

# DÉLIBÉRATION n° CA-13-03-2020-01 DU CONSEIL D'ADMINISTRATION



Séance du 13 mars 2020

Approbation du compte-rendu du Conseil d'administration  
du 31 janvier 2020

## 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 31 janvier 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 13 mars 2020  
Le Président de l'Université de Poitiers

Yves JEAN

UNIVERSITE DE POITIERS  
18. MAR 2020  
Direction des affaires juridiques

Transmis à Madame la Rectrice, Chancelière des universités, le

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 31 janvier 2020

**Ordre du jour :**

- 1- Informations générales ;
- 2- Approbation du compte-rendu du Conseil d'administration du 20 décembre 2019 ;
- 3- Campagne Parcoursup 2020 : préparation des capacités d'accueil ;
- 4- Calendrier pédagogique 2020-2021 ;
- 5- Enquête temps et conditions de vie des étudiants ;
- 6- Taux de vacation BIATSS suite hausse du SMIC ;
- 7- Présentation du Schéma directeur de la qualité de vie au travail ;
- 8- Examen des demandes de financement CPER FEDER ;
- 9- Présentation de la mise en œuvre du contrôle interne ;
- 10- Procès-verbal du Conseil de gestion de la Fondation Poitiers Université du 27 novembre 2019 ;
- 11- Modification de la note mission suite à la parution de l'arrêté du 11 octobre 2019 ;
- 12- Modèle de convention type pour subvention association supérieure à 7000 euros ;
- 13- Tarifs et subventions ;
- 14- Questions diverses.

**Les membres présents :**

Licia BAGINI ; Françoise BOISSEAU ; Delphine BON ; Philippe BRISSONNET ; Aurélien BROSSARD ; Dominique BRUNET ; Sébastien CELLES ; Sandrine CHEVAILLER ; Gabriel de SAINT MARTIN ; Elvire DIAZ ; Isabelle DUFRONT ; Marie GAC ; Yves JEAN ; Karl JOULAIN ; Sébastien LAFORGE ; Evelyne LANDE ; Julien SEIGNEURET ; Thami ZEGHLOUL.

**Participants avec voix consultative :**

Gilles MIRAMBEAU ; Sylvette VEZIEN.

**Invités permanents :**

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

### **Procurations :**

Marion BLIN	à	Yves JEAN
Pascal CHAUCHEFOIN	à	Sébastien LAFORGE
Sylvain DUBOIS	à	Delphine BON
Myriam MARCIL	à	Thami ZEGHLOUL
Karine MICHELET	à	Elvire DIAZ
Jean-Philippe NEAU	à	Sébastien CELLES
Rose-Noëlle SCHÜTZ	à	Karl JOULAIN

## **1) Informations générales**

Le Président remercie les administrateurs présents et communique les informations générales.

La première information concerne les dispositions qui ont été prises par rapport à la menace du coronavirus. Dès vendredi dernier, l'ensemble des correspondants des Relations Internationales ont été alertés. Ceux-ci ont rapidement vérifié qu'aucun collègue ou étudiant n'était présent en Chine. Par ailleurs, le lundi qui a suivi, un message écrit en lien avec Jean-Charles Le Tarnec, a été envoyé à toute la communauté pour signifier qu'il n'y aurait pas d'ordre de mission vers la Chine. En effet, face au danger de pandémie et conformément aux décisions prises par les différents pays, les compagnies aériennes interdisent toute destination vers la Chine.

La deuxième information concerne la journée d'information du HCERES sur le processus d'auto-évaluation et de préparation du RAE. Afin de pouvoir déposer le dossier avant l'échéance du 11 septembre 2020, il est prévu, au mois de juillet, une rencontre entre le HCERES et la prochaine équipe pour identifier quelles sont les attentes vis-à-vis de ce dossier. Les relations sont toujours aussi fluides entre les différents participants, que ce soit avec les collègues qui ont participé aux différents groupes de travail, le service de formation recherche ou la gouvernance, ce qui a permis de réaliser une auto-évaluation, certes lourde mais intéressante. Elle a ainsi pu s'inscrire dans une stratégie qui rentre en adéquation avec l'organisation administrative de l'établissement. Ce travail de réflexion collective est prétexte à se poser sur la situation réelle de l'établissement et d'avoir une meilleure visibilité des perspectives et des trajectoires de l'université. L'exercice est particulièrement stimulant au niveau de l'esprit et il était important de l'effectuer.

Le Président signale qu'un point a été oublié dans l'ordre du jour, à l'origine d'un malentendu entre le DGS et le DAJ. Il concerne le vote d'une prime exceptionnelle de 300 € brut versée à l'ensemble des personnels BIATSS. Ce vote a obtenu l'unanimité au Comité Technique, moins deux abstentions. Comme il l'était initialement prévu, la réunion du Comité Technique devait avoir lieu vendredi 24 mais elle a été décalée exceptionnellement au lundi après-midi à cause d'une journée nationale d'action des syndicats. Si cette prime exceptionnelle peut être versée, c'est grâce à un excédent sur le budget 2019. Malgré le surcoût du RIFSEEP qui a engendré 350 000 € de dépenses, les personnels en CDI pourront en bénéficier et le versement pourra même être élargie aux personnels dont le CDD est supérieur à un an sous convention. Ainsi, la gouvernance a décidé de verser cette prime de 300 € à la fin du mois de mars 2020 à tout le personnel BIATSS en signe de reconnaissance pour le travail effectué mais aussi pour signifier son attention aux difficultés que les agents connaissent face à la baisse de leur pouvoir d'achat. Pour les universitaires en revanche, cette prime ne pourra pas être versée cette année.

Philippe BRISSONNET salue ce geste qui était très attendu par les personnels BIATSS. L'élargir aux contrats CDD supérieurs à un an est particulièrement positif d'autant plus que le Gouvernement, dans son plan de réforme des retraites, ne s'est pas engagé à revaloriser le point d'indice des agents.

Gilles MIRAMBEAU précise que cette prime, adoptée par le Conseil d'administration début 2019, s'inscrit dans le RIFSEEP au titre du CIA. Elle sera versée début avril 2020.

Philippe BRISSONNET dit que vu que l'établissement est autonome il pourrait très bien, sur décision du Président et de la direction générale des services, verser cette prime sans utiliser le dispositif du CIA.

Sandrine CHEVAILLER rappelle qu'en Comité Technique, la possibilité d'intégrer les primes dans le CIA avait bien été évoquée, pour autant, ce dispositif ne règle pas la problématique globale nationale.

Le Président propose de passer au vote.

