

DÉLIBÉRATION n° CA-30-04-2021-01 DU CONSEIL D'ADMINISTRATION



Séance du 30 avril 2021

Compte-rendu du Conseil d'administration
du 12 mars 2021

Le Conseil d'administration

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

Après en avoir délibéré,

ADOPTE

Article 1^{er} : Dispositif

Le compte-rendu du Conseil d'administration du 12 mars 2021 est approuvé, conformément à la pièce-jointe, et sous réserve d'y apporter la modification suivante :

A la demande de Madame Aurélie HILT, en page 9 :

Majdi KHOUDEIR souligne qu'il faudra penser à la prolongation des accès aux ressources électroniques pour les stages jusqu'au 31 décembre 2021.

Modifier par :

Aurélié HILT souligne qu'il faudra penser à la prolongation des accès aux ressources électroniques pour les stages jusqu'au 31 décembre 2021.

Article 2 : Décompte des voix

La présente délibération est adoptée selon le décompte suivant :

32 votants		
	Pour	29
	Contre	0
	Abstentions	3

Fait à Poitiers, le 30 avril 2021
La Présidente de l'université de Poitiers,
Présidente du Conseil d'administration,

Virginie LAVAL

UNIVERSITE DE POITIERS

Transmis à Madame la Rectrice de la région académique Nouvelle-Aquitaine, Rectrice de l'Académie de Bordeaux, Chancelière des Universités, le 04. MAI 2021

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

Direction des affaires juridiques

Voies et délais de recours

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

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

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

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

Séance du 12 mars 2021

Ordre du jour :

- 1- Informations générales ;
- 2- Compte-rendu du Conseil d'administration du 29 janvier 2021 ;
- 3- Désignation des membres pour siéger au Comité électoral consultatif (pour délibération) ;
- 4- Calendrier pédagogique 2021-2022 (pour délibération) ;
- 5- Recrutement à l'entrée en master 1 pour l'année universitaire 2021-2022 :
 - a. Adaptation des capacités d'accueil et des modalités de recrutement à la période de crise sanitaire (pour délibération) ;
 - b. Composition et rôle des commissions de recrutement (pour délibération) ;
- 6- Détermination des capacités d'accueil en 1^{er} cycle des études de maïeutique, médecine, odontologie, pharmacie et kinésithérapie pour l'année universitaire 2021-2022 ;
- 7- Possibilité de prolonger la période sur laquelle peuvent se dérouler certains stages des maquettes de formations 2020-2021 jusqu'à fin décembre 2021 (pour délibération) ;
- 8- Commission CVEC : désignation des membres du collège des usagers (1 titulaire et 1 suppléant) (pour délibération) ;
- 9- Point HCERES (pour information) ;
- 10- Compte financier 2020 (pour délibération) ;
- 11- Contrôle interne budgétaire et comptable (pour délibération) ;
- 12- Contingents CRCT 2021 (pour délibération) ;
- 13- Bilan télétravail et actualisation de la charte (pour délibération) ;
- 14- CDD projet (pour délibération) ;
- 15- Charte des formateurs (pour information) :
 - a. Taux de rémunération (pour délibération) ;
- 16- LDG mobilité (pour information) ;
- 17- Tarifs et subventions ;
- 18- Questions diverses.

Les membres présents :

François BRENET ; Matylde BRETHENOUX ; Thierry CABIOC'H ; Sandrine CHEVAILLER ; Claire de BISSCHOP ; Isabelle DELOUVÉE ; Isabelle DUFONT ; Laure FAVOT-LAFORGE ; Tom GAUVREAU ; Annie GENIET ; Sylvie HANOTE ; Nicolas HAYER ; Aurélie HILT ; Marina HOUMEAU ; Anne-Sophie JOYEUX ; Majdi KHOUDEIR ; Eddy LAMAZEROLLES ; Virginie LAVAL ; Marie LEDOUX-WALDURA ; Ariane Le MOING ; Léonore MONCOND'HUY ; Olivier PALLUAULT ; Rodolphe PAUVERT ; Stéphanie PAVAGEAU ; Bruno QUINTON ; Fabienne RICARD ; Jean-Pierre RICHER ; Richard SALIVES ; Nathalie THIRIET ; Dorian TISSOT ; Lucette TOUSSAINT ; Frédéric VRAY.

Participants avec voix consultative :

Gilles MIRAMBEAU ; Sylvette VEZIEN.

Invités permanents :

Nicolas BOISTAY ; Roxane DURAND ; Marie GAC ; Pascal ROBLOT ; Przemyslaw SOKOLSKI.

