HT pour douze ouvrages. Cette contribution est un atout pour l'Université, car elle permet de publier significativement des ouvrages en Lettres et en Sciences Humaines au moyen d'une bonne diffusion nationale organisée par les PUR.

Serge HUBERSON indique que ce réseau n'est pas restreint aux ouvrages de sciences humaines et met en avant l'efficacité de ce réseau.

Le Président propose de passer au vote.

Délibération n° 03

Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité les modifications statutaires relatives au SAIC Édition (Service d'Activités Industrielles et Commerciales), la signature de la convention avec l'Établissement de rattachement (université de Rennes 2) et l'annexe financière (26 votants).

7) RIFSEEP de la filière bibliothèque

Nicolas BOISTAY annonce que le RIFSEEP concerne désormais la filière bibliothèque, suite à la tenue d'un groupe de travail. Pour mémoire, une équipe « projet » a été mise en place au sein de l'Université de Poitiers en février 2018. Cette équipe, animée par la DRHRS, a travaillé avec l'ensemble des groupes référents qui s'étaient penchés sur la cartographie des métiers au sein de l'Université.

Le 27 mars 2018, un groupe spécifique s'est réuni sur les métiers de la bibliothèque et de la communication. En juin 2018, le Comité technique d'établissement et le Conseil d'administration ont adopté les critères proposés par le groupe pour chaque catégorie, ainsi que le tableau de correspondance entre la filière ITRF et la filière AENES. En janvier 2019, ces mêmes instances ont adopté les montants liés au groupe « fonctions ». En avril 2019, un courrier a été adressé aux personnels concernés pour les informer de leur rattachement et du montant qu'ils percevront avec cette nouvelle politique.

Comme pour les autres filières, un effet rétroactif au 1^{er} janvier 2019 interviendra pour la mise en œuvre de ce RIFSEEP.

Nicolas BOISTAY ajoute que la circulaire RIFSEEP bibliothèque datant de septembre 2018 comporte des règles spécifiques relatives à cette filière spécialisée : les sous-groupes « fonctions » concernent les magasiniers et les assistants spécialisés ; les bibliothécaires ; les conservateurs et les conservateurs généraux.

Au sein de l'Université de Poitiers, les personnels titulaires et les CDI de la filière bibliothèque, les personnels titulaires de la filière ITRF de la BAP-F et de la filière BIB assurant les ouvertures des bibliothèques au public le samedi après-midi sont concernés par le RIFSEEP bibliothèque.

Comme pour la filière AENES, des groupes « fonctions » et des groupes d'équivalence ont été constitués pour créer une harmonisation de gestion avec la filière ITRF, à des fins comparatives.

Les définitions ministérielles de la filière ITRF, les grades et les groupes correspondants au niveau de la filière bibliothèque et les niveaux correspondants à la cartographie de l'Université de Poitiers ont été repris dans des tableaux d'équivalence, ce qui impactera les montants indemnitaires. À noter que les conservateurs de bibliothèque du groupe 3 ne sont pas concernés.

Contrairement à la filière ITRF qui comporte trois groupes, la filière BIB n'admet que les groupes 1 et 2 pour l'équivalent IGE.

Concernant les catégories B, le même constat peut être effectué : il n'y aura pas de TECH groupe 3 sans équivalence au sein de la filière bibliothèque. Au sein des catégories C et des ATRF, une distinction devra être effectuée entre les magasiniers groupe 1 et les magasiniers groupe 2 : en effet, les coordinateurs sont une spécificité de la filière bibliothèque et cette valorisation est prise en compte dans le RIFSEEP.

Nicolas BOISTAY précise qu'un groupe de travail avec les membres du Comité technique d'établissement a été chargé de proposer les différents montants pour les groupes équivalents ITRF et les groupes bibliothèque, le socle ministériel qui s'applique à ces deux filières n'étant pas forcément le même.

Les montants proposés sont les mêmes que ceux qui avaient été adoptés pour l'ensemble de la catégorie A mais ils sont différents et plus importants pour les catégories B et C. En effet, la filière bibliothèque a des contraintes horaires que n'ont pas les autres filières ITRF.