#### **Délibération n° 05**

**Compte-tenu du résultat de l'exercice 2019, l'attribution d'une prime exceptionnelle d'un montant de 300,00 € brut (trois cents euros) en faveur des personnels BIATSS titulaires, contractuels CDI et CDD de plus d'un an (hors contrat sur vacation BIATSS et étudiant, contrat doctorant), toute catégorie (A-B-C) est approuvée à l'unanimité.**

Le Président aborde la motion « *Projet de loi pluriannuel de programmation de la recherche.* »

*Le Conseil d'administration de l'université de Poitiers, réuni le 31 janvier 2020, exprime sa vive inquiétude quant aux premières orientations issues des rapports préparatoires au projet de la Loi Pluriannuelle de Programmation de la Recherche (LPRR).*

*Ces orientations ne semblent pas répondre aux principales difficultés et fragilités de la recherche publique française.*

*Le Conseil d'administration de l'université de Poitiers regrette que malgré les discours d'intention, en particulier sur l'objectif d'atteindre 3% du PIB consacré à l'enseignement supérieur et à la recherche, aucun calendrier ni aucune mesure budgétaire significative ne participe à l'augmentation nécessaire des moyens humains et financiers des laboratoires de recherche.*

*Opposé à la marchandisation de l'enseignement supérieur et de la recherche ainsi qu'à la stratégie volontairement « inégalitaire » et « darwinienne » revendiquée par certains pour organiser la recherche, le Conseil d'administration de l'université de Poitiers affirme sa préoccupation et son opposition à de nombreuses orientations évoquées dans le cadre de cette LPRR, en particulier :*

- il refuse toutes les formes de précarisation des personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche ;*
- il refuse la dégradation des conditions d'exercice et d'évaluation des personnels et des laboratoires de l'enseignement supérieur et de la recherche.*

*Le Conseil d'administration de l'université de Poitiers exprime, en outre, son inquiétude quant à la dégradation de l'attractivité des métiers de l'enseignement supérieur et de la recherche, accélérée par ailleurs par une réforme des retraites pénalisante pour tous les agents de l'enseignement supérieur et de la recherche.*

*Soucieux de préserver une Université ouverte à tous et dans tous les territoires, le Conseil d'administration de l'université de Poitiers réaffirme son attachement au service public de l'enseignement supérieur et de la recherche, ainsi qu'au caractère national des statuts et des diplômes associés.*

*A ce titre, il demande une augmentation significative des moyens accordés à la recherche publique, et notamment un redéveloppement de l'emploi scientifique statutaire, une hausse des crédits aux laboratoires, ainsi qu'une revalorisation des traitements de l'ensemble des personnels afin de restaurer l'attractivité des métiers de l'enseignement supérieur et de la recherche. Il réaffirme son attachement aux postes de titulaires pour les enseignants, enseignants-chercheurs et personnels BIATSS. Il demande enfin le maintien du caractère national des cadres de qualification et d'évaluation des enseignants-chercheurs.*

*Le Conseil d'administration de l'université de Poitiers demande, enfin, l'organisation d'Assises Nationales de l'ESR pour permettre une véritable programmation pluriannuelle favorisant le bon fonctionnement, le rayonnement et la qualité des missions de recherche et de formation d'une Université de service public.*

Elle ne ressemble pas aux autres motions. Elle rappelle plutôt ce qui a été évoqué à plusieurs reprises par le Gouvernement, à savoir, la volonté d'avoir un vrai engagement financier à hauteur de 3 % du PIB en soutenant la recherche. Les perspectives ne sont pas bien définies mais il semblait important de rappeler par cette motion les objectifs qui sont le pivot principal de ce qui est demandé au niveau de la conférence des Présidents des universités. Face à ce projet de loi et depuis de longues années, ceux-ci ont de nombreuses attentes. L'établissement est très attaché au service public et s'oppose fermement à la politique exercée par le PDG du CNRS. Sa conception darwinienne est orientée uniquement sur des investissements dédiés à des centres d'excellence et à des laboratoires de renommée nationale et l'Université de Poitiers, à travers cette motion, manifeste clairement son refus vis-à-vis de toute forme de précarisation des personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche et souligne la nécessité de pérenniser les emplois.

Karl JOULAIN pense qu'il est essentiel de s'intéresser à ce qui a été produit dans le cadre de la préparation de cette loi. Il est très important de lire les rapports et de communiquer les propositions qui sont parfois très intéressantes. La fusion des corps, par exemple, en serait une qui permettrait de résoudre les problèmes de promotion que connaissent les maîtres de conférences à l'heure actuelle, sauf si ces corps étaient toutefois remplacés par des « tenure track » comme il l'a déjà entendu. Certaines, en revanche, apparaissent comme très inquiétantes de par leur conception très anglo-saxonne qui semble assez incompatible avec le système français. La différence de statuts entre les anciens et les nouveaux collègues pourrait très vite aboutir à une altération de la qualité des relations et à de fortes tensions au sein des universités.

Le Président propose de passer au vote.

**La motion « Projet de loi pluriannuel de programmation de la recherche » est adoptée à l'unanimité.**

## **2) Approbation du compte-rendu du Conseil d'administration du 20 décembre 2019**

Le Président demande si des éléments doivent être modifiés sur le compte-rendu du 20 décembre 2019.

### **Délibération n° 01**

**Le compte-rendu du Conseil d'administration du 20 décembre 2019 est approuvé à l'unanimité.**

## **3) Campagne Parcoursup 2020 : préparation des capacités d'accueil**

Virginie LAVAL annonce que suite à sa rencontre avec le ministère au mois de décembre 2019, elle a pu avoir un complément d'informations sur le déploiement du modèle qui va remplacer la PACES. Le ministère a demandé d'être très vigilant sur les capacités d'accueil des étudiants sur les candidatures en veillant à préserver pour 2020/2021 le même flux que celui de 2019/2020, soit 7 196 places.

Pour 2020/2021, avec la réforme de la PACES, 6 981 places sont proposées soit 215 places en moins par rapport à l'année précédente. Il a fallu donc justifier auprès du ministère qu'il y avait 90 places qui étaient dédiées strictement à la PACES d'Angoulême et que même s'il n'y avait pas eu de réforme sur la PACES, Angoulême aurait fermé cette section. Il avait en effet été convenu que ces 90 places ne seraient pas réintégrées dans les capacités d'accueil si les résultats des étudiants étaient trop faibles. Il reste donc une différence de 125 places entre les capacités d'accueil de 2019/2020 et celles de 2020/2021. En accord avec les équipes de direction de deux composantes de l'université (Lettres & Langues et SFA), il a été décidé d'augmenter les capacités d'accueil sur des licences classiques qui ne sont pas en tension. Ainsi, la licence mention « Lettres » se voit passer à une capacité d'accueil augmentée de 80 places au lieu de 40, en espagnol : 20 places supplémentaires, ainsi qu'en chimie : 15 places, en mathématiques : 20 places, en physique : 20 places et en sciences pour l'ingénieur : 10 places. Conformément à la demande du ministère, l'établissement aura donc un flux d'étudiants plus important sans pour autant atteindre les capacités d'accueil sur ces mentions.

La CFVU a émis un avis favorable sur la réforme de la PACES à l'unanimité des présents.

Le Président précise que pour la PACES d'Angoulême, une convention a été signée avec les collectivités locales et avec Pascal ROBLOT, le doyen de la faculté de Médecine et de Pharmacie. La convention stipule que la PACES sera conservée au regard des résultats obtenus sur une projection de trois ans. Si au bout de cette échéance, les résultats des étudiants d'Angoulême sont semblables ou très proches de ceux de Poitiers, la PACES sera maintenue. A contrario, la PACES ne se poursuivra pas si les résultats des deux premières années de ces mêmes étudiants n'ont pas été jugés bons à l'unanimité par la faculté de Médecine et Pharmacie et l'Université de Poitiers. La réforme de la PACES a ses limites et les campus connectés qui fonctionnent par visioconférence ou à distance sont une vraie question. Même s'ils apparaissent comme une bonne idée, il faut y ajouter nécessairement une présence humaine d'universitaires qui permet de relever un niveau d'enseignement hors du cadre de connexion à distance. La PACES qui a été délocalisée à Pau, fera également l'objet d'une évaluation de ses résultats afin de ne pas maintenir les 90 places de PACES à Angoulême. Si toutes ces questions autour de la PACES relèvent essentiellement de la CFVU, elles passent aussi par le CA dans un système très lourd. Or, pour certaines questions qui pourraient être réglées par la commission de la recherche ou par la commission de la formation de la vie universitaire, en particulier quand il y a unanimité, le Conseil

d'administration ne pourrait regarder ces questions que quand il y a discussion dans les assemblées comme la CFVU.

