

# DÉLIBÉRATION n° CA-31-01-2020-01 DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Séance du 31 janvier 2020



Approbation du compte-rendu du Conseil d'administration  
du 20 décembre 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<sup>er</sup> : Dispositif

Le compte-rendu du Conseil d'administration du 20 décembre 2020 est approuvé, conformément à la pièce-jointe.

#### Article 2 : Décompte des voix

La présente délibération est adoptée à l'unanimité.

Fait à Poitiers, le 31 janvier 2020  
Le Président de l'Université de Poitiers

Yves JEAN

UNIVERSITE DE POITIERS

21.FEV.2020

Transmis à Madame la Rectrice le

Direction des affaires juridiques

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

#### 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<sup>er</sup> 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](http://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 20 décembre 2019**

**Ordre du jour :**

- 1- Informations générales ;
- 2- Approbation du compte-rendu du Conseil d'administration du 18 octobre 2019 et du 22 novembre 2019 ;
- 3- Budget rectificatif 2019 ;
- 4- Budget 2020 ;
- 5- Désignation d'un élu usager pour siéger au Comité électoral consultatif ;
- 6- Campagne d'emploi et transformation de supports ;
- 7- Élection du Vice-président en charge de la Recherche ;
- 8- PEDR :
  - Choix du mode d'évaluation
  - Critères et barème
- 9- Tarifs et subventions ;
- 10- Questions diverses.

**Les membres présents :**

Licia BAGINI ; Yves BERTRAND ; Delphine BON ; Philippe BRISSONNET ; Aurélien BROSSARD ; Dominique BRUNET ; Sébastien CELLES ; Pascal CHAUCHEFOIN ; Gabriel de SAINT MARTIN ; Elvire DIAZ ; Isabelle DUFRONT ; Yves JEAN ; Sébastien LAFORGE ; Myriam MARCIL ; Karine MICHELET ; Virginie NEVEU ; Delphine PIONNIER ; Rose-Noëlle SCHÜTZ.

**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 ; Sophie NOJAC.

**Procurations :**

Marion BLIN	à	Yves JEAN
Françoise BOISSEAU	à	Licia BAGINI
Elvire DIAZ	à	Sébastien CELLE (à partir de 11h)

Sylvain DUBOIS	à	Karine MICHELET
Marie-José GRIHOM	à	Pascal CHAUCHEFOIN
Karl JOULAIN	à	Sébastien LAFORGE
Jean-Philippe NEAU	à	Rose-Noëlle SCHÜTZ
Thami ZEGHLOUL	à	Yves BERTRAND

## 1) Informations générales

Le Président remercie les administrateurs présents. Il regrette le décès d'un étudiant de première année de la faculté des sciences du sport, Pierre BUJON, dont les parents habitent à Iteuil. Il demande une minute de silence.

Il signale un changement de gouvernance dans une composante de l'université, l'INSPE. Dorénavant, sous la pression du ministère de l'Éducation nationale, un jury paritaire (Rectorat et Université), auditionne le ou les candidats. La Rectrice a choisi deux membres du jury et le Président en a choisi trois, de façon à garder la possibilité de faire un choix. C'est un changement majeur. Aucune autre composante ne fonctionne comme cela, ce qui pose un vrai problème concernant la légitimité du Directeur. Tout va bien à Poitiers, mais ce n'est plus un directeur élu par le Conseil, soit d'UFR, soit d'école, soit d'institut. Ce glissement n'est pas anecdotique. Il existe toujours un souhait d'essayer de faire évoluer la gouvernance des universités, qui ne serait plus avec des administrateurs et un président élus. Il ne souhaite pas une évolution vers une forme de gouvernance comme dans les CHU où il existe un Conseil de surveillance et où tout le pouvoir est entre les mains de la directrice ou du directeur général, qui est nommé par le ou la ministre. Mario COTTRON a été élu Directeur de l'INSPE. Le Président trouve cette évolution inquiétante.

La Région a voté le fait que Poitiers soit coordonnateur du réseau régional de la recherche sur la bande dessinée. Cela permet d'ancrer la présence à Angoulême, ce qui est important.

Par ailleurs, il fait part d'une autre bonne nouvelle. Pour autant, le Président ne souhaite pas que la représentante du Rectorat, ici présente, pense que les moyens financiers et humains attribués sont démesurés par rapport aux besoins. L'estimation des besoins a été très honnête. Il remercie le Rectorat, et particulièrement Marie GAC, pour son rôle auprès de la Rectrice et du ministère pour appuyer la demande de Poitiers. Il remercie Virginie LAVAL qui s'occupe du dossier depuis plusieurs mois et Ludovic Le BIGOT pour son travail d'estimation très précise des besoins avec Gilles MIRAMBEAU. L'université de Poitiers, contrairement à d'autres, n'a pas fait de surenchère dans les demandes de moyens. L'expérience de Poitiers et la réforme de la PACES sont perçues par Anne-Sophie BARTHEZ et Isabelle RICHARD comme un exemple de réforme. C'est une très bonne nouvelle qui générera beaucoup de travail.

Virginie LAVAL rappelle que ce dossier est traité depuis plus d'un an. Elle remercie les doyens et les assesseurs à la pédagogie des composantes concernées. C'est avant tout un travail collectif. Elle regrette l'absence de l'UFR Sciences humaines et arts dans le déploiement de cette réforme. Elle a échangé avec le ministère lundi 16 décembre 2019 et a discuté avec Isabelle RICHARD qui porte encore le dossier avant d'être remplacée au ministère. Elle a fait part de deux aspects :

- 1) Le modèle poitevin est reconnu par le ministère comme le plus original sur le territoire français. Il permet de placer l'étudiant dans une notion de poursuite d'études et d'accès possible à des études de santé. À ce titre, le ministère souhaitait vivement encourager le déploiement de ce modèle.
- 2) Contrairement à toutes les autres universités, le budget produit était sincère. Le ministère a donc souhaité accompagner l'université dans cette réforme. *In fine*, le budget obtenu est à la hauteur du déploiement de la réforme, avec des moyens pérennes et non pérennes, afin de permettre d'absorber le flux d'étudiants sur les deux premières années de mise en place, avant la nouvelle offre de formation en 2022.

Du côté des moyens pérennes, sept maîtres de conférences, trois postes d'enseignants de langues dédiés au déploiement de l'anglais pour les étudiants ex-PACES et un poste de coordinateur de catégorie A qui permettra d'aider (santé et composantes impliquées) dans la mise en œuvre concrète de cette réforme, ont été obtenus. Du travail est prévu à partir de janvier, mais cela en vaut la peine. De plus, un poste de catégorie B administratif

a été accordé pour la réforme de la santé. Un ingénieur pédagogique sera rattaché au CRIIP et dédié à la réforme de la santé. Un IGE en orientation sera rattaché au SAFIRE et déploiera le PPPE dans la réforme de la PACES. 1 600 heures complémentaires à répartir sur les composantes, ainsi qu'un budget de fonctionnement de 70 000 euros a aussi été octroyé.

Du côté des moyens non pérennes, l'université a obtenu huit postes d'ATER, 500 heures complémentaires, et 30 000 euros de fonctionnement. Cela correspond à ce qui avait été demandé. Désormais, l'université a les moyens de déployer ce modèle très pertinent pour l'étudiant.

Le Président annonce deux propositions de motions. La première concerne l'INSPE et la réforme des MEEF. La seconde traite de la réforme des licences professionnelles dans les IUT.

Pascal CHAUCHEFOIN revient sur la réforme de la PACES. Il est très important d'insister sur ce qui est offert de nouveau aux étudiants souhaitant intégrer les études de santé. La collaboration entre la faculté de médecine et pharmacie et les autres composantes de l'université qui intègrent le processus permettra de réfléchir à de nouvelles orientations et à de nouvelles offres de formations autour des domaines de la santé, du médico-social et autres. C'est la plateforme idéale pour réfléchir à de nouveaux métiers émergents, avec des besoins sociaux très importants liés à la dépendance, au sport et à la santé, et à un ensemble de domaines. Il s'agit probablement de la meilleure formule pour avancer ensemble et proposer des nouveautés.

Le Président est d'accord avec ces propos. La proposition est simple. La mise en œuvre de la réforme des MEEF, où il n'existe aujourd'hui aucun cadrage pour faire évoluer les maquettes, est impossible. Nombre d'universités se sont positionnées sur cette question. Il est suggéré d'attendre un an pour effectuer cette réforme.

Concernant la motion « Réforme de la formation des futurs enseignants », Virginie LAVAL ajoute que le directeur de l'INSPE a organisé ces derniers jours une enquête par voie électronique auprès des collègues de l'INSPE, sur la question du report ou non de cette réforme. 155 personnes ont voté à l'INSPE. Sur 98 votes exprimés, 69 ont voté oui au report et 29 s'y sont opposés. Elle propose la motion suivante :

« Le Conseil d'administration de l'université de Poitiers, réuni le 20 décembre 2019, exprime sa vive inquiétude face aux réformes nationales annoncées du Master MEEF et du CAPES. Il constate et regrette que par cette réforme nationale, le rôle dévolu aux universités dans la formation des futurs enseignants serait une nouvelle fois diminué. Il alerte sur l'absence d'arrêtés fixant le cadrage de l'offre de formation renouée et les concours, et sur l'imprécision des informations disponibles sur ce cadrage, qui rendent précipitée et non raisonnable l'échéance ministérielle de la rentrée 2020 pour la mise en œuvre de cette réforme. Le conseil d'administration de l'université de Poitiers demande le report de la réforme pour permettre une véritable concertation entre tous les acteurs parties prenantes de la formation au concours de recrutement des futurs enseignants ».

Le Président propose de passer au vote.

**La motion « Réforme de la formation des futurs enseignants » est adoptée à l'unanimité.**

Le Président aborde la motion « Réforme des licences professionnelles ».