Philippe BRISSONNET note que cette présentation s'inscrit dans la continuité de la démarche mise en œuvre à l'université, pour le RIFSEEP. Il rappelle que la CGT FERC Sup est résolument opposée au RIFSEEP, mais l'application de ce régime indemnitaire étant actée au niveau national, la CGT s'est impliquée dans la démarche de concertation interne. Depuis que les positionnements dans les groupes de fonction sont connus des collègues ITRF et AENES, la CGT a été interpellée à de nombreuses reprises et plus particulièrement par des personnels de catégorie C, B et par des ASI. Au travers de l'exemple d'une collègue de catégorie B qui, dans l'ancien système avait une cotation reconnaissant son décalage grade/fonction, il met en évidence une augmentation dérisoire de sa prime de même pas cinq euros par mois par rapport à ce qu'elle touchait depuis dix ans ! Cela montre que les critères qui ont été mis en place pour élaborer le positionnement dans les groupes de fonctions, ne reconnaît pas l'investissement et l'engagement dans leurs missions et activités de nombreux collègues sur une période aussi longue. Il met en relation les désaccords de la CGT sur la cartographie des postes BIATSS et la moindre reconnaissance des postes en décalage grade/fonctions avec le résultat des positionnements dans les groupes de fonctions.

Philippe BRISSONNET fait part de la revendication de la CGT, à savoir une révision des critères, dès la rentrée 2019, qui cette fois ci devrait prendre en compte le critère de l'expertise et de la qualification, mentionné dans le guide ministériel. La CGT est prête à s'inscrire dans cette démarche de réajustement de ces critères en septembre 2019.

Le Président répond que la cotation, effectuée en amont, peut expliquer un certain nombre de dysfonctionnements. Il remercie Philippe BRISSONNET d'avoir salué le travail de dialogue mis en place par la DRH. Enfin, il fait part de son souhait de proposer dès l'automne, des solutions d'évolution en faveur des catégories B.

Sandrine CHEVAILLER indique que depuis le début le SNPTES s'est toujours opposé à la mise en place du RIFSEEP nationalement et localement. Sur sa mise en place à l'Université de Poitiers, ce syndicat a plusieurs fois alerté sur le fait que les missions des personnels étaient nivelées vers le bas. Force est de constater, aujourd'hui, avec ce qui est présenté, que l'application du RIFSEEP contribue à ne plus considérer de la même manière des personnels qui effectuent les mêmes missions avec les mêmes fiches de postes. Ceci rompt le principe d'égalité de traitement des personnels. En effet, sont exclus du dispositif les ITRF BAP F, les personnels qui sont affectés dans des bibliothèques de l'université associées ou intégrées partiellement au SCD. Les ITRF BAP F exerçant des fonctions de bibliothèque se retrouvent donc avec un classement différent. Les uns classés selon les définitions ministérielles et les autres avec celles mises en place par l'université de Poitiers. Pour exemple :

- Les fonctions d'encadrement n'apparaissent que pour les Techniciens groupe 1 alors qu'elles sont présentes dès le groupe 2 pour le RIFSEEP ITRF général ;
- Le grade d'Assistant ingénieur n'apparaît pas. Ceci n'est pas anodin, cela entraîne 2 problématiques : l'une en termes d'avancement pour les techniciens et l'autre en termes de mutation pour la collègue ASI ITRF BAP F.