Le Président propose de passer au vote.

#### **Délibération n° 02**

**Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité la modification des capacités d'accueil à l'entrée du premier cycle universitaire pour les Licences générales non sélectives et pour les formations sélectives (DUT Diplôme universitaire de technologie et DEUST Diplôme d'études universitaires scientifiques et techniques), pour l'année 2020-2021.**

### **4) Calendrier pédagogique 2020-2021**

Virginie LAVAL annonce que le calendrier pédagogique a reçu un avis favorable à l'unanimité des élus de la CFVU et un avis favorable à l'unanimité du Comité Technique d'Établissement.

Les vacances de Noël qui arrivent de façon tardive dans le calendrier posent toujours un problème et rendent la construction du calendrier universitaire difficile.

Ce calendrier a été établi selon les règles propres de l'établissement :

- Avoir un calendrier de treize semaines d'enseignement à chaque semestre ;
- Identifier deux périodes dédiées aux examens terminaux pour chacun des semestres : une première période/premier semestre, une deuxième période/second semestre ;
- Prise en compte d'un délai entre la première session/semestres et la seconde session/semestres.

Le nouvel arrêté pour les licences permet de ne plus respecter le délai légal de quinze jours qui avait été fixé entre le moment de la présentation des résultats issus de la première session et la convocation des étudiants pour la deuxième session. L'université de Poitiers s'est saisie de cette opportunité pour redonner de l'oxygène au calendrier universitaire : le premier semestre sera composé de 13 semaines au premier semestre et de 13 semaines au second. Le délai pour les étudiants entre l'affichage de leurs résultats à la première session et leur convocation à la deuxième session sera d'une semaine.

La CFVU et le Comité Technique ont émis tous deux un avis favorable à l'unanimité des présents.

Le Président propose de passer au vote.

#### **Délibération n° 03**

**Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité le calendrier pédagogique pour l'année universitaire 2020-2021.**

### **5) Enquête temps et conditions de vie des étudiants**

Le Président donne la parole à Isabelle LAMOTTE qui doit informer les membres du Conseil d'administration d'une enquête importante. Elle concerne le temps et les conditions de vie des étudiants, ces deux paramètres dépendant réellement de la réussite des étudiants. Isabelle LAMOTTE a travaillé sur cette enquête en coordination avec Dominique ROYOUS, excusé aujourd'hui puisqu'il intervient dans un colloque à Lille.

Isabelle LAMOTTE rappelle qu'un document détaillé présente l'ensemble de tous les résultats de cette enquête. Réalisée en 2018 par l'Université de Poitiers, l'établissement a bénéficié de l'appui de son observatoire de la réussite et de la Vie Étudiante ainsi que du projet IDEFI PaRé. Pour permettre de continuer à évaluer ce temps avec l'ensemble de la communauté universitaire et avec les étudiants, une préfiguration d'un « bureau des temps » est prévu.

#### Objectifs de l'enquête :

- Essayer d'identifier les besoins et les attentes des étudiants et d'évaluer l'ensemble des services à proposer pour leur permettre d'améliorer leurs conditions de vie et de questionner leur temps.

- Améliorer les connaissances et les conditions de vie des étudiants en prenant en compte tous les aspects de la vie étudiante.
- Construire des actions, sensibiliser la communauté universitaire sur cette question du temps étudiant et des conditions en vue d'améliorer les services proposés aux étudiants.

#### Construction du questionnaire :

Le questionnaire a été réalisé entre la COMUE Nouvelle-Aquitaine et la COMUE Léonard de Vinci et en collaboration avec l'ensemble des observatoires des établissements d'Enseignement Supérieur de ces deux COMUE. Une première enquête avait déjà été lancée en 2015 par la COMUE Aquitaine, celle-ci vient donc en prolongement, avec la réelle volonté de reproduire et de requestionner ces conditions de vie étudiante sur un projet à l'échelle des deux COMUE. L'objectif consiste à réunir non seulement les résultats en interne mais aussi les résultats à l'échelle de la Nouvelle-Aquitaine et de la Région.

Dans ce questionnaire, chaque établissement et chaque COMUE a proposé des questions spécifiques. La vraie originalité de cette enquête a été la question du temps étudiant qui comprenait des items interrogeant au-delà des conditions de vie étudiants, comme le temps, la fréquence et le rythme de leur formation et celui de leur vie étudiante.

#### Diffusion du questionnaire :

Il a été soumis par mail entre le 7 février et le 20 avril 2018 à 24 000 étudiants. Une campagne de communication a été mise en place à l'époque par des grandes affiches et sur l'ensemble des sites des universités par les réseaux sociaux. Le taux de réponses a représenté environ 16,8 % pour un panel de 4 500 étudiants, ce qui est plutôt un bon résultat par rapport à ce genre d'enquêtes.

#### Ensemble des activités et des items inscrits dans le questionnaire :

- Activité rémunérée des étudiants (activité hors étude ou effectuée en même temps que leurs études) et quel volume elle représente.
- Budget alloué à leur vie étudiante : logement, santé, transport, activités sportives, culturelles, associatives, formation. Quel temps consacrent-ils à ces activités (pause-déjeuner, temps de trajets, répartition de l'emploi du temps pour la formation, temps libre entre deux cours...)?

#### Exemples de réponses exprimées par les étudiants :

- Formation : ils y consacrent 34 heures par semaine en moyenne : 19 heures pour la formation et 15 heures en temps personnel. Ils se disent satisfaits du temps qu'il leur est dédié pour la formation mais 38% aimeraient avoir plus de temps pour le travail personnel.
- Activité rémunérée : les étudiants indiquent que cette activité a peu d'incidence sur leur temps de vie personnelle ou de temps de formation sur l'année en cours puisqu'elle est essentiellement réalisée pendant la période d'été. 45% souhaiteraient bénéficier de plus de temps pour cette activité. 35% des étudiants exercent ou ont exercé une activité rémunérée depuis le début de l'année, ce qui représente un pourcentage important. 26% l'exercent dans le cadre de leur cursus, à l'occasion d'un stage, ce qui explique le peu d'incidence sur le temps de travail personnel.
- Pause-déjeuner : 21 % souhaiteraient une pause plus longue.
- Autres activités : les activités sportives représentent 58 % de leur temps, les activités culturelles 65% et les activités associatives 46%. Les étudiants voudraient y consacrer davantage de temps.

#### Ressources des étudiants :

Ils disposent en moyenne de 640 euros de ressources mensuelles et en dépensent environ 525. Les ressources sont plus importantes pour les étudiants masculins car ils sont plus nombreux à effectuer une activité rémunérée que les étudiantes. L'enquête révèle que leurs ressources augmentent au fur et à mesure des années, cette singularité s'expliquant par la rémunération qu'ils touchent dès lors qu'ils rentrent dans le cursus de master et de doctorat.

#### Santé :

Les étudiants se disent plutôt satisfaits de leur état de santé. Il faut toutefois noter qu'en termes de santé psychologique, 22% d'étudiants sont insatisfaits. Le stress et la fatigue récoltent les pourcentages les plus importants, celui pour l'isolement est plus faible. L'enquête révèle qu'un certain nombre d'étudiants, même s'ils estiment avoir besoin de soins, ne vont pas forcément directement auprès des services, soit par manque d'informations, soit parce que c'est leur volonté ou bien parce qu'ils pensent que leurs problèmes vont se régler.

dans le temps. Ainsi, ces données factuelles récoltées dans le sondage permettent d'avoir une vision plus claire sur les actions à mener pour améliorer les services qui peuvent accompagner ces étudiants en détresse psychologique.