Virginie LAVAL explique que l'arrêté relatif à la transformation de la licence professionnelle intègre la modification des DUT. À partir de la rentrée 2021, date de la mise en œuvre des nouvelles dispositions, le DUT sera intégré dans des études en trois ans, portant l'intitulé de « bachelor universitaire technologique ». Elle fait lecture de la proposition de motion, qui touche principalement à l'intitulé proposé par le ministère :

« Le Conseil d'administration de l'université de Poitiers réuni le 20 décembre 2019 a pris connaissance de l'arrêté du 6 décembre portant réforme de la licence professionnelle. Il exprime son inquiétude quant aux dispositions particulières de mise en œuvre des licences professionnelles au sein des IUT. Ces dispositions conduisent à une dénomination spécifique « bachelor universitaire technologique », qui crée une confusion dangereuse avec les bachelors proposés par des établissements privés non universitaires. Les risques de cette confusion sont en effet nombreux pour les IUT : mise en concurrence sémantique avec les établissements

privés, freins à l'attractivité de ces formations, déconnexion avec le grade ou le diplôme de licence professionnelle. Le conseil d'administration de l'université de Poitiers rappelle le caractère stratégique du positionnement des IUT au sein et au cœur des universités. Il exprime sa vigilance au maintien du lien formation recherche propre aux formations universitaires et condamne la confusion qu'est susceptible de générer la dénomination « bachelor », ce qui nuit à la spécificité universitaire des IUT dans le champ de l'enseignement supérieur. Il demande le maintien de l'intitulé licence universitaire technologique ».

Sébastien CELLES remercie l'université d'avoir pris en compte le fait que le nom « bachelor » soit très peu adapté aux formations et crée une confusion. Au sein de l'IUT de Poitiers, des motions allaient un peu plus loin que le simple nom, tout en considérant que cet aspect soit essentiel. Les collègues de l'IUT désapprouvent certains éléments de l'arrêté. Le CNESER s'était prononcé sur ce sujet et avait ajouté un certain nombre d'amendements. Le ministère n'a pas réécrit le texte en prenant en compte l'ensemble des éléments apportés par le CNESER. Il est regrettable que cela ne soit pas mis en avant dans cette motion.

Le Président suggère d'ajouter que l'université soutient les propositions d'amendements effectuées par le CNESER concernant l'arrêté, par exemple. Cela permettrait d'élargir et de répondre aux interrogations.

Sébastien CELLES craint que cette motion soit perçue simplement sur le point concernant le nom, alors qu'elle va bien au-delà, par exemple le volume horaire, pour lequel il peut y avoir discussion. Cet arrêté propose une diminution des horaires, entre ce qui est actuellement fait par le DUT, et la licence professionnelle. L'obligation d'obtenir une certification en langue pourrait être validée par un organisme externe. Il craint que de l'argent public soit utilisé dans le cadre de certifications privées. Un certain nombre d'inquiétudes ne sont pas présentes dans la motion présentée.

Le Président répond que la question principale est celle relative à la notion de « bachelor », qui entraînera une confusion totale dans l'esprit des lycéens et des familles, entre les organismes privés non universitaires et les universités. La certification en langues pose de vraies questions. Le recours au privé est une évolution négative. Il souhaite que les propositions faites par le CNESER soient prises en compte.

Virginie LAVAL partage l'avis sur les certifications privées en langues. Ce n'est pas spécifique aux licences professionnelles. Cela touche l'ensemble des formations universitaires. Amaury FLÉGES à la DGESIP a été rencontré pour lui faire part des inquiétudes de l'université relatives à la remise en question du CLES du plurilinguisme (déroulement de la certification en allemand, alors que seul l'anglais est visé), du réseau des VP CFVU. Ils ont écouté, mais n'ont pas entendu.

Sébastien CELLES ajoute que cela donne l'impression que le CNESER s'est réuni, a fait des amendements, les a votés très favorablement mais que le ministère ne les entend pas.

Le Président répond que cela n'est pas nouveau.

Le Président propose de passer au vote.

**La motion « Réforme des licences professionnelles » est adoptée à l'unanimité.**

Le Président ajoute que sur le site d'Angoulême, l'INSPE devait déménager sur le Centre universitaire de la Charente au 1<sup>er</sup> septembre 2020. Le Conseil départemental a décidé de répondre à la demande de l'université afin que le déménagement n'ait lieu que le 1<sup>er</sup> septembre 2021, au moment où les collègues de l'INSPE iront sur le centre universitaire, ce qui simplifiera beaucoup les choses. Sinon, il aurait fallu installer des ALGECO.

<b>2) Approbation du compte-rendu du Conseil d'administration du 18 octobre 2019 et du 22 novembre 2019</b>
---

Le Président propose de passer au vote.

**Délibération n° 01**

**Le compte-rendu du Conseil d'administration du 18 octobre 2019 est approuvé à l'unanimité.**

Le Président demande si des éléments doivent être modifiés sur le compte-rendu du 22 novembre 2019.

Philippe BRISSONNET propose de simplifier le passage de son intervention. Il a envoyé les modifications.

Le Président propose de passer au vote.

### **Délibération n° 02**

**Le compte-rendu du Conseil d'administration du 22 novembre 2019 est approuvé à l'unanimité.**

### **3) Budget rectificatif 2019**

Ludovic Le BIGOT indique que deux budgets sur une même session est une première. L'année précédente, le budget rectificatif technique avait eu lieu en novembre, et la proposition du budget en décembre. Le budget rectificatif technique a, cette année, été testé un peu plus tard. En termes de qualité, il est obligatoirement meilleur que celui de novembre car les éléments d'atterrissage sont mieux connus. Catherine MACHARD présentera le budget rectificatif 2, et Ludovic Le BIGOT le budget initial. La concomitance des deux budgets n'est pas la meilleure manière de procéder, du point de vue de la densité de travail à la Direction des affaires financières.

Catherine MACHARD présente le budget rectificatif n° 2 de l'année 2019 qui est un budget rectificatif technique de fin d'année, pour ajuster les prévisions aux dernières réalisations connues au moment du budget rectificatif, principalement pour améliorer les taux d'exécution. Pour rappel, ceux de 2018 n'étaient pas très bons. Cette année, le budget rectificatif doit permettre d'avoir de meilleurs taux et de reprogrammer en 2020 ou des années ultérieures des opérations qui n'auraient pas pu se faire en 2019. Elle souligne des réductions en recettes et en dépenses sur les prévisions. Le service de médecine universitaire et la fondation n'ont pas fait de budget rectificatif 2. Ce sont de petits services qui étaient en bonne exécution. Elle distingue quatre composantes sur le budget principal. L'unité budgétaire recherche, les Services centraux et le GEPA (gestion du patrimoine) ont fait un budget rectificatif de réduction.

Le tableau des emplois n'est pas modifié par rapport au budget rectificatif 1. Le plafond État est de 2 597 emplois et le plafond établissement est de 291.

En ce qui concerne les autorisations budgétaires, on observe une baisse de 0,45 % de la masse salariale de l'établissement, soit un peu plus de 851 000 euros. Cela ne concerne que des conventions recherche. Il n'y a pas de diminution de la masse salariale de l'unité budgétaire paye centrale. Le fonctionnement en autorisation d'engagement et en crédits de paiement baisse globalement de 14 %, et l'investissement d'environ 40 %. C'est principalement sur cette partie que les taux devraient être bien meilleurs.

Du côté des recettes, une petite réduction est prévue, mais elle permet d'ajuster à hauteur des réalisations.

Le solde budgétaire prévisionnel était négatif de 12 millions d'euros, mais les grosses opérations de réduction permettent de passer d'un solde négatif prévisionnel de 3,6 à 3,7 millions d'euros. Un gros effort est effectué pour s'ajuster aux réalisations.

Après le budget rectificatif 2, les prévisions de recettes s'élèvent à 236 millions d'euros.

Les prévisions de crédits de paiement sont de 240 millions d'euros et les prévisions d'autorisation d'engagement de 249 millions d'euros, avec un solde budgétaire prévisionnel à 3,6/3,7 millions d'euros.

Le tableau d'équilibre financier présente les soldes budgétaires du budget principal et des budgets annexes concernés, le GEPA et le SIUMPPS, et les opérations qui jouent sur la trésorerie, mais qui ne sont pas budgétaires, donc principalement les opérations pour comptes de tiers et la TVA. On retrouve la variation de trésorerie négative. Elle diminue en prévisionnel de 4,3 millions d'euros.

Outre ces modifications au niveau de la trésorerie, il existe des modifications au niveau du budget en droits constatés. La diminution observée en budget GBCP se retrouve aussi en droits constatés, avec une diminution de prévision d'investissement à -13,6 millions d'euros, et une diminution de prévisions de recettes investissements à -8 millions d'euros. Le prélèvement sur fonds de roulement baisse au niveau des droits constatés. Il existait un prélèvement après budget rectificatif 1 à 5,5-5,6 millions d'euros. Au niveau global de

l'établissement, le prélèvement sur fonds de roulement prévisionnel est d'environ - 500 000 euros. La réduction de prévision la plus importante est le GEPA. En autorisation d'engagement d'investissement, cela diminue de 16 millions d'euros, et en crédit de paiement d'investissement, de 9 millions d'euros. Ce sont des opérations de travaux qui n'ont pas pu être initiées en 2019 et qui ont été ajustées et reportées en 2020 et les années suivantes.

Les chiffres définitifs ne sont pas encore disponibles, mais il est possible de constater que des réductions très importantes ont été effectuées avec la présentation d'un budget rectificatif tout à la fin de l'exercice. Elle espère des taux d'exécution à fin 2019 meilleurs que ceux de fin 2018.

Le Président propose de passer au vote.