La distinction étant fondée sur les permanences du samedi que les uns effectueraient et pas les autres ne suffit pas à exclure les personnels du régime. En effet, pour les permanences des samedis, les collègues du SCD bénéficient déjà d'une prime supplémentaire (de 50€ mensuel pour les catégories B et de 100€ pour les catégories C) qui ne ressort pas dans le tableau des montants présentés, ainsi que d'une récupération équivalente

à 40 heures pour 6 demi-journées travaillées. Ces primes supplémentaires sont donc assimilées à des indemnités cumulables avec l'IFSE, à savoir, des indemnités compensant sujétions et astreintes liées à la durée du travail. Le RIFSEEP ayant vocation à remplacer toutes les autres. Les personnels ne réclament donc pas ces montants et ces récupérations sont la suite logique du travail hebdomadaire du samedi. Toutefois, cette explication ne peut être reçue par le SNPTES. Si la mission du SCD est d'intégrer l'ensemble des bibliothèques de l'Université de Poitiers, le message renvoyé aux personnels de la BAP F écartés du dispositif est démotivant pour eux car ils sont, comme leurs collègues, attachés aux services rendus aux usagers et à l'ensemble de la communauté universitaire. Ayant les mêmes fonctions, les mêmes fiches de postes et les mêmes concours, ils sont relégués à des groupes inférieurs et ont le sentiment d'une non considération du travail effectué. Les personnels ne sont pas responsables des décisions prises par les directeurs et doyens de composantes concernant l'intégration ou non des bibliothèques au SCD. L'inéquité de traitement telle qu'elle apparaît aujourd'hui entraînera un vote contre de la part du SNPTES et ce, en raison de la violation du principe d'égalité.

Nicolas BOISTAY précise que les contraintes de permanence ne sont pas les mêmes, selon si le personnel est en poste dans une bibliothèque intégrée ou non, même s'il s'agit du même métier. Dès lors que les personnels des « bibliothèques associées » seront intégrés, ils basculeront automatiquement sur ces montants-là car ils rempliront les conditions des différentes contraintes. En ce qui concerne le corps des ASI, une seule personne est concernée et Nicolas BOISTAY indique qu'il a informé le Comité technique d'établissement qu'un accompagnement pouvait être mis en place pour cette situation individuelle.

Virginie NEVEU souhaite faire remonter les difficultés de mise en œuvre du RIFSEEP sur le terrain et le mécontentement des personnels qui bénéficiaient auparavant de certaines primes désormais intégrées au RIFSEEP. Des mécontentements apparaissent car ils ne voient pas augmenter leur régime indemnitaire. Un sentiment d'injustice émane également des personnels qui se retrouvent avec un décalage entre leur grade et leurs fonctions. Ces derniers ont le sentiment d'être tiré vers le bas ce qui peut être source d'une grande démotivation. Par ailleurs, s'agissant du RIFSEEP appliqué aux personnels de bibliothèques, il convient de s'interroger sur la question des bibliothèques rattachées ou non au SCD. Ce n'est pas aux personnels de faire les frais des décisions prises concernant l'intégration ou non des bibliothèques au SCD. En effet, il s'agit avant tout d'une question politique. Elle propose au Conseil d'administration de voter, lors de sa prochaine séance, sur l'intégration de l'ensemble des bibliothèques au SCD. Elle se demande pourquoi le Conseil d'administration ne serait pas en mesure de prendre une telle décision.

Le Président se dit favorable à une discussion au sein du Conseil d'administration sur l'utilité du service aux usagers pour l'ensemble des bibliothèques.

Le Président répond qu'il convient de rappeler qu'il n'y a pas d'inégalité de situation dans la mesure où ces personnels ne sont pas soumis aux mêmes contraintes horaires. Cela justifie l'application de mesures différentes. Il y a un ressenti légitime et en particulier pour les agents de catégorie B. Il se dit favorable à la discussion s'agissant de l'intégration des bibliothèques. Néanmoins, il n'est pas envisageable que le Conseil d'administration, lors de sa prochaine séance, vote cette intégration sans dialogue et concertation préalable. Cette question demeure épineuse et suppose un dialogue en amont. Il s'agit d'un objectif important, qu'il faudra à terme mener.

Le Président propose de passer au vote.

Délibération n° 04

Le Conseil d'administration approuve à la majorité les propositions d'amélioration sur les critères et les montants de primes relatives au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État au bénéfice des corps de la filière bibliothèque, à l'université de Poitiers (26 votants : 8 voix pour, 5 voix contre, 13 abstentions).