#### Transport :

La marche à pied est le mode de transport le plus utilisé. La voiture vient en deuxième position. Très peu utilisent le vélo. Pour améliorer le trajet des étudiants, les actions à mener consisteront donc à inciter les étudiants à utiliser plus fréquemment le covoiturage, le vélo ou le bus. Le temps moyen par trajet est de 17 minutes mais beaucoup sont proches de l'université et ne mettent pas autant de temps.

#### Formation :

Le taux d'absentéisme est de 33% pour cause de maladies. 39% ne sont jamais absents et 28 % sont absents régulièrement. Pour ces derniers, l'enquête a dévoilé que les étudiants qui n'étaient pas intéressés ou peu motivés par les cours se débrouillaient pour se réunir en petits groupes pour convenir ensemble d'une stratégie. Certains étudiants ont décidé qu'ils n'assisteraient qu'aux cours qui les intéresseraient pendant que d'autres étudiants feraient la même chose pour d'autres matières et qu'ils se les transmettraient ensuite d'étudiants à étudiants. Si l'on retrouve une homogénéité de l'absentéisme sur les trois premières années, on peut constater en revanche qu'elle est en nette diminution dès que les étudiants entrent en master ou en doctorat. Cette organisation qui s'est installée peut avoir une incidence sur la formation, sur l'organisation des cours et les maquettes en tant que telles et peut tromper l'interprétation des chiffres du taux d'absentéisme.

Isabelle LAMOTTE rappelle que si cette enquête a pour vocation de mesurer l'organisation du temps des étudiants et de l'articuler entre les formations et l'ensemble des activités de vie étudiante, elle est aussi conditionnée à la réussite des étudiants. Ainsi, pour accompagner la mise en place du « bureau des temps », un chargé de mission vient d'être recruté. Par ailleurs, en complément de cette enquête, l'Université de Poitiers a trouvé une idée originale : faire appel à une artiste plasticienne, Marie BOOTS, en résidence d'artistes sur Poitiers. Sa mission consistera à restituer de façon sensible une carte qui permettra d'appréhender plus globalement l'ensemble des résultats de l'enquête. Cette restitution aura lieu dans le cadre des « Journées nationales des arts et de la culture dans l'enseignement supérieur » qui se dérouleront du 31 mars au 2 avril 2020. Elle sera présentée à Poitiers le mercredi 1<sup>er</sup> avril en soirée (dans un laboratoire non connu encore). Le CROUS viendra également en appui pour ce projet. En continuité de cette question du temps, l'association nationale Tempo Territorial a été créée et travaille sur le sujet depuis deux ans. En 2020 et 2021, il est prévu que cette association travaille sur le temps des étudiants et des universités qui fera l'objet d'un colloque en novembre ou décembre.

Le Président tient à souligner que cette enquête a permis de soulever un point important qu'il ne faut pas négliger. Les 25 000 étudiants du site de Poitiers (comprenant ceux d'Angoulême, de Niort et de Châtellerauld) apportent une contribution mensuelle de 15 millions d'euros (600 €/étudiant) à la Ville de Poitiers et aux communes périphériques, ce qui génère un impact dont il faut tenir compte économiquement.

Par ailleurs, l'enquête démontre que 50% des étudiants habitent à moins de trois kilomètres du site, ce qui signifie qu'ils ont à faire un trajet à pied de moins de trente minutes. L'usage de la voiture n'est donc pertinent pour une si petite distance. Il faut souhaiter que les pistes cyclables qui seront aménagées prochainement inciteront les étudiants à venir en vélo.

Isabelle DUFONT souhaite savoir si les données qui ont été présentées peuvent être accessibles par filières ou par niveau d'études. Il est important de préciser que pour que le stage fasse l'objet d'une gratification, il faut qu'il soit au moins supérieur à deux mois. Or, cette particularité peut aboutir à une prépondérance d'étudiants plus avancés dans le cycle qui auront pu répondre qu'en effet, le stage était en relation avec leurs études et qu'il n'avait pas d'incidence négative sur leur temps quotidien. Ainsi, en fonction des filières et des niveaux d'études, les réponses peuvent être très différentes. L'accès depuis 2018 à la dématérialisation des cours par la plateforme peut aussi avoir une incidence sur le taux d'absentéisme car celle-ci permet de travailler à domicile de façon autonome sans avoir à participer aux cours. Et le cas de la PACES en est un exemple bien précis. Ainsi, il serait intéressant d'intégrer les réponses de ces étudiants en fonction des profils des étudiants et des filières.

Isabelle LAMOTTE indique que cette enquête a été conduite en lien avec l'Observatoire de la vie étudiante avec Morgane LAMERAND, actuellement en congé maternité. Il est prévu qu'elle se poursuive avec la création de focus groupes pour cibler plus précisément cette question du temps. Si la présentation qui a été faite ne

sélectionne que quelques exemples, le livret, lui, permet de consulter les résultats non seulement dans le détail mais aussi les résultats par filières. La photographie, plus complète, peut ainsi montrer que les résultats évoluent en fonction de l'année d'études.

L'enquête révèle également que le lieu consacré au temps personnel des étudiants est essentiellement leur domicile ou en second choix, la bibliothèque. Pour les étudiants qui travaillent chez eux avec les cours dématérialisés, il s'agit là d'une stratégie qui coupe le lien avec l'enseignant et qui empêche l'échange. Cependant, c'est un avantage qui leur est proposé et il faut en tenir compte dans le taux d'absentéisme.

## **6) Taux de vacation BIATSS suite hausse du SMIC**

Nicolas BOISTAY indique qu'une hausse du SMIC a été annoncée au 1<sup>er</sup> janvier 2020 pour le personnel vacataire BIATSS, apportant un vrai changement dans la revalorisation indiciaire dans les catégories. Ainsi, le taux de vacation pour les catégories C est passé à 10,15 et dépasse le taux de vacation des catégories B qui était à 10,07. Il est donc proposé de passer le taux des catégories B à 10,27 pour pouvoir avoir un écart entre les 10,15 et les 10,46 pour les catégories A.

Le Président propose de passer au vote.

### **Délibération n° 04**

**Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité le nouveau taux horaire des vacances d'enseignements assurés par les personnels BIATSS à l'Université de Poitiers.**

## **7) Présentation du Schéma directeur de la qualité de vie au travail**

Laurent BOSQUET annonce que le Schéma directeur de la qualité de vie au travail a été présenté au Comité Technique en début de semaine.

Il rappelle que l'un des premiers objectifs de la seconde mandature du Président était d'amorcer un virage dans la qualité de vie au travail, en passant d'une approche qui était essentiellement centrée sur la prévention des accidents de travail et des risques psychosociaux, à un élargissement plus global de la communauté universitaire. En début de mandat, la feuille de route établie pour 2016-2019, s'était inspirée d'une démarche québécoise qui identifiait différentes étapes pour atteindre cet objectif. La première phase a donc consisté à mettre en place un comité spécifique nommé « comité du mieux-être à l'Université de Poitiers ». D'autres étapes ont suivi, plus basées sur un mode méthodologique. Une concernait le recueil des préoccupations, des besoins et intérêts de la communauté universitaire, une autre était relative à la construction d'un plan d'action pluriannuel par les membres de la communauté universitaire et la dernière avait pour but d'évaluer le plan d'action pluriannuel.