### **Délibération n° 03**

**Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité les autorisations budgétaires totales à l'occasion du budget rectificatif n°2 de l'exercice 2019.**

**Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité les prévisions comptables pour l'année 2019.**

## **4) Budget 2020**

Le Président indique que le 2 décembre, l'université de Poitiers a été une des premières à avoir un dialogue stratégique de gestion. Il a proposé à la Rectrice que le dialogue stratégique de gestion se déroule soit au mois de juin, soit au moins de septembre, et non au début du mois de décembre, sachant qu'il est prévu en deux étapes. La première comprend trois sujets et la seconde traite des orientations à moyen terme des universités. Elle aura lieu entre janvier et juin. Il serait sensé que ce dialogue stratégique ait lieu soit au début de l'été, soit au mois de septembre-octobre, mais pas en décembre. Trois points dans le dialogue stratégique concernent toutes les universités : la question de la masse salariale, la loi ORE et son application, et la réforme de la PACES.

Sur la mise en œuvre de la loi ORE, les résultats sont attendus, mais les demandes effectuées ont été entendues par le Rectorat. Pour la masse salariale, il a insisté auprès du Rectorat sur l'absence de compensation du GVT qui est un vrai problème à l'échelle locale et nationale. Il s'agit de 670 000 euros pour l'université de Poitiers, et cela diminuera au fil des départs à la retraite. S'il n'y avait pas le transfert de compétences de la gestion de la masse salariale aux universités, l'État prendrait en compte le GVT si la rémunération était effectuée par Bercy. La dotation sur la CVEC est plus importante que ce qui avait été envisagé, c'est-à-dire une CVEC à 41 euros. Elle atteint en fait 59 euros par étudiant. C'est très bien, mais paradoxal, car l'université n'a pas de financement pérenne sur le GVT, mais de l'argent sur la vie étudiante, qui sera utilisé. Le financement devrait être assuré pour le bon fonctionnement des universités, et des opérations sont plus aléatoires.

Le budget 2020 est très proche du budget 2019. Une des différences est la reprogrammation avec le BR2 d'opérations immobilières sur un montant significatif. Cette année, 11 millions d'euros de travaux ont été réalisés, grâce à la dévolution et à la politique d'investissement de la direction. Des prélèvements sur fonds de roulement sont prévus.

Ludovic Le BIGOT explique qu'une commission des finances a examiné le budget plus en détail. Le travail a débuté officiellement au moment du débat d'orientation budgétaire du 12 juillet, qui s'est poursuivi avec les remontées des budgets des composantes, les agrégations, les budgets des services, les aspects liés à la dévolution du patrimoine. Cette année est marquée par un télescopage voulu avec le BR2. Pour le dialogue stratégique de gestion, il a fallu produire un ensemble d'indicateurs, donc la préparation budgétaire ne fut pas simple.

Plusieurs grandes enveloppes ont été déterminées. Avec la dévolution du patrimoine, la situation est un peu différente des autres universités. Il existe une enveloppe de masse salariale, une enveloppe de fonctionnement qui fait l'objet d'ajustements en fonction de prévisions, de réalisations et d'éléments connus au moment de la construction budgétaire, une enveloppe d'investissements considérée hors GEPA (évaluation du patrimoine), basée sur les investissements nets (elle est décidée hors investissements sur convention qui viendront s'agréger à cette enveloppe), et une enveloppe d'investissements qui concerne le GEPA, donc la dévolution du patrimoine.

Certaines hypothèses présentées au moment du débat d'orientation budgétaire se sont confirmées, d'autres sont toujours en suspens et d'autres n'ont pas été confirmées. Pour celles confirmées, l'université a bien été pré-

notifiée dans les éléments connus par le ministère. Une pré-notification date de deux mois, confirmant le maintien du doublement de la réserve de précaution, et que le GVT n'a pas été compensé. Une discussion a eu lieu au moment du dialogue stratégique de gestion. Pour l'instant, cet élément n'a pas de réponse. Il espère une nouvelle notification avec une compensation du GVT.

Le Président estime qu'il n'est pas certain que les représentants du Rectorat acquiescent fortement.

Ludovic Le BIGOT ajoute que la baisse envisagée des recettes liées aux hors quotas sera compensée par les recettes liées aux quotas, c'est-à-dire les recettes faites par le CFA. La situation devrait s'équilibrer. À l'échelle de chacune des composantes, l'impact sera différenciant. Dès que les éléments complets de la réforme et de la mise en place des CFA et des financements par les branches seront connus courant 2020, certains réajustements seront nécessaires.

La question des partenariats a été posée. Ils sont consolidés avec les agglomérations et la région. Cela fonctionne. Ce sont des partenariats pluriannuels, ce qui est positif. Toutefois, les recettes liées à la recherche et à la gestion des conventions sont un élément de faiblesse. Les crédits sont surtout gérés par d'autres tutelles, notamment pour les UFR, comme le CNRS essentiellement et dans une moindre mesure l'INSERM.

Enfin, des hypothèses au moment du débat d'orientation budgétaire n'étaient pas connues sur le dialogue stratégique de gestion dont le GVT masse salariale. Il devrait y avoir peu ou pas de compensations. Concernant la loi ORE, les éléments d'hypothèses ont été présentés. Les demandes sont examinées et transmises. La réforme des études de santé de la PACES a donné lieu à une réponse quasi officielle par un mail du ministère. L'université aura un budget rectificatif dans peu de temps, certainement au mois de mars. Le budget a été construit sans ces éléments puisqu'il y aura des impacts assez importants sur la masse salariale et l'emploi. Cet élément est à prendre en compte. Il pourrait permettre d'aller au-delà des éléments liés à la PACES et potentiellement de corriger dès le mois de mars les éléments liés au budget et connus d'ici là. Par exemple, un élément lié à la dévolution pourra être intégré assez facilement.

Il présente un tableau différent du BR2 de deux emplois sur le plafond État qui correspond aux ajustements liés aux années pleines sur la loi ORE. Il s'agit donc de postes en STAPS. Il existe des ajustements liés aux UPH, un poste en surnombre en moins et quelques ajustements à la marge. Seule cette partie est modifiée. L'emploi sous plafond État est à 2 507. Concernant les emplois sur ressources propres, le plafond est à 291, soit le même niveau que l'année dernière. Il avait été augmenté l'année dernière car il avait été anticipé que tout se passerait bien pour le CPER FEDER. Ce fut un vœu pieux. La réalisation du CPER FEDER, comme il y a deux ans, ne s'est pas bien passée. Un certain nombre de conventions et de contrats ont été décalés. Les opérations qui ne sont pas réalisées en 2019 le seront en 2020. Donc les emplois seront normalement consommés sur 2020. Le plafond sur ressources propres est le même car il tenait compte de la montée en charge du CPER FEDER, qui devrait être effectif en 2020. Le plafond global est à 2 798, c'est-à-dire, en tout, deux unités en plus.

Concernant les recettes, le montant globalisé est de 242,3 millions d'euros. Les recettes fléchées s'élèvent à 1,2 million d'euros. La totalité des recettes est donc de 243,5 millions d'euros. Ce montant est inférieur à l'année dernière, mais se rapproche fortement du montant du BI 2018. En 2019, sur le BR2, un certain nombre de recettes sont réduites. La prévision de recettes telle qu'elle est faite sur le BI 2020 est, *a priori*, plus proche de la réalité, où il y a eu une prévision plus prudente du CPER FEDER, qui tient compte de tous les décalages subis l'année dernière, mais aussi il y a deux ans pour ajuster au mieux cette prévision de recettes.

Les recettes liées par exemple à la PACES seront intégrées plus tard. Si d'autres éléments indiquent des signaux plus positifs, il sera possible d'augmenter les recettes au moment du BR. Au niveau de la subvention de charge de service public, les recettes provenant directement de l'État et du ministère s'élèvent à 203,6 millions d'euros. Il faut ajouter un peu plus d'un million d'euros de recettes en plus que l'année dernière, ce qui est lié à la masse salariale, à la PPCR (transformation des primes en points à hauteur d'un peu plus de 600 000 euros) et à l'extension en années pleines des postes liés à la loi ORE au niveau des STAPS (320 000 à 350 000 euros).

D'autres financements de l'État sont en augmentation de 600 000 euros, pour atteindre un million d'euros et sont des financements complémentaires liés à la DRAC et à la DGA. Les autres financements publics s'élèvent

à 22 913 000 euros. Ceux du BI de l'année dernière se montaient à 22,6 millions d'euros, et l'année d'avant à 26,3 millions d'euros. La situation est stable au niveau des PIA. Au niveau de la région, par rapport au BI de l'année dernière, une baisse est liée à une meilleure prévision des recettes liées au CPER et au FEDER. D'autres éléments sont plutôt à la hausse, comme les recettes faites au titre du CFA. Sur la partie recettes propres, certaines sont liées au hors quota et diminueront. Mais une augmentation sera liée à la partie quotas.

Concernant la CVEC, une nouvelle catégorie apparaît cette année : la fiscalité affectée. Avant, la CVEC était incorporée dans les ressources propres. Désormais, la prévision de recette est de 1,2 million d'euros. Comme l'année dernière au moment du budget initial, cette prévision est faite sur le nombre d'étudiants multiplié par 41 euros. En cas d'augmentation des recettes liées à la CVEC parce que le taux de reversement à l'étudiant augmente, il sera toujours possible de faire un ajustement sur un BR. Le taux est fixé par le CROUS, donc l'université n'en a pas connaissance au départ. La prévision prudente consiste à se fixer au minimum, soit 41 euros.