8) Bilan social 2018

Nicolas BOISTAY remercie le service de la DRHRS-Pôle pilotage/SIRH, en charge du dossier « Bilan social » et salue le travail qui a été fait pour qu'il puisse être présenté au Conseil d'administration du mois de juin.

Focus sur les effectifs :

3 237 personnes sont passées entre les murs de l'Université en 2018. L'effectif est en augmentation par rapport à 2017. Au 31 décembre 2018, 2 874 personnes étaient titulaires d'un contrat de travail au sein de l'Université.

Focus sur les vacataires de l'enseignement, les vacataires BIATSS et sur les contrats « étudiants » :

S'agissant des vacations d'enseignement, l'Université a compté 2 624 vacataires, dont 1 562 avaient un contrat au 31 décembre 2018. La gestion de ces contrats est une activité importante pour l'Université, tant sur les composantes que sur les services centraux.

Les vacataires BIATSS sont moins nombreux – une centaine – et l'Université comptait 432 contrats étudiants sur l'année 2018.

Masse salariale ETPT/effectifs :

L'année 2018 a connu une légère hausse de la masse salariale, principalement due aux conventions. En revanche, le taux d'exécution est en diminution par rapport à 2017, passant de 99,59 % à 98,86 %.

Les ETPT travaillés (ressources État ou ressources propres) sont en légère diminution, passant de 2 732 à 2 708 en 2018. L'effectif, pour sa part, est stable.

Focus sur les ETPT :

Les ETPT sont en baisse (moins 10 contre moins 5 sur les BIATSS), avec des variabilités selon la typologie d'enseignants ou de personnels administratifs. Les personnels HU sont principalement concernés par cette diminution.

Focus sur les recrutements :

Chaque année, l'Université mène des campagnes de recrutement : 49 enseignants ont ainsi été recrutés en 2018 et l'établissement comptabilise le nombre de dossiers retenus ou recevables. Pour les 20 maîtres de conférences recrutés l'année dernière, plus de 800 dossiers à étudier ont été reçus par l'Université. La parité hommes/femmes est un critère qui a été pris en compte pour les personnes retenues.

Zoom sur les contractuels :

269 personnels enseignants contractuels de différentes typologies ont été recrutés en 2018 : ATER, doctorants, ou contractuels HU qui représentent la plus grosse cohorte. 154 hommes ont été recrutés, contre 118 femmes.

Zoom sur les personnels BIATSS :

Il y a eu 29 recrutements en 2017. 2018 représentait la dernière année du concours Sauvadet et il n'y a eu qu'un seul lauréat dans ce cadre. 49 personnels BIATSS ont été admis au sein de l'Université, avec une majorité de catégories C. Lors du premier mouvement, 29 personnes ont pu profiter de la mobilité interne, 16 lors du second mouvement. Les femmes sont les plus représentées dans cette catégorie.

Mobilités :

S'agissant des sorties définitives et plus généralement de toutes les sorties, l'Université est stable : 2,6 % chez les titulaires enseignants et BIATSS. Cependant, il y a eu une mobilité plus importante au niveau de la filière AENES. Les enseignants et BIATSS contractuels ont également connu un fort taux de sortie, avec 13 % et 16 % de mobilité.

S'agissant de la mobilité interne des fonctionnaires, il n'y a eu aucune mobilité d'enseignants en 2018. La mobilité des personnels BIATSS est plus importante, avec un taux de 4 %. À noter que les catégories A sont moins mobiles que les autres catégories.

Promotions :

Pour les 8 maîtres de conférences devenus professeurs au sein de l'Université, la DRHRS a souhaité traiter ce point comme un changement de corps même si cela reste un concours, contrairement aux personnels administratifs où il s'agit d'une liste d'aptitude sur dossier.

S'agissant des changements de grade, Nicolas BOISTAY relève qu'il y a eu 43 promotions pour les enseignants chercheurs, 11 pour les hospitalo-universitaires et 33 pour les enseignants du 2nd degré. Une majorité d'hommes a obtenu ces promotions.