### Méthode :

Pour la phase de recueil des préoccupations, besoins et intérêts de la communauté universitaire, la démarche, qui s'est faite en collaboration étroite avec l'ARACT, s'est déroulée en deux volets : un premier volet, quantitatif, sous forme de questionnaire qui reprend les dimensions classiques de la qualité de vie au travail et un deuxième volet, qui traitait du qualitatif. Les questions restées ouvertes ont été approfondies dans un second temps lors d'un groupe focus. Les résultats de cette enquête sont consultables dans les notes de synthèse envoyées à l'ensemble de la communauté. La partie quantitative a été envoyée en juillet 2017 et la partie qualitative en janvier 2018, après la constitution du groupe focus. À partir de là, la démarche qui avait été mise en place dans la feuille de route supposait d'identifier des actions à intégrer dans le plan dans au moins deux des quatre axes qui constituent les piliers de la qualité de vie au travail (QVT). Les quatre piliers identifiés ont été :

- les habitudes de vie, dimension qui fait partie de la QVT et qui relève de la sphère privée et des décisions des personnes ;
- l'équilibre travail-vie personnelle ;
- l'environnement de travail ;
- les pratiques de gestion.

Il est très clairement ressorti de cette consultation que les deux axes pour lesquels les attentes de la communauté semblaient vraiment importantes étaient l'environnement de travail et surtout les pratiques de gestion. L'analyse approfondie de cette phase de consultation a permis au comité, en lien avec l'ARACT, de proposer différents

thèmes de réflexion à la communauté universitaire pour construire le plan d'actions. Ces thèmes ont été classés en deux catégories.

La première concerne les pratiques de gestion, dont trois sont ressorties :

- Améliorer les procédures de gestion par une démarche ascendante, en impliquant les membres de la communauté qui font vivre au quotidien ces procédures, en leur demandant de réfléchir sur l'amélioration qu'ils peuvent apporter. Leur avis étant prépondérant dans la phase de consultation.
- Définir, asseoir et valoriser la fonction d'encadrement en s'attardant davantage sur les personnels N+1, les plus souvent concernés par le mal-être.
- Valoriser les réalisations des individus et des équipes auprès de la communauté universitaire en utilisant une meilleure stratégie de communication.

La deuxième touche à l'environnement de travail dont le plan d'action vise à créer un environnement propice aux échanges et à la convivialité.

#### Démarche de mise en place du plan d'action :

Un premier travail a reposé sur la construction d'outils permettant de mutualiser les approches, ces outils étant inexistant dans les autres universités françaises. C'est en collaboration avec l'ARACT que ces outils ont pu être réalisés mais aussi avec l'AFNOR qui avait proposé une formation de plusieurs jours pour tous les membres du comité. Ainsi, est née une démarche qui permettrait aux collègues de construire le plan d'action. Un courrier explicatif a ensuite été envoyé en septembre 2018 à l'ensemble des personnels de l'Université. Ce courrier insistait particulièrement sur le caractère ascendant du plan d'action et visait à attirer leur attention sur l'importance de leur sollicitation, primordiale, pour le faire avancer. Ce travail s'est inscrit sur une base de volontariat jusqu'à la mi-octobre puis s'est poursuivi début novembre avec une journée de lancement. Soixante collègues ont répondu à l'appel et des réunions de travail par thèmes se sont ensuite constituées jusqu'en février 2019 en vue de recueillir les propositions. En février et mars 2019, une synthèse a été réalisée et a été présentée au comité stratégique du mieux-être. Elle a été proposée pour validation en mars 2019.

Une des propositions pouvait, par exemple, se baser sur une fiche issue du comité du mieux-être qui reprend les éléments de la phase consultative qui justifient cet axe. Elle pouvait reprendre également les paramètres reliés aux questions fermées, au verbatim, au bilan des groupes focus ou reprendre des extraits des groupes focus pour donner une idée d'illustration aux collègues qui vont travailler sur ce thème, le but étant qu'ils voient sur quoi s'appuie la proposition. Ce même document pouvait proposer des sous-thèmes et définir les attentes des groupes de travail pour mieux les guider. Les groupes de travail, représentés par le comité du mieux-être, étaient présents juste pour prendre des notes pour la synthèse mais ne participaient pas aux échanges. Aucun élu n'était présent. Il en est ressorti des propositions, avec pour chacune, des annexes détaillées. Elles indiquaient toutes l'objectif du thème, ses responsables et les moyens à déployer. Ensuite, une fois que les actions ont été mises en place, chaque thème a décrit le bilan des actions, les actions avec les items, les livrables et l'annexe détaillée de chaque action suivant une planification ciblée sur une période définie. Pour ne pas rajouter de contraintes de temps à la communauté universitaire, la période de planification a été souhaitée plutôt longue (4 ans). Le bilan a été présenté aux contributeurs au mois de mars pour s'assurer que la synthèse proposée reflétait ce qu'ils avaient produit. Il a été ensuite présenté au DGS et au DGSA, au comité stratégique du mieux-être pour la validation, puis dans le circuit normal de validation avec une présentation au CHSCT puis au CTE. Le projet sera présenté au Conseil d'administration avant l'été 2020. Après différents échanges avec le CTE, celui-ci a proposé que le plan d'action se transforme en schéma directeur pour que la démarche s'inscrive davantage dans l'ADN de l'établissement de façon durable et non pas par une démarche à l'échelle d'un mandat. Cette proposition a été retenue et, pour ce faire, la rédaction du schéma directeur s'est basée sur un choix de différentes stratégies. Elle a pu se finaliser au mois d'octobre, être soumise au CHSCT au mois de novembre, et présentée au CTE en début de cette semaine. Quand les votes auront été prononcés, le projet sera exposé aux différents candidats à l'élection présidentielle de l'Université pour qu'ils aient connaissance de ce schéma directeur dans le détail et qu'ils puissent l'intégrer dans leurs réflexions pour le projet qu'ils vont proposer aux élections.

#### Esprit dans lequel ce schéma directeur a été rédigé :

La rédaction du projet s'est inspiré d'exemples qui ne concernaient pas forcément la QVT mais qui pouvaient avoir des sujets variables. Certains schémas directeurs sont apparus comme très directifs, d'autres moins contraignants. Après réflexion, c'est le modèle qui n'était pas très contraignant qui a été retenu car il dressait bien le cadre global et présentait bien la méthodologie à suivre pour rester dans l'esprit de ce qui avait été fait

initialement. L'orientation de ce choix s'explique parce que chaque équipe présidentielle qui se succède peut décider d'en faire une priorité ou au contraire de le mettre dans les priorités secondaires et d'y consacrer moins de moyens. Ce schéma directeur doit être perçu comme un cadre qui présente la démarche, qui délimite les bornes pour que les équipes puissent se l'approprier. Elles pourront alors y attribuer les moyens qu'elles considèrent importants tout en tenant compte des discussions qui ont eu lieu pendant les campagnes successives. Ce cadre général permet ainsi de garder une latitude à chaque équipe pour mettre ce schéma directeur en œuvre.

#### Structure du plan :

Elle repose sur un plan bâti en quatre étapes :

- Décider : l'utilité du plan, sa stratégie, le déroulement de la démarche de qualité de vie au travail au sein de l'établissement (raisons politiques, constitution d'une feuille de route, démarche d'élaboration du schéma). Veiller à bien respecter la démarche ascendante.
- Élaborer : réaliser un état des lieux (présentation des grandes lignes de la méthode utilisée placée en annexe). Construction du plan d'action et sa méthode, sa mise en œuvre (présentation du plan d'action actuel 2020/2023). Proposer ce plan d'action annexé au schéma directeur à l'identique des propositions des collègues, sans filtre ni arbitrage.
- Identifier les conditions à réunir pour s'assurer de la bonne mise en œuvre du plan d'actions en identifiant les responsabilités en termes d'organisation et de moyens.
- Actualiser le schéma directeur : veiller à ce que son contenu reste dynamique. Il doit permettre, en cours de réalisation, d'intégrer de nouvelles actions qui auraient été proposées par des laboratoires, des facultés, des services qui n'en faisaient pas partie initialement. Évaluation d'une définition de nouvelle stratégie avec différentes pistes possibles : reprendre la méthode initiale utilisée ou l'adapter, partir sur l'idée d'un baromètre annuel avec quelques questions seulement, réutiliser la démarche globale au moment de redéfinir le nouveau schéma directeur.