Les recettes propres s'établissent à 14,7 millions d'euros. Elles sont en recul par rapport à l'année dernière, notamment parce que la CVEC va se transférer en fiscalité affectée. Ensuite, quelques ajustements se feront. Sur les grandes masses, peu de modifications sont constatées sur les droits d'inscription. La prévision d'effectifs supplémentaires sur 2020 par rapport à 2019 est marginale, avec peu d'impact. Les prévisions de formation continue seront aussi relativement stables. Toutefois, une baisse est liée à la taxe hors quotas, qui s'ajoutera au glissement de la CVEC. Globalement, le niveau est proche de celui de 2018.

En ce qui concerne les dépenses, deux parties se distinguent :

- 1) Le fonctionnement de la masse salariale et le fonctionnement hors masse salariale.

La comparaison entre le BI 2019 et le BI de 2020 est relativement aisée. Au moment du budget rectificatif, du BR2, aucune modification de la masse salariale ne concernait le hors conventions. Seules les conventions varient. Le taux d'exécution de la masse salariale hors convention est très élevé, très certainement 99,8 %. Les prévisions sont bonnes en début d'année et ne laissent pas de marge en cours d'année. En prévision d'augmentation de la masse salariale, 1,6 million d'euros sont prévus, entre le BI 2019 et le BI 2020. Pour expliquer l'augmentation, on constate une neutralisation de la partie convention. Donc la prévision de masse salariale sur les conventions est de 6,3 millions d'euros, soit le même montant que l'année dernière. Au niveau du BR technique, c'est cette partie convention qui a diminué de 800 000 euros. En prévision, les 800 000 euros sont remis, car la contraction des prévisions de la masse salariale concernait les conventions de recherche, mais surtout le CPER FEDER. Pour l'année à venir, il espère que ces recettes se feront réellement au niveau du CPER FEDER, mais aussi les dépenses, c'est-à-dire l'activité pour laquelle ces recettes sont faites. Si 2020 est encore une année rencontrant des difficultés avec le CPER et le FEDER, le budget technique de novembre 2020 inclura une nouvelle réduction de cette enveloppe.

Le socle induit obligatoirement une augmentation de la prévision de masse salariale, puisque la campagne d'emplois de 2019 est intégrée et augmente la masse salariale 2020.

Il faut comparer le BI 2020 avec le BI 2019, sachant que l'exécution du BI 2020 sur la partie masse salariale est très haute. Au niveau des heures complémentaires et des vacances, une baisse prévisionnelle des vacances s'élève à 450 000 euros. Elle résulte de la mise en place de la nouvelle offre de formation. Une partie des heures aujourd'hui assurées par des heures complémentaires et des vacances, notamment en langue, font l'objet de contrats avec des personnels contractuels. Des heures complémentaires ont donc été remplacées par des contrats. Un tassement des heures complémentaires est prévu. Il s'agit d'un report des crédits. Plutôt qu'ils soient utilisés en heures complémentaires et en vacances, ils sont plutôt utilisés au niveau de maîtres de langues.

La contribution au FIPHFP pour laquelle il faut atteindre 6 % au titre du handicap, a cette année une prévision relativement faible. Elle s'élève à 240 000 euros et pourra diminuer si l'université réceptionne énormément de travaux avec de l'accessibilité, car une partie de ces crédits sont éligibles au FIPHFP. Pour l'heure, la prévision est d'un montant élevé, qui pourra potentiellement se réduire. Le capital décès se trouve aussi dans cette partie. La prévision est en augmentation de 130 000 euros, avec un espoir que ce budget soit un peu surcalibré et qu'il puisse se réduire plus tard. Si un BR est réalisé au mois de mars, l'estimation de la contribution au FIPHFP sera connue.

L'enveloppe de contrats de remplacement ne varie pas. Les prestations sociales diminuent. Elles sont ajustées en fonction de la réalité et comprennent les remboursements des trajets domicile-travail. Le montant est pris au mois d'octobre et est projeté sur 12 mois. L'année dernière, l'augmentation budgétaire fut très forte. L'estimation était peut-être un peu forte sur 2019.

L'enveloppe de base des contrats sous convention ne varie pas. Un élément lié à la PACES a été intégré. Le ministère avait pré-attribué 151 000 euros de moyens non pérennes au titre de la réforme de la PACES, qui sont découpés en deux enveloppes. Il s'agit de masse salariale.

Les primes hors socle d'exécution sont intégrées et ajustées en fonction de la réalité, donc avec une légère augmentation. La réforme de la PPCR continue à s'appliquer, avec plus de 630 000 euros pour la prévision de 2020. L'année dernière, le montant était moindre. Les extensions en années pleines, notamment celles liées à la loi ORE, se retrouvent dans cette partie, avec une augmentation globale d'environ 260 000 euros. Les recettes sont sur cette dimension et sont compensées par l'État. Cette augmentation de 920 000 euros ne rencontre pas de difficultés car des recettes correspondent.

La GIPA est la récupération de la perte du pouvoir d'achat, décalée en fonction des personnels. Depuis trois ans, elle demeure, même si les montants se tassent. 40 000 euros sont toujours prévus, ce qui est raisonnable.

Un GVT (glissement vieillissement technicité) solde est le différentiel avec les avancements de grades, les prévisions sur 2020. Il diminue par rapport à l'année dernière de 74 000 euros. Il n'est plus compensé par l'État. Un certain nombre de personnels partiront bientôt à la retraite. Le GVT peut devenir négatif. Le plus gros solde GVT était en 2018. En 2019, les montants sont toujours élevés. En 2020, 2021 et 2022, un tassement devrait avoir lieu, avant un équilibre approché en 2023. Si l'État compensait le GVT pendant trois ans, il aurait moins à le compenser d'année en année, ce qui permettrait d'aller jusqu'au moment où le GVT serait à l'équilibre. Le GVT a une tendance à se tasser. En contrepartie, cela veut dire que le GVT réaugmentera à partir de 2026-2027. Il faut garder en tête un effet de baisse.

En termes de projections, les derniers éléments de la campagne d'emploi et du RIFSEEP, sont plus précis. Le RIFSEEP a été intégré en 2019 dans le socle. Il demeure des éléments de prévision sur l'impact du RIFSEEP sur 2020. Il est prévu d'avoir moins de RIFSEEP en 2020 que les années précédentes.

La rémunération des maîtres de stages en médecine correspond à une convention. La recette égale la dépense, autour de 800 000 euros. L'estimation de l'année dernière était plutôt bonne. Cette somme se trouvera dans la partie sous-convention. Pour l'instant, elle est isolée, mais elle passera après sous la partie sous-convention et elle sera gérée comme une convention normale. La masse salariale est donc en augmentation de 1,6 million d'euros et s'explique essentiellement par deux éléments, le PPCR, extension en année pleine, notamment pour la loi ORE, et le GVT.

Pour les dépenses de fonctionnement, les AE et les CP sont peu différents en raison du faible nombre de contrats pluriannuels (par exemple les marchés de photocopieurs). Les engagements votés une année seront consommés les autres années. C'est ce qui explique les différences entre les AE et les CP. Il faut observer l'évolution d'année en année, en fonction des budgets initiaux. Pour le GEPA (Dévolution du Patrimoine), les dépenses prévisionnelles de fonctionnement ne varient que peu.

Au niveau du SIUMPPS, peu de variations sont constatées d'une année sur l'autre. Concernant la fondation, une prévision de dépense sera supérieure aux autres années. Elle tient sur une prévision d'augmentation des recettes, donc des dépenses. Le point est plutôt positif, avec 50 000 euros de dépenses prévues en plus, donc 50 000 euros de recettes en plus. Les plus fortes modifications se trouvent au niveau du budget principal, où les dépenses de fonctionnement se contractent. Cela s'explique par deux éléments. Le premier, le plus important, est lié au CPER-FEDER, où les ajustements de dépenses sont réalisés en fonction des prévisions de recettes, qui se contractent. Les prévisions globales de recettes sont moindres car les crédits du GVT et la masse salariale doivent être payés. Donc, il faut optimiser les dépenses de fonctionnement. La contraction globale à l'échelle de l'établissement implique de trouver des crédits, en prévisionnel et en dépenses, pour compenser le GVT.

## 2) Les investissements

Le budget principal est stable. La manière de raisonner est toujours la même. On se base sur les amortissements nets pour prévoir les dépenses d'investissements. Les besoins sont mis sur l'enveloppe. Puis, les ajustements sont réalisés avec les différentes conventions.

Il existe un vrai différentiel sur le GEPA, la dévolution du patrimoine, entre les engagements et les crédits de paiements. Les autorisations d'engagements sur les gros montants sont pluriannuelles, engagées une année et consommées les années suivantes. Les crédits de paiements sont en augmentation de 2018 à 2020. Ceux liés à l'investissement ont été corrigés. Les 5 millions d'euros de 2019 seront consommés en 2020. Cela tient compte de la prévision de 2020 et expliquera les 25 millions d'euros de décaissements au niveau de la dévolution.

En ce qui concerne les dépenses de l'établissement, 94 millions d'euros sont consacrés au personnel, au niveau du pilotage et du support, et 90 millions d'euros sont octroyés à la formation initiale et continue. Cela ne signifie pas qu'il n'y a pas de recherche, mais l'imputation des dépenses par le système d'information doit encore s'améliorer. Normalement, il y aurait de l'imputation de dépenses de personnel en recherche. Il faut avoir les bonnes clés et que le système d'information soit correctement paramétré pour pouvoir le faire. Le montant global est juste. La ventilation en fonction des différents domaines n'est pas toujours la plus fiable et efficace possible.

Le montant global des crédits de paiements s'élève à 260 692 000 euros, et le montant d'AE à 275 545 000 euros.