Pour les personnels BIATSS, le Comité technique d'établissement a souhaité savoir pourquoi les femmes déposent généralement moins de dossiers de demande de promotion que les hommes, alors que cette filière

concentre une majorité de femmes. À la demande du ministère, il faudra mettre en place des leviers afin de réduire ces écarts.

La filière ITRF, qui est la plus représentée au sein de l'Université, connaît le plus de promotions contrairement à la filière AENES pour laquelle la répartition s'effectue proportionnellement à la représentativité, au regard des autres établissements.

Démographie des personnels enseignants :

L'âge du départ à la retraite est plus élevé chez les enseignants chercheurs (63,8 ans) et chez les personnels du 2nd degré (62,2 ans) et en légère diminution chez les HU (66,5 ans).

Depuis 2012 et jusqu'à aujourd'hui, on constate dans la pyramide des âges une forte représentativité des plus de 57 ans (19,4 % des enseignants-chercheurs et des hospitalo-universitaires ont au moins cet âge) et des plus de 62 ans : des départs massifs sont donc attendus dans les prochaines années.

Des disciplines seront plus ou moins touchées : 60 enseignants en sciences et technologies, dont une trentaine âgée de plus de 58 ans, partiront à la retraite dans les prochaines années.

La plus grosse cohorte concernera les enseignants du 2nd degré : 22,8 % de cette population a au moins 57 ans. Le département des langues est le plus fortement touché, ainsi que les sciences et technologies : 13 personnes ont au moins 61 ans et 13 personnes ont au moins 58 ans.

Concernant les personnels BIATSS, le départ à la retraite s'effectue un peu plus tôt, selon les réglementations : 62 ans pour la filière AENES, 61 ans pour la filière ITRF et 63 ans pour les contractuels BIATSS.

Dans les prochaines années, le taux de renouvellement sera de 12,6 % chez ces personnels, avec des impacts différents selon les domaines fonctionnels : la BAP E sera fortement impactée.

Modalités de service et temps partiels :

5,9 % des agents de l'Université de Poitiers travaillent à temps partiel ce qui représente 163 personnels enseignants ou BIATSS.

En termes de modalités de service, 15 personnes étaient en CRCT, 11 personnes en délégation, 4 en maintien d'activité pour surnombre, 3 personnes mises à disposition et 5 en temps partiel thérapeutique en 2018.

S'agissant des disponibilités, 42 personnels sont concernés pour des raisons diverses : familiales ou professionnelles principalement, ou médicales.

Congés ordinaires de maladie :

On constate une diminution globale du nombre d'arrêts mais il subsiste un fort écart entre la population enseignante qui reste stable et la population BIATSS qui connaît des pics d'épidémie aux mois de janvier et novembre. 713 agents ont eu au moins un arrêt contre 664 en 2017.

Une nouveauté 2018 concerne les jours de carence : 515 agents ont eu au moins un jour de carence, ce qui représente 731 jours de carence pour l'Université. En termes de charges financières, cela équivaut à 50 900 €. 546 agents ont eu au moins un jour d'arrêt de travail et donc au moins un jour de carence.

D'autres dispositifs existent concernant les congés maladie : longue maladie, grave maladie ou congés longue durée. On constate une hausse des personnels bénéficiant de ces dispositions, passant de 49 à 53 personnes en 2018. En revanche, les accidents du travail et les maladies professionnelles sont en baisse au sein de l'Université.

Focus sur la politique d'accompagnement au sein de l'Université :

S'agissant de la politique « handicap », 64 agents étaient dans cette situation en 2017 contre 74 agents aujourd'hui. Le taux d'emploi est ainsi passé à 2,7 % contre 2,4 % l'année dernière, le taux d'emploi légal étant de 5,1 % avec l'obligation d'atteindre 6 % sous peine de pénalités financières de la part de l'État.

Accompagnement du personnel et relation sociale :

La médecine préventive a procédé à 274 visites d'agents pour différents motifs : arrivée dans l'Université, reprise d'activité, sur demande de l'agent, du N+1 ou de l'administration ou encore dans le cadre du suivi systématique lors de la manipulation de certains produits.