#### Les annexes :

Il a été voulu que le schéma directeur ne contienne qu'une dizaine de pages pour que son contenu soit plus « opérationnel ». En revanche, les annexes sont plus étoffées. Elles regroupent les différentes chartes dont l'Université dispose, en lien avec la QVT : la charte de déontologie et d'éthique, la charte pour l'égalité femmes/hommes, la charte sur le télétravail, les statuts du comité du mieux-être pour le mandat actuel. Ceux-ci peuvent en effet évoluer au cours du temps selon les missions que les équipes successives veulent lui attribuer. Les annexes comprennent également les résultats de la phase de consultation de la communauté universitaire, les outils d'accompagnement et le plan d'action (actions brutes proposées par les groupes de travail).

En résumé, ce schéma directeur s'appuie sur une première phase générale qui donne les grandes lignes du projet et sur une deuxième phase qui fait figure d'une illustration pour le mandat actuel, en espérant que le projet soit pérennisé pour les mandats suivants.

#### Mise en œuvre du plan d'action :

Des actions liées à l'organisation sont déjà opérationnelles notamment avec la création d'un pôle QVT au sein de la DRHRS et d'un service d'amélioration continue dont une personne vient d'être nommée. Elles ont permis de structurer les services pour pouvoir mettre en œuvre le plan d'actions mais à ce jour, aucune des actions proposées par la communauté universitaire n'a pu être enclenchée. Ainsi, en proposant une modification des statuts du comité, ses missions vont pouvoir évoluer. Elles vont passer d'un rôle de conception à un rôle d'accompagnement sous deux formes : animation du réseau d'acteurs et construction d'outils de gestion de projets pour le contrôle du suivi des actions. Les nouvelles ressources dédiées à l'organisation des services seront représentées par le pôle QVT de la DRHRS et le responsable de l'amélioration continue, aidés par les acteurs impliqués dans la convention nationale PASS qui lie le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche à la MGEN. En effet, pour ce plan d'actions, ceux-ci participent chacun à hauteur de 1 million d'euros. Grâce à la signature de cette convention, chaque établissement pourra déposer des projets financés dans ce cadre. Il a été convenu, avec la MGEN, que les annexes annuelles à la convention serviront localement à la mise en œuvre des actions prévues dans le cadre de ce plan d'actions, et seront un sujet prioritaire. Un centre de ressources sur la qualité de vie au travail est en phase de constitution sur la zone économique du Futuroscope. Il impliquera l'Université au premier chef mais collaborera aussi avec un grand nombre d'autres acteurs socio-économiques qui œuvrent sur la Technopôle, étant eux-mêmes concernés par la qualité de vie au travail. Dans sa démarche, l'Université de Poitiers se montre novatrice sur le territoire et pourra partager son

expérience avec les acteurs du milieu socio-économique en vue d'une mutualisation. La perspective de ce travail « ensemble » fera de la QVT un élément d'interaction important.

Le Président remercie le travail de Laurent BOSQUET et de son équipe.

Philippe BRISSONNET regrette de pas entendre la position des autres administrateurs à ce sujet mais souhaite, pour sa part, réagir. Il souligne que le travail de Laurent BOSQUET a été très apprécié par les membres du comité technique du fait qu'elle s'est inscrite dans une démarche positive et constructive.

La notion du bien-être au travail s'est répandue dans toute la société mais un peu moins dans les universités. Le coup de projecteur mis sur ce sujet en regard de réformes nationales et de process opposés aux établissements d'enseignement supérieur donne une vision négative du sujet mais elle se contrebalance par l'enclenchement de cette politique du mieux-être au travail. Cependant, pour que ce cadre reste toujours présent, il faudra veiller à garder un lien entre la présentation et ces notions-là, quels que soient les actes qui concernent l'ensemble de la communauté universitaire.

Karl JOULAIN indique que cette notion a été un sujet débattu au sein de la FSU. Si le syndicat se réjouit que l'Université s'intéresse à la qualité de vie au travail, pour autant, il est déstabilisé par le décalage qui existe entre la publicité qui est faite sur la démarche et les moyens déployés, et la réalité des difficultés vécues dans l'organisation du travail. Le manque de reconnaissance dans le travail en est un exemple flagrant et en particulier en ce qui concerne le décalage des fonctions. Ainsi, en cohérence avec le vote qui a été émis au CTE, le syndicat FSU s'abstient de voter pour ce schéma directeur.

Le Président propose de passer au vote.

#### **Délibération n° 06**

**Le Conseil d'administration approuve à la majorité le schéma directeur sur la qualité de vie au travail à l'université de Poitiers.**

### **8) Examen des demandes de financement CPER FEDER**

Le Président propose de passer au vote.

#### **Délibération n° 07**

**Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité les opérations et le plan de financement CPER FEDER, avant soumission au Comité régional de Programmation.**

### **9) Présentation de la mise en œuvre du contrôle interne**

Gilles MIRAMBEAU excuse Diane CAPITO, qui a collaboré à cette présentation depuis le mois de septembre 2019, mais qui ne peut pas être présente ce jour.

Le projet de contrôle interne repose sur trois axes : rappel du contexte et son intérêt au sein de l'établissement, son utilisation et sa procédure. Par rapport à ce projet, le Président a rappelé récemment que l'établissement commençait à bien se structurer et à répondre à une démarche globale de qualité.

La présentation se décline en trois points :

- La démarche qualité : savoir décrire les processus, définir les responsabilités, dans un objectif de répondre avec satisfaction aux parties prenantes (personnels, équipes pédagogiques, fournisseurs ou prestataires).
- La mise en place du contrôle de gestion : ce poste a été pourvu depuis presque un an. Le retour permet d'en tirer les bénéfices et conforte l'idée que les moyens financiers et RH sont bien en conformité avec les objectifs fixés. Une fois qu'ils auront été atteints, dans une démarche d'amélioration continue, ils devront être vérifiés pour voir s'ils ont été utilisés à bon escient.
- Le contrôle interne : l'article 215 du décret de la GBCP exige que dans chaque organisme public soit mis en place un dispositif interne budgétaire et comptable de contrôle. Annuellement, la circulaire

relative à la gestion budgétaire rappelle que le contrôle interne doit concourir à la qualité des comptes et à la performance de la gestion de l'établissement et qu'elle doit être la préoccupation des organes délibérants et dirigeants de l'établissement et, en l'occurrence, le Conseil d'administration pour l'Université. Le rapport du HCERES a notifié à l'établissement que l'absence de contrôle interne ne permettait pas l'homogénéisation des processus financiers. Il préconise donc de mettre en place le contrôle interne pour gagner dans la description et l'harmonisation des processus de gestion.

L'apport de la démarche qualité et du contrôle interne est un apport global et général élargi aux services. Le contrôle interne peut s'appliquer à l'équipe présidentielle parce qu'il permet d'identifier les risques et de mettre en place des actions pour éviter qu'ils empêchent d'atteindre les objectifs fixés mais il peut s'appliquer aussi bien à la Direction générale des services, qu'aux services en général et qu'aux services opérationnels sur le terrain. Il existe une volonté, à travers le contrôle interne, d'irriguer l'ensemble de l'administration de l'établissement et de ses autres services.