Le solde budgétaire est globalement négatif. Le budget principal décaissera trois millions d'euros pour la dévolution du patrimoine. Cette opération est neutre globalement, mais les éléments se traduisent en termes de recettes et de dépenses à l'intérieur de l'établissement. Le solde budgétaire est négatif de 17 millions d'euros, essentiellement au niveau du GEPA, de la dévolution du patrimoine, puisque les années 2020 et 2021 seront marquées par énormément de démarrages et de réceptions d'opérations. Les opérations pour comptes de tiers seront légèrement bénéficiaires (le CMI Figure). On y retrouve les bourses pour la mobilité internationale des étudiants, donc pour ERASMUS ou le PIA Disap. Cela joue sur la trésorerie, mais ces opérations n'impactent pas le budget de l'établissement. En revanche, un apport de 200 000 euros de trésorerie sera apporté, entre ce qui est en caisse et ce qui sera décaissé. Pour le PIA Disap, c'est la dernière année, avec peut-être une demande de prolongation pour aller au bout des doctorats. A priori, ce programme tourne plutôt bien.

D'autres opérations pour compte de tiers sont liées à la TVA et présentent un solde positif à plus de 700 000 euros (2,5 millions contre 1,5 million de décaissements). Globalement, la variation de trésorerie est estimée à 16,2 millions d'euros, permettant de faire face aux dépenses, liées au GEPA principalement. Cela se traduira par un prélèvement sur le fonds de roulement.

Cet équilibre financier s'explique par la situation patrimoniale, c'est-à-dire par du budget « à l'ancienne ». Pour le compte de résultat prévisionnel, globalement, la prévision 2020 pour l'établissement est excédentaire de 6,8 millions d'euros. Il s'agit d'excédents de fonctionnement. Il faut tenir compte de la dévolution du patrimoine, dans laquelle la recette se fait en fonctionnement et la dépense en investissement. Le solde positif s'explique essentiellement par le passage de l'excédent lié au GEPA de la dévolution, qui passera dans la CAF et sera transformé en investissement. Ce solde positif est tout à fait logique dans le cadre de la dévolution, mais il faut aussi pouvoir raisonner sans la dévolution.

Le solde pour le budget principal est négatif de 328 000 euros. Il s'agit uniquement des recettes et des dépenses de fonctionnement. Il sera négatif, car il a été prévu, au titre de la CVEC 2019, 289 000 euros de dépenses pour 2020. Cela modifie fondamentalement la vision des budgets des universités pour les 15 ou 20 prochaines années. Pour la CVEC, une circulaire date de quelques mois et indique que dans le cadre de reprogrammations d'opérations au titre de la CVEC, les établissements sous couvert des Rectorats pourront procéder aux exports de crédits, c'est-à-dire qu'ils pourront reprogrammer des opérations et ponctionner sur leur fonds de roulement, pour pouvoir réaliser ces opérations.

Pour la CVEC, au titre de 2019, en fonctionnement, 289 000 euros n'auront pas été consommés. Ils tomberont dans le fonds de roulement. Au titre de 2020, il faut demander au Rectorat l'autorisation de prendre dans ce fonds pour faire du fonctionnement, pour réaliser les opérations CVEC programmées en 2019, au titre de 2019, sur 2020. Cela permet aussi d'envisager les reports de programmation, non seulement sur l'année qui suit, mais aussi sur les années qui suivent. Il y aura également une recette CVEC en 2020, avec des opérations à réaliser au titre de 2020. En additionnant 2019 et 2020, il existe de fortes chances pour que l'ensemble des opérations

ne soient pas réalisées. Donc, il faudra encore reproduire cette opération en 2021, 2022, etc. Tous les crédits CVEC devront être vus avec une vision pluriannuelle, en termes de recettes et de dépenses. Sur cette partie de fonctionnement, le résultat est normalement négatif pour pouvoir aller chercher sur le fonds de roulement les crédits en fonctionnement au titre de la CVEC pour réaliser les opérations CVEC 2019 en 2020, de manière optimale.

Des opérations au titre de la CVEC sont également prévues en 2020. Il faudra voir en fin d'année si cela fonctionne. À terme, la commission CVEC devra programmer ses opérations non pas sur l'année, mais au moins sur cinq années. Cela permettra de faire des opérations d'envergure. Il existera des opérations one shot de faibles montants, mais aussi des opérations structurelles. Cette manière de jouer sur la trésorerie et le fonds de roulement est normalement permise par la GBCP. Les difficultés étaient rencontrées lors d'opérations pluriannuelles en fonctionnement et il n'était pas possible d'aller sur le fonds de roulement et de chercher des crédits.

En prévision de prélèvements sur le fonds de roulement en fonctionnement, 39 000 euros sont consacrés à Progedo. Ce projet est financé par la Direction générale de la recherche et de l'innovation, et piloté par le CNRS. Des crédits sont envoyés au ministère de l'Enseignement supérieur, qui notifiera les crédits de l'université en 2019. Cette opération est pluriannuelle, et se déroule en 2019, 2020, 2021 et, pour partie, en 2022. Ce projet concerne essentiellement de la masse salariale et le recrutement d'un ingénieur. Sur une subvention de charge de service public, où les reports de crédits n'existent pas, il existe une vraie opération pluriannuelle notifiée comme telle. Pour pouvoir y faire face, l'autorisation d'aller chercher 39 000 euros est demandée pour payer le salaire de l'ingénieur sur une année. Cette opération se reproduira en 2021 et un peu en 2022.

Cela arrive assez fréquemment en fin d'année. Il faut aller chercher sur des crédits de l'année suivante pour pouvoir faire face aux engagements. Il faudra rentrer de plain-pied dans la GBCP en fléchissant la recette et les dépenses et en allant chercher sur le fonds de roulement et la trésorerie pour ajuster au mieux les différents engagements de l'établissement.

Le résultat de fonctionnement prévisible du SIUMPPS est aussi négatif, de 35 000 euros. L'explication est la même que pour le budget principal. 35 000 euros sont au titre de la CVEC, donc d'opérations CVEC reprogrammées de 2019 sur 2020 pour aller chercher du fonctionnement et faire face à ces opérations.

Pour le GEPA, le solde est positif, à 7,2 millions d'euros. Il s'agit de recettes de fonctionnement, de passage dans la CAF et d'utilisation en investissements. Le résultat prévisionnel du GEPA n'est que de 7,2 millions d'euros. C'est le résultat le plus faible des sept dernières années. Cela est logique, car aujourd'hui le GEPA doit commencer à assumer ses amortissements, notamment ses amortissements nets, ce qui va diminuer son résultat de fonctionnement et son bénéfice. Mais les amortissements nets se retrouvent dans la capacité d'autofinancement. Le GEPA dispose toujours d'autant de crédits, mais c'est leur nature qui varie. La CAF (capacité d'autofinancement) est stable pour l'établissement depuis plus de trois ans, autour de 14,5 millions d'euros. La construction de la CAF variera par rapport aux autres années. Cela s'explique essentiellement par le GEPA. Le résultat prévisionnel s'élève à 11,5 millions d'euros en 2019. Quasiment tous les crédits de la dévolution passés en résultats provisionnels, autour de 10 millions d'euros à l'époque, passaient dans la CAF pour ensuite faire de l'investissement. Il ne demeure plus que 7,5 millions d'euros en termes de résultats sur cette année, moins les résultats négatifs des autres budgets. Des amortissements nets augmenteront fortement. Cela est lié au GEPA, dont les amortissements augmenteront tous les ans de manière récurrente pendant environ une vingtaine d'années. L'objectif est que les crédits de dévolution couvrent les amortissements nets. Le jour où les crédits de dévolution ne couvriront pas les amortissements nets, il faudra se poser des questions car les budgets ne seront pas soutenables. Les crédits de dévolution couvrent sans difficulté les amortissements nets, qui reconstituent la CAF, qui permet d'investir. Il faut se poser dès maintenant la question de la fin de la dévolution du patrimoine : « quel modèle ? Quels éléments pérennes ? » même si l'échéance n'est que dans 15 ans.

Laurent-Emmanuel BRIZZI explique qu'une partie des crédits a dû être transférée de 2019 à 2020, ce qui fait augmenter techniquement le montant des travaux pour 2020. Au lieu d'investir 16 millions d'euros, seuls 11 millions l'ont été. Cela est essentiellement dû aux opérations à plusieurs millions d'euros.

Pour 2020, 29 millions d'euros d'investissements sont prévus. La plupart sont dans la continuité des projets dans le cadre du CPER 2015-2020, en particulier la restructuration du A2, qui coûte six millions d'euros cette année, dont 7 000 euros qui étaient budgétés l'année dernière.

Le deuxième projet CPER était l'isolation des bâtiments dans le secteur B pour 4,5 millions d'euros. Le troisième projet CPER était le transfert de l'INSPE au CUC, avec un million d'euros budgété pour 2020. Une modification aura lieu car cette somme correspond à la partie CPER. Un certain nombre de travaux ont été anticipés. Ils répondent à la volonté d'accueillir dans les meilleures conditions possible les collègues de l'INSPE dans la phase de transition, entre septembre 2020 et septembre 2021. Le transfert a été décalé d'un an récemment, donc toute cette planification de travaux sera retirée.

Pour la partie centre-ville, la restructuration des bâtiments E20 et du A4, dont le bâtiment Malraux, coûte 450 000 euros. Deux autres projets sont sur le campus. Le pôle chimie a basculé dans un pôle de l'IC2MP. Les travaux ont démarré sur le bâtiment de TP de chimie sur le site de l'IUT. Le dernier point concerne les travaux de restructuration de la totalité des réseaux d'eau pluviale de la copropriété de l'hôtel Dieu. Ils sont pilotés par l'université de Poitiers.