318 actes infirmiers de nature préventive, curative ou psychologique ont eu lieu en 2018.

Au niveau du pôle santé et qualité de vie au travail, 19 agents ont été suivis avec au moins un entretien individuel lors de leur réintégration au sein de l'Université.

Le service hygiène et sécurité, pour sa part, s'est vu confier 44 enquêtes ou échanges faisant suite aux accidents de service déclarés au regard de la typologie des accidents du travail.

Égalité femmes/hommes :

Le constat est similaire à celui de 2017 : plus on monte dans les corps, moins les femmes sont présentes. Cependant, les proportions de représentativité des femmes dans les différents corps sont les mêmes qu'au niveau national. Les femmes sont représentées de manière importante dans les personnels administratifs par rapport au personnel enseignant. Chez les Professeurs des Universités, le taux de féminisation est de 21 % au sein de l'Université de Poitiers, contre 23,9 % au niveau du ministère de rattachement.

Le Président remercie Nicolas BOISTAY pour la présentation de cette synthèse du bilan social 2018 ainsi que les personnels qui ont contribué à son élaboration.

Philippe BRISSONNET salue le travail de l'équipe de la DRHRS qui a tenu son engagement de présentation, malgré des délais resserrés. Il faut étudier de manière globale la problématique de la reconnaissance des métiers et des engagements humains. Il note que le bilan social tient compte des remarques émises par le Comité technique d'établissement et par le Conseil d'administration, à savoir que la demande d'évolution des indicateurs a bien été intégrée dans ce bilan.

Yves BERTRAND souhaite obtenir des précisions sur le recrutement interne des enseignants-chercheurs et si l'on a une idée de la variation de l'endo-recrutement.

Le Président répond que l'endo-recrutement a du sens dans la mesure où un certain nombre de collègues sont déjà impliqués dans l'établissement en tant que Maître de conférences.

Nicolas BOISTAY ajoute qu'il faudrait que le recrutement des Professeurs des Universités soit issu des établissements. Beaucoup de docteurs sont qualifiés pour devenir Maîtres de conférences mais la concurrence reste très importante (plus de 800 postulants pour 20 postes). Un certain nombre de professeurs habilités à diriger des recherches ne deviendront jamais Professeurs des Universités, ce qui constitue une véritable difficulté en termes de déroulement de carrière.

Sylvain DUBOIS estime que ces situations peuvent conduire à un risque de démotivation en interne.

Le Président répond que l'enjeu est surtout de recruter les meilleurs professeurs. Il peut s'avérer que des candidats extérieurs soient bien meilleurs que les candidats locaux.

Yves BERTRAND dit qu'une difficulté supplémentaire à prendre en compte est que les grandes universités mettent en avant un taux faible d'endo-recrutement ce qui contraste avec les universités de tailles moins importantes.

Sébastien CELLES indique que les élus du CTE considèrent que le bilan social est une photographie de l'établissement et qu'à ce titre, ils ne comprennent pas pourquoi il doit faire l'objet d'un vote. Par ailleurs, les élus du CTE ont noté le nombre important de contractuels et ont relevé les inégalités hommes/femmes.

Gilles MIRAMBEAU répond que légalement, le vote du bilan social est une prérogative des membres du Comité technique d'établissement et du Conseil d'administration.

Le Président propose de passer au vote.

Délibération n° 05

Le Conseil d'administration approuve à la majorité le bilan social de l'année 2018 (25 votants : 21 voix pour, 4 abstentions).

9) Prime de responsabilités pédagogiques : principes généraux, taux et fonctions

Le Président indique que les montants sont les mêmes depuis 2012 et propose de passer au vote.

Délibération n° 06

Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité les modalités d'attribution de la prime de responsabilités pédagogiques (25 votants).

10) Prime de charges administratives : taux et fonctions

Le Président propose de passer au vote.

Délibération n° 07

Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité les modalités d'attribution de la prime de charges administratives (25 votants).

11) 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 (25 votants).

12) 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