La démarche de contrôle interne de gestion consiste à maîtriser les risques inhérents aux activités. Elle constitue une aide pour atteindre les objectifs fixés. Pour ce faire, une organisation adéquate permettrait à chacun de connaître ses missions à travers l'illustration d'un organigramme clair et précis. Le HCERES préconise également de définir une documentation des procédures qui respecterait les objectifs suivants : cibler l'activité par sa fonction financière et être en capacité de tracer les opérations en pouvant justifier toutes les actions enclenchées et en formalisant officiellement.

La cartographie du processus est un outil commun aux trois blocs qui ont été présentés en préambule : la démarche qualité, le contrôle de gestion et le contrôle interne. L'utilité de cette cartographie est d'obtenir une meilleure lisibilité à l'ensemble des interlocuteurs pour qu'ils puissent mieux connaître leur position dans l'organigramme, leurs missions et qu'ils puissent se situer dans l'enchaînement des activités. Ainsi pour une meilleure optimisation, l'enchaînement de ces activités peut être atteint grâce au « doublonnage » de certaines missions qui pourraient être ainsi mieux identifiées ou supprimées si elles se répètent. L'identification et l'enchaînement des activités ont pour objectif de décrire les processus et de réaliser le document en se référant aux modes opératoires afin que tout changement de postes soit vécu le plus harmonieusement possible par les services.

Toutes les cartographies sont identifiées par trois blocs distincts : le bloc supérieur qui représente les processus de management, les blocs intermédiaires qui sont les processus de réalisation et les blocs inférieurs, à savoir, les processus supports.

Les outils du contrôle interne sont relativement réglementés. Un organigramme fonctionnel permettra d'identifier les responsabilités d'environ 300 agents en capacité à se connecter sur SIFAC. Il faudra être en capacité de justifier les droits multiples qu'ont ces agents : qui fait quoi ? À quel moment ? Sur quel processus ? Chaque processus sera rattaché à des risques qu'il faudra être en mesure d'identifier et d'évaluer. Il faudra déterminer la capacité à les maîtriser en les indiquant dans la cartographie. Pour les prévenir, des plans d'actions seront mis en place, présentés sous différentes formes. Les outils du contrôle internes feront l'objet de référentiels organisationnels : le référentiel du contrôle interne budgétaire et du contrôle interne comptable qu'il faudra annuellement faire valider par le Conseil d'administration.

La cartographie standard utilisée par l'Université de Poitiers s'illustre de la façon suivante :

- au centre, les activités ou les processus dits « de réalisation », composés des missions principales de l'Université (enseignement, recherche et vie universitaire) ;
- au-dessus, les processus de gouvernance ou de management, c'est-à-dire la définition du pilotage et de la stratégie (pilotage des moyens, de l'organisation et de la communication) ;
- au-dessous, les processus supports : RH, logistique, finances, documentation... avec les besoins qui ont été sélectionnés à partir de plusieurs cartographies pour s'assurer qu'ils soient tous couverts (besoins des personnels, doctorants, fournisseurs...).

Dans le contrôle interne à l'Université, ont été imaginées deux démarches en vue d'alléger le dispositif qui apparaît, de prime abord, très chronophage et relativement lourd à mener. La première a été nommée « micro-démarche de contrôle interne », la seconde, « macro-démarche de contrôle interne » et ont chacune leur propre dispositif, appliqué à des processus bien spécifiques.

La « macro-démarche » sera attribuée à des risques majeurs et concerne plutôt les objectifs des directions dites « stratégiques ». Les « micro-démarches » vont s'appliquer à des processus très spécifiques, dont les risques sont

importants et qui nécessiteront de rentrer dans le détail. La priorité de l'année 2020 pour les services est ciblée sur la mise en place du contrôle interne budgétaire et du contrôle interne comptable. Pour faciliter les liens entre l'ordonnateur et le comptable dont les processus sont très proches, il sera fait en sorte que les outils soient harmonisés aussi bien pour le processus de contrôle interne que sur la partie budgétaire et la partie comptable. En fonction de l'atteinte de ces objectifs pour l'année 2020, cette démarche sera déclinée plus largement sur d'autres processus.

Pour mieux comprendre l'installation de ce contrôle interne dans la présentation, il faut se référer aux codes couleur. Ainsi, dans le contrôle interne, la « macro-démarche » a été indiquée par des points verts. Elle sera appliquée en fonction d'un calendrier sur l'ensemble des processus. Aujourd'hui, c'est la « micro-démarche » qui sera appliquée sur la gestion financière et sur quelques processus de la gestion des ressources humaines et de la relation sociale, notamment sur tout ce qui concerne le suivi de la masse salariale. Le premier travail que Diane CAPITO a enclenché est l'organigramme fonctionnel. Il va ressembler, à terme, à une liste de tous les processus et de toutes les tâches de tous les intervenants aptes à assurer ces missions et en capacité à s'assurer de la continuité de service en utilisant les documents et les outils mis à leur disposition.

La cartographie des risques est un document qui est également lourd à gérer. Elle comprend une première partie qui indique les processus et sous-processus identifiés et attachés à leurs tâches s'ils présentent des risques. Une fois le risque identifié, il sera évalué avec un degré de gravité et de fréquence qui permettra de déterminer la criticité en utilisant des codes couleurs facilement identifiables dans la cartographie. Ce document aidera également à déterminer si l'établissement est capable ou non de maîtriser ce risque et, en comparant la criticité et la maîtrise du risque, de voir comment prioriser les différents risques. En fonction des risques prioritaires, un plan d'action sera lancé qui aura pour objectif de limiter, diminuer, voire d'éteindre les risques. Tous ces éléments feront l'objet d'une présentation annuelle en Conseil d'administration.

Cette démarche ne pouvant s'appliquer à un agent ETP, l'idée est de voir comment ce dispositif peut s'animer au sein de l'établissement. Pour cela un « comité de pilotage de contrôle interne » conduit par Gilles MIRAMBEAU et Diane CAPITO s'appuiera sur un réseau de référents du contrôle interne, déjà identifiés dans chaque service (un agent comptable du contrôle interne et un autre de la DIAF). C'est sur cette base que Diane CAPITO et les deux agents vont mettre en place le dispositif financier. À la suite de cette opération, il faudra bien s'assurer que les actions ont été réalisées. Pour cela, la boucle d'évaluation sur quatre ans étant longue, le DGS aura besoin d'avoir un regard externe sur la mise en place du contrôle interne. Il demandera à des auditeurs externes d'intervenir pour émettre un avis sur l'installation des processus et sur leur suivi, en vue de respecter la démarche d'amélioration continue. Ces auditeurs n'ont pas vocation à évaluer mais plutôt à s'assurer que les éléments que déclarent l'établissement sont bien appliqués. Cependant, cette démarche innovante peut effrayer les agents audités et il faudra donc prévoir de les accompagner. Le temps sera suffisant pour le faire car le dispositif de contrôle interne ne sera présenté aux membres du Conseil d'administration que courant 2021, le temps que les processus soient bien documentés. Ainsi, le calendrier évalué sur quatre ans, proposé par Diane CAPITO et les deux agents, laisse bien apparaître sur l'année 2021 la mise en place du dispositif de contrôle interne sur le volet budgétaire et comptable.

Le Président remercie Gilles MIRAMBEAU pour cette présentation.