Ludovic Le BIGOT aborde la présentation du budget en droit constaté. Les chiffres sont très proches du budget de trésorerie en GBCP. Quelques écritures sont de nature différente. Le total des prévisions de recettes s'élève à 241 millions d'euros. Les différentiels sont soit sur quelques opérations pluriannuelles, soit sur la prise en compte des amortissements. La subvention de l'État s'élève à 204 millions d'euros et le total des charges à 243,5 millions d'euros pour la partie fonctionnement. 192 millions d'euros sont consacrés à la masse salariale. Le résultat est positif, à savoir 6,8 millions d'euros qui se retrouvent dans la CAF. Les amortissements nets sont constitués de la totalité des amortissements moins la neutralisation des amortissements. Une cession de terrains est envisagée. Elle alimente les crédits qui serviront à investir. La CAF est à 14,4 millions d'euros et finance les investissements. D'autres recettes d'investissements s'ajouteront à la CAF pour 10 millions d'euros, avec notamment une partie du CPER. D'autres conventions et d'autres ressources sont fléchées en investissements, pour un total de ressources pour l'investissement à 25,6 millions d'euros. Une prévision de dépenses importante s'élève à 38 millions d'euros, ce qui s'explique principalement par le GEPA. Il faut noter une insuffisance de crédits entre les 25 millions d'euros de ressources et les 38 millions d'euros de prévision. Il faut aller chercher sur le fonds de roulement principalement de l'investissement pour pouvoir faire face à la prévision de dépenses. Comme les niveaux de fonds de roulement et de trésorerie sont suffisants, cela ne pose pas de problème. La manière de procéder du GEPA pour la dévolution du patrimoine est une thésaurisation des crédits d'année en année pour faire face à la programmation immobilière. 2019 et 2020 sont les premières années de pleine dévolution du patrimoine, où les crédits sont utilisés au maximum.

Pour détailler les prélèvements sur fonds de roulement, il faut faire un détail entre ce qui va être en fonctionnement ou en investissement. En propositions de prélèvements sur fonds de roulement, on retrouve des crédits pour investir en pédagogie (150 000 euros) et en recherche (150 000 euros), comme en 2019. Concernant la CVEC, 289 000 euros servent au fonctionnement, mais des opérations sont aussi programmées en investissements (125 000 euros). Ils concernent de l'immobilier, essentiellement de la MDE, des vélos et l'acquisition d'un véhicule pour faire voyager les étudiants du SUAPS sur les compétitions sportives. 39 000 euros concernent Progedo. Pour le SIUMPPS, 35 000 euros servent au fonctionnement, et 22 500 euros sont prévus en prélèvement pour pouvoir continuer à investir pour le centre de santé. Un prélèvement complémentaire du fonds de roulement du SIUMPPS atteint 28 500 euros pour l'aménagement du centre de santé. Pour le GEPA, un prélèvement de 11,59 millions d'euros permet d'assumer le PPI.

Le fonds de roulement 2019 n'est pas connu. Il ne sera disponible qu'au moment du compte financier en février-mars. Le fonds de roulement tout compris était de 46 millions d'euros. Pour 2020, un prélèvement sur fonds de roulement à 12,4 millions d'euros est prévu. L'impact prévisionnel sur la trésorerie est une diminution de 16 millions d'euros. Il faut aller chercher le complément sur le fonds de roulement, à 3,8 millions d'euros. En 2020, le fonds de roulement atteindra 34 millions d'euros, ce qui est relativement proche du BI. Les prélèvements sur fonds de roulement 2019 ont été fortement réduits. Il est logique de se trouver à peu près au même niveau. Le niveau de besoin en fonds de roulement est négatif. Le niveau de trésorerie atteint 35 millions d'euros après le BR2, ce qui est relativement correct, même si cela est en baisse.

Le ratio masse salariale/recettes est de 78,87 %. Toutefois, il est possible de se dire que ce ratio n'est pas très significatif en raison de la dévolution, que n'ont pas les autres universités. Il faut plutôt s'intéresser au ratio sur le budget principal, qui se monte à 190,6 millions d'euros de masse salariale prévisionnelle, et 227,4 millions d'euros de prévisions de recettes. Le ratio est moins bon que l'année dernière, à 83,14 %. Faut-il prendre celui de la dévolution, ou uniquement le budget principal ? La réponse est plutôt au milieu. Sans la dévolution, les recettes seraient liées au CPER immobilisé de la région, donc le ratio se situerait certainement entre les deux (entre 78,9 et 83,14). A priori, le budget est soutenable pour 2020.

Le Président remercie Ludovic Le BIGOT et ouvre la discussion.

Philippe BRISSONNET est interpellé par un point de détail, concernant la prime, la campagne d'emploi, ainsi que le RIFSEEP. Quand il est dit que le RIFSEEP est soclé, ce qui permet d'avoir une vision plus claire, il ne comprend pas cette baisse prévisionnelle.

Myriam MARCIL s'interroge sur la diapositive présentant toutes les lignes qui viennent abonder la masse salariale pour le BI 2020. Elle se pose aussi des questions sur l'enveloppe indemnitaire globale, le RIFSEEP et ce qui a été soclé dans la masse salariale. De plus, il existe une enveloppe étiquetée « nouveaux moyens 2020 » dans la notification de crédits de l'établissement qui s'appelle RIFSEEP, donc ce qui est passé au CNESER, dans les tableaux de répartition globale des moyens des universités. Une enveloppe fléchée RIFSEEP 2020 est attribuée par le ministère pour les universités. Elle ne l'a pas trouvée dans la prévision de masse salariale pour le budget 2020 de l'université de Poitiers.

Ludovic Le BIGOT explique que les éléments de prévision du RIFSEEP 2019 sont aujourd'hui réalisés, dans le socle 2019. Dans la projection 2020, ce qui est au titre de 2019 n'est plus dans une prévision RIFSEEP campagne d'emplois, mais dans le socle. Ils sont intégrés dans la masse salariale. Il faut s'intéresser aux derniers éléments liés au RIFSEEP et aux aspects liés aux recettes nouvelles notifiées (la partie PPCR à 630 000 euros, la partie extension en année pleine, et une petite partie RIFSEEP). Il s'agit d'une prévision de dépenses réintégrées en face des recettes. Quand les différents montants sont additionnés, on retombe sur ce qui a été notifié au niveau du ministère. Le montant prévisionnel est le montant de la notification. Cela ne veut pas dire que les données internes sont plus justes que les données externes. L'université est en accord avec ce que dit le ministère : « Pour la PPCR, vous avez tant d'euros. Mais quand on regarde en réalisation, ce n'est pas le cas. Il y aura un euro, dix euros, 50 euros, 50 000 euros de différence potentielle ». Puis, les crédits sont réajustés d'année en année. Cette ligne correspond bien aux éléments transmis en notification sur les différents éléments. Avant il se trouvait dans les présentations du budget une « mesure discrétionnaire » et une « mesure obligatoire ». Les éléments de mesure obligatoire se retrouvent dans les notifications. Si l'université avait eu la compensation du GVT prévue, elle aurait eu un montant de GVT. En revanche, le montant de GVT au niveau du ministère aurait certainement été très différent du montant prévisionnel de l'université. Le Rectorat aurait demandé de prendre le montant notifié. C'est la raison pour laquelle cette partie correspond aux éléments de pré-notification. Cela étant, tout dépend des cours de l'année.

Myriam MARCIL ajoute que l'enveloppe RIFSEEP 2020 est comprise dans une des lignes d'un tableau présenté, ce qui représente 25 000 euros en ouverture de crédit pour l'université de Poitiers. Elle souhaite savoir, en termes de marge, par rapport à ce régime indemnitaire, ce qui existera dans l'établissement. Le travail sur le RIFSEEP n'est pas terminé, avec notamment la question de la PFI. De plus, pour la masse salariale, la question de la NBI n'a pas été traitée. En tant qu'élue du CTE, elle souhaite connaître la marge dont elle disposera si ces éléments sont mis en place.

Ludovic Le BIGOT répond que le soclage est bien supérieur aux crédits. En fonction du RIFSEEP prévu par l'établissement, il est certain que le montant attribué par le ministère ne correspondra jamais à ce que l'établissement a mis ou mettra dans le RIFSEEP. Les 25 000 euros sont une partie de la contribution RIFSEEP, mais qui est déjà intégrée. Les quelques enveloppes attribuées sont déjà dépassées. Le RIFSEEP était soi-disant à moyens constants, mais ce ne fut pas le cas. Puis, quelques ajustements ont été apportés. Dans le dialogue avec le Rectorat, il est possible de demander si l'État peut contribuer à la revalorisation du régime indemnitaire des personnels. La question est budgétaire, de prévision. Pour mettre 100 000 euros de plus sur le

RIFSEEP, il faudra aller les chercher sur des crédits autres que ce qui est attendu du ministère. De plus, les configurations sont différentes en fonction des établissements.

Le Président propose de passer au vote.

Yves BERTRAND, en tant que candidat officiellement déclaré à la présidence de l'université, est membre du Conseil d'administration, contrairement aux deux autres candidats déclarés. Il ne lui semble pas légitime de profiter de l'occasion pour faire une déclaration politique par rapport au budget proposé, ni d'influer d'une quelconque manière, notamment par le vote. Il ne prendra pas part au vote pour des raisons de déontologie.

Le Président en prend note.

#### **Délibération n° 04**

**Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité le plafond des emplois.**

**Le Conseil d'administration approuve à la majorité le programme pluriannuel d'investissement.**

**Le Conseil d'administration approuve à la majorité le budget initial de l'exercice 2020.**

**Le Conseil d'administration approuve à la majorité les prévisions comptables pour l'année 2020.**

### **3) Désignation d'un élu usager pour siéger au Comité électoral consultatif**

Aurélien BROSSARD se propose en tant que titulaire et Julien SEIGNEURET en tant que suppléant.

Le Président propose de passer au vote.