Philippe BRISSONNET a trouvé ce projet intéressant mais regrette que l'intitulé de la présentation du document mentionne « contrôle interne » au lieu de « contrôle interne budgétaire et comptable », ce qui n'est pas la même chose. Il rappelle la mise en œuvre de la LOLF (Loi organique relative aux lois de finances), dont les objectifs pouvaient être perçus comme positifs en ce sens qu'il s'agissait d'améliorer toutes les procédures et les processus pour mieux gérer l'établissement. Pourtant les différentes lois qui ont suivi, notamment celles relatives à l'autonomie des établissements, ont profondément modifié les établissements publics d'enseignement supérieur. L'installation de ce contrôle interne, qui participe à l'évidence du « nouveau management public » (New Public Management), est inquiétante. L'approche gestionnaire devient dominante par rapport aux missions et activités des établissements et c'est une dérive que la CGT conteste.

Le Président pense qu'il n'existe pas de lien entre la présentation de Gilles MIRAMBEAU et le management public. Il rappelle que lors de ses vœux, il a souligné qu'il lui semblait essentiel que la responsabilité de l'Université soit assurée par des pairs, par une élection de la communauté ouverte sur un débat démocratique entre plusieurs candidats et que ce soit des universitaires qui assument les responsabilités. Les CHU ne fonctionnent pas sur le même schéma. Ils sont dirigés par des directeurs généraux et par des conseillers de surveillance qui représentent très peu les personnels puisqu'ils imposent d'avoir 3 représentants syndicaux sur

l'ensemble des membres du conseil de surveillance. Durant les réunions qui ont lieu tous les deux ou trois mois, quelques décisions sont prises mais seul le directeur général, en tant que décisionnaire principal, peut trancher sur les aspects financiers. Il ne faut donc pas confondre le « new management » avec le contrôle interne qui n'ont pas la même vision. Il faut également faire état de la lourde tendance de la part des grands corps de l'État au niveau national à essayer d'évoluer vers la façon dont les nouveaux directeurs des INSPE sont nommés. En effet, ceux-ci ne sont plus désignés par le conseil d'institut mais par un jury paritaire entre le Rectorat et l'Université car un certain nombre de présidents d'universités se sont opposés aux propositions des recteurs. Le rapport du HCERES a indiqué, par exemple, que plus de 600 personnes dans l'Université de Poitiers avaient l'autorisation de signer des chèques, ce qui mettait l'établissement dans un état de fragilité extrême. Les commissaires aux comptes ont constaté que l'Université avait 400 000 euros de recettes supplémentaires qui n'avaient pas été encaissées. Elle n'est donc pas en capacité d'assurer une sécurisation financière, ni au niveau des recettes, ni au niveau des dépenses. C'est pour cette raison que le changement d'organisation est nécessaire et que la décision de ne plus autoriser ces personnes, y compris les universitaires, à avoir la possibilité de faire des dépenses dans l'Université de Poitiers est une priorité. Les procédures qui seront mises en place permettront de cadrer les responsabilités de chacun, même si cela peut avoir des conséquences juridiques sur le Président de l'Université qui sera prochainement élu.

Le recrutement du contrôleur de gestion au sein de l'établissement, enfin espéré, vient à point. Il permettra d'avoir un regard extérieur et d'émettre des avis sur différents sujets.

Philippe BRISSONNET excuse la maladresse avec laquelle il est intervenu mais il a tout de même dit au préalable qu'il avait compris la nécessité de mettre en place le contrôle interne dans l'établissement. Il est simplement inquiet face au changement profond de type de management dans les organismes tels que les universités dont l'évolution récente, soumise à des contraintes, s'inscrit dans une longue série de réformes. Ce n'est pas la présentation du contrôle interne qui est en cause, mais ce nouveau management public qui risque de dominer.

Gilles MIRAMBEAU justifie l'intitulé de la présentation du document. Il a été nommé « contrôle interne » parce que ce terme est plus large que la fonction financière. Chaque projet peut appliquer la méthodologie du contrôle interne sur la fonction juridique mais elle peut aussi s'adapter aux projets de services de façon très macro pour qu'ils puissent atteindre les objectifs qu'ils se sont donnés sur la gestion des risques. Les objectifs individuels intermédiaires sur un certain nombre d'agents doivent être réalisés et formalisés. Le dispositif qui est en train de se mettre en place n'a pas vocation à dominer mais d'aider à mieux travailler.

Le Président ajoute que l'état des lieux qui peut être fait en complément peut servir d'auto-évaluation pour les universitaires. Il est important de mettre en avant l'objectif prioritaire de l'année, de voir comment l'atteindre, personne par personne et activité par activité. Un directeur de laboratoire peut arriver par exemple avec un projet sur quatre ans et s'opposer au bout de quelques mois en demandant où en est le suivi de son dossier par rapport à la feuille de route qu'il s'était fixé. Ainsi, ce système d'autoévaluation peut très bien fonctionner. La situation est saine mais fragile en termes de démarche sur le plan financier, d'où la nécessité de dire que sur cette entrée-là, il faut progresser.

#### **10) Procès-verbal du Conseil de gestion de la Fondation Poitiers Université du 27 novembre 2019**

Le Président propose de passer au vote.

##### **Délibération n° 08**

**Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité le procès-verbal du Conseil de gestion de la Fondation Poitiers-Université en date du 27 novembre 2019.**

#### **11) Modification de la note mission suite à la parution de l'arrêté du 11 octobre 2019**

Gilles MIRAMBEAU explique que la modification de la note de mission fait suite à un arrêté publié le 11 octobre 2019. Le taux de remboursement des repas pris à l'occasion d'une mission en France passe au premier janvier à 17,50 €. Le missionnaire doit justifier le paiement de ce repas mais s'il n'est pas en capacité de le faire, l'agent comptable exigera d'attester sur l'honneur qu'il a bien pris un repas et qu'il a fait l'objet d'une dépense.

Le Président propose de passer au vote.

**Délibération n° 09**

**Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité la modification de la note de prise en charge des frais de mission.**

**1) Modèle de convention type pour subvention association supérieure à 7000 euros**

Gilles MIRAMBEAU indique que ces conventions sont signées entre des associations et l'établissement, suite à la commission FSDIE. Les montants importants avaient conduit à modifier le modèle de convention et notamment à soumettre le solde du versement à la production d'un bilan quantitatif et qualitatif. Au bout de quelques années de fonctionnement, et pour suivre le plan d'amélioration continue et de gestion des risques, il a été décidé de modifier cette convention pour gagner en souplesse dans l'attribution des moyens et dans le fonctionnement des associations, tout en sécurisant l'utilisation de ces fonds.

Deux types d'associations ont été distinguées : en premier, les nouvelles associations qui feraient l'objet d'une subvention pour laquelle les modalités de la convention ne changeraient pas. Elles bénéficieraient toujours d'une attribution de 80% du budget et d'une autre dotation de 20% après remontée de la présentation du bilan financier et d'activités. Le deuxième type d'associations identifiées sont les associations qui sont bénéficiaires de l'année N-1. Elles bénéficieront d'un versement de la subvention à 100% mais seulement si elles ont bien fourni au service le bilan de l'attribution de la subvention précédente.

La modification de ce modèle de convention a pour but de garantir que l'activité et les moyens soient dépensés à bon escient et justifiés sur le bilan de l'année N-1.

Le Président propose de passer au vote.

**Délibération n° 10**

**Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité le modèle de convention de partenariat avec des associations dont le montant de la subvention versée par l'université de Poitiers est supérieur à sept mille euros (7000 €).**

**2) Tarifs et subventions**

Le Président propose de passer au vote.

**Délibération n° 11**

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

**3) Questions diverses**

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

Le Président du Conseil d'administration

UNIVERSITE DE POITIERS  
Yves JEAN

18. MAR 2020

Direction des affaires juridiques