#### **Délibération n° 05**

**Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité l'élection d'Aurélien BROSSARD, titulaire, et de Julien SEIGNEURET, suppléant, pour siéger au Comité électoral consultatif de l'Établissement en qualité de représentants des usagers du Conseil d'administration de l'université de Poitiers.**

### **4) Campagne d'emploi et transformation de supports**

Nicolas BOISTAY indique que des modifications ont été apportées par rapport à ce qui a été présenté en CTE. De nouveaux documents ont été mis sur le bureau virtuel à la suite des annonces faites par le ministère pour des dotations complémentaires dans le cadre de la réforme de la PACES.

La campagne d'emploi 2020 est sur la même ligne que les années antérieures en ce qui concerne les orientations politiques. L'objectif est de maintenir l'emploi, de développer les compétences au sein de l'université et de prendre en compte les différentes évolutions et les nouvelles compétences nécessaires pour le développement de l'université et des personnels. Il faut tenir compte des contraintes de l'établissement. La masse salariale reste élevée et il faut respecter un plafond d'emploi qui reste limitatif.

En termes de ressources humaines pures, des règles s'imposent, comme l'équilibre entre les concours internes et externes, avoir une représentativité de la filière ITRF et de la filière AENES pour les personnels administratifs, et avoir un respect des obligations en tant qu'employeur public (sur les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, il faut un taux de 6 % en termes d'ouvertures de concours comme au niveau de la population recrutée). La mise en place des contrats PACTE doit permettre d'intégrer des personnes sans qualification et qui deviennent fonctionnaires avec une qualification à l'issue. Les BOE concernent aussi bien les enseignants que les personnels administratifs. Il faut aussi répondre aux projets structurants mis en place au niveau de l'université, aussi bien le projet ELANS, l'EUR, les différents déménagements que peut connaître l'établissement. Au niveau réglementaire, il faut s'adapter à la nouvelle réglementation, comme la loi ORE ou la PACES.

En ce qui concerne les trajectoires RH pour la période 2018-2021, l'objectif premier est de répondre au projet et à la stratégie de l'établissement pour mettre en œuvre différents projets de services. Il faut également

structurer l'évolution de l'organisation et permettre à l'université de répondre aux nouvelles demandes et aux nouvelles réformes qui s'imposent à elle.

41 réunions ont été menées avec des discussions avec les doyens et les directeurs. Pour la première année, des directeurs de laboratoires ont été rencontrés (IC2MP et Pprime), afin d'échanger avec eux sur leurs besoins. Quatre redéploiements ont été redemandés dont un pour le personnel administratif. Pour les enseignants, trois propositions de composantes demandaient de ne pas utiliser ces postes pour recruter des enseignants, mais pour mettre des personnels administratifs dessus. 48 demandes de créations ont été traitées. Pour rappel, le plafond d'emplois est limité. Il n'est pas possible de répondre à 48 demandes de créations sans demandes de redéploiements. En tout, 329 situations individuelles ont été étudiées, aussi bien pour les enseignants que pour le personnel administratif. Au vu de ces constats, il a fallu prioriser pour la campagne d'emploi 2020, en identifiant les emplois dits stratégiques sur les besoins permanents, mais aussi sur les ressources propres pour les sécuriser. 13 postes ont été repérés, sur ressources propres ou sur ressources État, pour les passer en CDI. Quand ils sont sur ressources propres, il n'y a pas de plafond État et il n'est pas possible d'ouvrir des concours, par exemple les postes trouvés au niveau du CRIIP, pour les stabiliser et proposer des CDI, car le domaine est fortement concurrentiel par rapport aux autres universités. Il peut aussi s'agir de personnes arrivant en fin de carrière, pour lesquelles il n'est pas intéressant de passer les concours et par conséquent de proposer un CDI pour terminer leur carrière.

Il faut aussi renforcer les services et les composantes qui portent des projets importants pour l'établissement, en lien avec le projet stratégique et le projet d'établissement. Il est envisagé de résorber des décalages grade/fonction et d'ouvrir cette année six postes en interne au niveau des personnels administratifs pour résorber les décalages grade/fonction et que les personnes puissent avoir la possibilité d'avoir un concours. Le deuxième objectif est de maintenir le recrutement d'apprentis (entre 10 et 15 l'année prochaine). Cela fait partie des obligations en tant qu'employeur public.

Il est proposé d'ouvrir cette année 33 postes au niveau des personnels administratifs, avec 9 de catégorie A, 8 de catégorie B et 16 de catégorie C, que ce soit de la filière AENES ou ITRF. Pour les catégories C, des postes non fléchés sont ouverts pour la filière administrative, pour laisser la possibilité à tout le monde de passer les concours. L'année dernière, cette possibilité a été offerte. Il a été constaté que des personnes en CDI qui se refusaient de passer les concours parce que le poste était fléché, les ont passés et les ont obtenus. Par conséquent, pour encourager l'ensemble de la population et ne pas attendre la fin des trois ans pour passer un concours, un panel est ouvert, et il faudra voir qui obtiendra le concours pour voir à quels postes ils sont affectés, s'ils sont maintenus sur le même poste ou placés ailleurs au sein de l'université, avec un classement.

Au niveau de l'AENES, il existe une nouveauté, l'ouverture d'un concours d'attaché *via* la sortie des IRA. Une réforme des Instituts Régionaux d'Administration a eu lieu. La scolarité est désormais découpée en deux, avec six mois d'enseignement et six mois de stage sur le terrain. Il a été proposé d'ouvrir un concours dès cette année, avec un stage dès le mois de mars au sein de l'université. Un tutorat aura lieu sur les six mois, avec une prise de fonction effective au 1<sup>er</sup> septembre. Il s'agit d'un cofinancement par l'État et par l'université. Par ailleurs, un concours AENES interne et trois externes seront ouverts. Un peu moins d'externes seront ouverts cette année, au vu des difficultés rencontrées par le Rectorat pour recruter et le nombre d'affectations non obtenues l'année dernière sur cette typologie de concours. Les concours BOE continuent, avec trois ouvertures de concours administratifs. Une composante a demandé d'ouvrir un PACTE en filière logistique, ce qui fut accepté et qui permettra de remplir les quotas obligatoires. Plus l'université respecte les quotas, moins le Rectorat et le ministère reviennent vers elle pour modifier les critères.

Les modifications par rapport aux annonces faites en relation avec les accords de la PACES concernent les enseignants. 62 postes maximum seront ouverts. Au niveau du second degré, dix postes ont déjà été ouverts dans le cadre de la première campagne, en cours de clôture. Le recrutement se fait avant les décisions des différentes instances. Ce calendrier national s'impose à l'université. Une pré-discussion a eu lieu avec les doyens. 7 postes sont susceptibles d'être vacants, avec une seconde campagne de recrutement. Au maximum, 7 postes seront ouverts, dont des BOE, mais finalement, ce niveau ne sera pas atteint. 11 postes de professeurs d'université et 34 postes de maîtres de conférences seront ouverts. C'est là que les 7 postes complémentaires ont été inscrits, dont le détail figure dans le tableau.

Le tableau de transformation des postes a été ajouté. Deux votes devront être effectués, un sur la campagne d'emploi et un sur la transformation des postes, afin de mener à bien les recrutements. Au niveau du comité technique d'établissement, la transformation de trois postes a été envisagée, à savoir deux postes de PRCE vers des postes de catégorie A pour l'appui à la recherche et à l'enseignement, et la transformation d'un poste d'IPRIA, qui existait du fait de la dotation des IUFM à l'époque pour résoudre une double occupation, à la suite du recrutement d'un professeur dans le cadre de la loi ORE. Il faut résoudre ce décalage. À la suite de la création des 7 postes, la création est en masse salariale, mais pas en support. Par conséquent, il faut pouvoir accueillir les nouveaux collègues recrutés, et il est proposé de transformer 7 postes d'ATER en postes de maîtres de conférences, et 3 postes d'ATER en postes d'IGE pour recruter les personnels administratifs.

Le Président ouvre la discussion.

Philippe BRISSONNET constate une volonté de toujours ouvrir des postes aux concours, ce qui est positif. D'année en année, les orientations sont tenues. Il existe cette année un progrès sur les décalages grade/fonction. En tant qu' élu, il ne mesure pas toujours ce que furent les demandes et comment les choix ont été opérés.

Myriam MARCIL n'est pas contre l'ouverture de concours pour recruter de nouvelles personnes et pérenniser la situation de celles qui passeront de CDD en CDI. En tant qu'administrateur et élue au Comité technique d'établissement et au Conseil d'administration, elle rencontre des difficultés pour apprécier l'utilisation des ressources et des moyens humains dans l'établissement, par rapport aux grandes orientations stratégiques de l'université, aux lignes directrices fixées. Il a été dit que certains services étaient plus en tension que d'autres, ce qui pose la question du redéploiement des moyens. L'état des vacances de postes n'est pas connu, ni les demandes émises par les composantes et les services. Par exemple, cette année, deux postes de catégorie C étaient vacants au SCD. En tant que Directrice du SCD, elle a fait une demande pour une transformation et la création d'un poste de catégorie B en logistique, qui sera affecté à la DLPI. La demande est en lien avec un besoin particulier, notamment la réouverture du bâtiment A2, qui sera difficile à gérer. 1 000 places assises y sont prévues, ce qui implique des besoins accrus en termes de logistique pour le réseau des bibliothèques. Il serait intéressant de connaître le point de départ et le cheminement collectif, comme c'était le cas auparavant. Elle s'abstiendra pour le vote de cette campagne d'emploi.

Gilles MIRAMBEAU tiendra compte de ces remarques pour la prochaine campagne. La situation de l'établissement comprend 41 rencontres et plus de 300 situations individuelles. Le nombre de créations et de déploiements possibles traduit les marges réduites de l'université.

Virginie NEVEU salue les orientations politiques récentes au sein de l'établissement. Les redéploiements, même s'ils sont limités à quatre, sont une avancée et montrent que l'université n'est plus dans l'immobilisme et que les choses peuvent évoluer. Elle salue l'attention portée sur les situations individuelles. Elle est interpellée par les 41 réunions au sujet de cette campagne d'emploi et se pose la question de l'efficacité d'un dialogue stratégique avec les composantes. Il pourrait être intéressant de mélanger l'ensemble des sujets, immobilier, RH, financier, pour avoir une vue d'ensemble et que le dialogue stratégique puisse être enrichi de cette vision multiple.

Philippe BRISSONNET s'associe aux propos de Virginie NEVEU sur la dimension des redéploiements. Il estime trop faibles les quatre redéploiements au niveau de l'établissement.

Yves BERTRAND pense que les situations de vacances de postes et de redéploiements sont normalement étudiées de manière neutre, par rapport aux besoins des composantes, des services et des laboratoires. En tant que directeur d'UFR pendant dix ans, il sait que derrière ces situations théoriques, il existe des cas humains et des attentes de collègues. Quels que soient les résultats des élections en 2020, il est important que le successeur d'Yves JEAN respecte ce qui a été fait par l'équipe présidentielle actuelle en termes de postes et de redéploiements. Il faut que les personnels administratifs et les enseignants chercheurs concernés par une promotion n'attendent pas le mois d'avril ou le mois de mai pour connaître leur sort. Il est nécessaire d'assurer une continuité. C'est la raison pour laquelle il profite de sa position de membre du Conseil d'administration pour voter pour. De plus, il souhaite comprendre comment les annonces positives sur les postes d'enseignants chercheurs et de BIATSS influent sur la masse salariale. Par exemple, il a l'impression que pour les ANR, pour ELANS ou FIGURE, la situation est neutre.

Le Président répond que la situation est neutre.

Ludovic Le BIGOT ajoute que ce n'est pas de la convention, mais que c'est par la subvention de charges de service public, sur les moyens pérennes, qu'il sera possible de se projeter sur dix ans et de constater que ce type de projet dépasse très largement le cadre des PIA les plus importants. Il faut garder en tête qu'il s'agit de coût moyen. Il faudra se projeter sur le GVT dans cinq ou six ans, quand il y aura un impact. Au début ce n'est pas le cas. Les maîtres de conférences ont leurs crédits et cela ne pose pas de difficultés quand ils sont jeunes. La question du vieillissement des maîtres de conférences se posera. En tout cas, tous les crédits sont couverts. Il faut se souvenir qu'au moment du BR, on ne vote pas sur une année pleine, mais à partir du mois de septembre pour les maîtres de conférences et les ATER. Des notifications seront transmises pour les crédits en septembre-décembre. Ensuite, ils seront soclés.

Yves BERTRAND ajoute qu'à long terme, les postes et les crédits en plus sont obtenus, ce qui est neutre.

Ludovic Le BIGOT précise que les crédits sont en plus, et non les postes.

Le Président ajoute que cette situation a été rencontrée avec l'augmentation des capacités d'accueil en FSS. Cette question a été résolue en deux ans.

Gilles MIRAMBEAU apporte deux informations. Les agents à qui seront proposés des CDI seront reçus par la DRH pour leur notifier ce que peut représenter ce type de contrat et leur rappeler leurs droits et devoirs en tant que fonctionnaires assimilés. De plus, un certain nombre de contractuels recevront de la part de leurs responsables la notification qu'ils seront maintenus dans leurs postes dès le mois de septembre. Ils auront l'information très tôt dans l'année, contrairement à d'habitude pour prendre en compte l'amélioration des conditions de travail des agents.

Le Président propose de passer au vote cette campagne d'emploi, qui s'élève à 95 postes mis au concours, ce qui est très important pour l'université. Les 33 postes ouverts pour les BIATSS font que l'université de Poitiers est une de celles avec le plus de concours ouverts, ce qui a pour conséquence d'être le lieu d'organisation de nombreux concours, ce qui pèsent sur les personnels.

#### **Délibération n° 06**

**Le Conseil d'administration approuve à la majorité la campagne d'emplois 2020.**

Le Président rappelle qu'il a tenu son engagement de 2012 renouvelé en 2016, car en huit ans, l'université a titularisé plus de 220 personnes, dont 70 sont passées en CDI alors qu'elles étaient contractuelles.

Nicolas BOISTAY ajoute que pour mener à bien la campagne, il faut transformer des postes, ce qui implique un vote obligatoire du Conseil d'administration, car ces postes doivent être transformés par le ministère. Cela concerne les sept postes de maîtres de conférences obtenus dans le cadre de la loi PACES, les trois postes d'IGE, et dans le cadre de la campagne classique, deux transformations de second degré en IGE pour l'appui à la recherche et à l'enseignement, et la transformation d'un poste d'IPRIA en PR pour résorber une double occupation dans le cadre de la loi ORE.

Le Président propose de passer au vote.

#### **Délibération n° 07**

**Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité la transformation du poste 1180 PRCE en poste BIATSS IGE n° 2020001, la transformation du poste 1547 PRAG en poste BIATSS IGE n° 2020002 et la transformation du poste 0009 INSPE IPRIA en poste PR n° 0009.**

### **5) Élection du Vice-président en charge de la Recherche**

Le Président indique que Serge HUBERSON a fait valoir ses droits à la retraite à compter du 31 décembre 2019. Il propose que Thomas ROGAUME, actuellement Vice-président en charge de la valorisation, soit

également Vice-président en charge de la recherche. La Commission de la recherche a voté à l'unanimité cette proposition. Thomas ROGAUME a fait un excellent travail sur la création d'Aliénor Transfert. Le Président propose qu'il soit en charge de la recherche pour quelques mois, pour assurer le tuilage avec le prochain Vice-président de la recherche. Il passe au vote.

#### **Délibération n° 08**

**Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité l'élection de Thomas ROGAUME en qualité de Vice-président en charge de la Recherche.**

Le Président rend hommage à Serge HUBERSON. Il a pris beaucoup de plaisir à travailler à ses côtés pendant huit ans. Ils se sont rencontrés au mois de juin 2011. Serge HUBERSON a été pendant quatre ans Vice-président en charge du patrimoine et quatre ans Vice-président en charge de la recherche. Le Président estime qu'il a eu beaucoup de chance de travailler aux côtés de Serge HUBERSON qui œuvre comme un ingénieur. Les problèmes ne sont jamais posés de façon morale. Plusieurs hypothèses sont étudiées. Il pense en permanence au bien commun et à l'intérêt général. Beaucoup de directeurs de laboratoires ont envoyé des messages pour remercier Serge HUBERSON pour son travail hyper-réactif.

Serge HUBERSON est très heureux d'avoir laissé cette impression, même s'il n'a pas réussi à résoudre certains problèmes.

Yves BERTRAND indique qu'il a été en concurrence avec Serge HUBERSON en 2014 sur le poste de doyen de la faculté de sciences. Malgré d'éventuels désaccords, il se réjouit de son action de 2016 à 2020 et le remercie.

<b>6) PEDR :</b>
- <b>Choix du mode d'évaluation</b>
- <b>Critères et barème</b>



Serge HUBERSON explique qu'il est obligatoire de revenir tous les ans sur les conditions d'attribution de la PEDR et sur le choix de l'instance d'évaluation. La Commission de la recherche a émis un avis favorable pour poursuivre l'évaluation des dossiers de la PEDR avec l'instance nationale du CNU.

Le Président propose de passer au vote.

#### **Délibération n° 09**

**Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité le mode d'évaluation par l'instance nationale.**

Serge HUBERSON annonce un vote sur le montant de la prime. Cela s'est fait par étapes successives. La mise en place d'une prime égale pour tous a été décidée, sans distinction, comme cela était le cas quand les primes étaient versées par l'État et donc fléchées, avec une distinction en fonction du poste occupé. Il existait notamment deux catégories chez les professeurs. Cela n'existe plus dans beaucoup d'établissements, en particulier à l'université de Poitiers, qui a connu une uniformisation des taux. Il a aussi fallu faire face à une augmentation du nombre de primes sur l'établissement. Leur montant a dû être baissé pour satisfaire toutes les demandes. Pour la deuxième année consécutive après cette baisse, la hausse des primes sur l'établissement doit être constante. L'an dernier, l'équivalent d'un support excédentaire avait été dégagé. La situation est similaire cette année. Compte tenu des demandes inattendues provenant parfois de collègues ayant bénéficié d'une prime ou d'une distinction, le support excédentaire n'a pas été réattribué à chaque fois. Il a été conservé en se disant qu'il pourrait permettre de faire face à des demandes de ce type (deux recevables cette année). Le montant n'a pas été modifié. Ce n'est pas une excellente nouvelle pour les attributaires, mais une bonne résolution pour l'établissement, car le montant correspond au nombre de primes distribuées. Depuis trois ans, le nombre de primes servies augmente.

Le Président estime que c'est une bonne nouvelle pour l'établissement, car cela révèle que plus de collègues sont reconnus. Il propose de passer au vote.

#### **Délibération n° 09**

**Délibération n° 09-2**

**Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité les critères de choix retenus par l'instance nationale et le barème applicables à l'attribution de la PEDR.**

**7) Tarifs et subventions**

Philippe BRISSONNET observe l'impact de ces sommes considérables.

Le Président propose de passer au vote.

**Délibération n° 10**

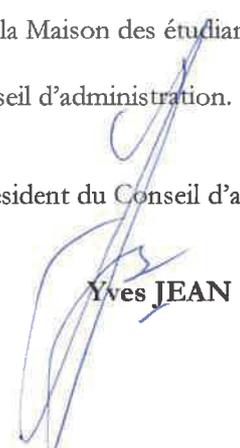
**Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité les tarifs et subventions présentés.**

**8) Questions diverses**

Le Président rappelle l'invitation aux vœux le 17 janvier 2020 à 11 h à la Maison des étudiants.

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

Le Président du Conseil d'administration

  
Yves JEAN