Procurations :

Sylvie PLUMET	à	Virginie LAVAL
Frédéric RIDEAU	à	Eddy LAMAZEROLLES

1) Informations générales

La Présidente est allée à Niort et à Angoulême à la rencontre des élus et des équipes pédagogiques, avec la volonté de réaffirmer le rôle de l'université de Poitiers, en cohérence avec les territoires. Pour chacun de ces sites, elle a nommé un coordinateur : Dominique SOUCHET pour Angoulême et Florent JABOUILLE pour Niort. Un chargé de mission étudiant a également été nommé sur chacun de ces deux sites : Dorian TISSOT pour Angoulême et Lou TOA pour Niort. Les rencontres à Angoulême ont été multiples et variées. Elle a rencontré le directeur de Magelis, le Directeur de l'école supérieure de l'image Marc MONJOU, le Président du Grand Angoulême Xavier BONNEFONT, le Président du Conseil Départemental et de Magelis Jérôme SOURISSEAU et les responsables internes à l'université de Poitiers. Elle a eu la même démarche à Niort, où elle a rencontré Jérôme BALOGE, Président de Niort Agglo. Elle est allée à CALYXIS pour la signature de la convention et affirmer un partenariat avec cette entreprise. Elle a rencontré le Président du département des Deux-Sèvres, Monsieur TALHOUE-ROY, et les responsables internes à l'université de Poitiers sur le site de Niort. Un sujet est ressorti sur les deux sites. Il s'agit de l'arrivée massive du privé sur ces deux territoires, avec une inquiétude des collègues. Elle en a discuté avec les collectivités territoriales, en rappelant que la volonté de la Présidente de l'université de Poitiers n'était pas une augmentation des effectifs pure et simple, mais qu'elle avait le souci de l'étudiant et de son insertion. Les deux collectivités territoriales y ont été sensibles. L'ouverture d'une licence de psychologie sur le territoire niortais a été pointée du doigt en raison du marché du travail dans le domaine. Il est difficile de comprendre la stratégie développée par cette collectivité territoriale, sachant qu'une telle licence existe déjà à l'université de Poitiers sur son site poitevin. Elle fera part de l'arrivée de l'UCO à Niort aux rectorats et rencontrera le directeur de l'UCO pour faire le point sur ces aspects. Il lui importe de ne pas déployer une mini université sur ces deux sites, mais de renforcer le territoire en lien avec ses besoins, que ce soit sur la formation, la recherche ou l'innovation. Sur Angoulême, un sujet est ressorti et inquiétait les équipes pédagogiques à juste titre, car c'est un sujet qui dure depuis plusieurs mois. Il s'agit du déménagement de l'INSPE vers le centre des Valois, avec un bouleversement en cours d'année universitaire. Elle a pris le dossier en main, est allée discuter avec Jérôme SOURISSEAU et a obtenu que le déménagement de l'INSPE ne se déroule qu'en septembre 2022, permettant aux équipes pédagogiques de rester dans leurs locaux avec les étudiants en attendant le futur déménagement. Monsieur SOURISSEAU a été à l'écoute sur ce dossier. À Niort, hormis l'arrivée massive du privé, un sujet inquiétait particulièrement les collègues rencontrés. Il s'agissait d'un sujet très ancien, datant de Laurent ANNE, lorsqu'il était directeur général des services. Il est nécessaire de mieux travailler sur le site niortais avec une mutualisation des services et des fonctions partagées. Elle est en train de rencontrer les doyens des composantes implantées sur ce site pour faire le point avec eux. Elle a aussi rencontré le maire de Royan il y a environ quinze jours. Elle a conforté le rôle du CAREL sur ce territoire. Un travail de coordination est en train d'être mis en place avec le maire de Royan pour le renforcer. Hier, avec

Madame LEMAIRE, directrice du CROUS, un point très intéressant a été réalisé sur la prise en charge de la précarité étudiante. C'était une réunion très pertinente, notamment avec les assistantes sociales qui jouent un rôle central en cette période de crise, mais aussi avec les responsables du service handicap, Handisup. L'université est dans une perspective d'inclusion. Cela dépasse largement les frontières du territoire, l'Université est une des plus inclusives. Elle est allée rencontrer les acteurs et bénévoles de l'épicerie sociale et solidaire. Elle a pu discuter avec deux jeunes étudiantes, une en première année de LEA et une en deuxième année de psychologie qui, sur leur temps libre, s'investissent pour venir en aide aux autres étudiants. Elle attend avec impatience une annexe descriptive au diplôme digne de ce nom pour témoigner des compétences de ces étudiantes qui s'engagent au service de l'université. La réussite d'un étudiant n'est pas seulement d'avoir plus de dix à un diplôme. C'est une réussite plurielle qui inclut l'engagement de ces étudiants pour devenir les citoyens de demain. Elle les a remerciées pour leur investissement.

Avec Pascal ROBLOT, elle rencontrera Alain PICHON, Président du département de la Vienne, d'ici une quinzaine de jours. C'est un véritable enjeu pour que le département s'investisse davantage au sein de cet établissement. À Niort, le département souhaite s'engager. Ces partenariats sont essentiels pour le bien-être des étudiants.

Elle revient sur le CPER, en discussion avec la Région. Deux réunions ont été organisées successivement, avec un travail porté en amont par Yves GERVAIS en lien avec les pilotes des fiches CPER. Un parti politique fort a été pris de ne pas mettre les campus thématiques en compétition. Ce n'était pas l'objectif car la Région demande de prioriser sur le CPER. L'objectif a donc été de prioriser les actions au sein de chaque campus. Yves GERVAIS a travaillé en étroite concertation avec les porteurs. Les deux réunions de travail avec la Région se sont très bien passées et d'autres suivront.

Elle a abordé le sujet de la certification en langues lors d'un précédent Conseil d'administration. Il faut certifier les étudiants en anglais à travers une entreprise privée retenue sur un marché porté par le ministère, PeopleCert. Le marché est opérationnel. L'université de Poitiers ne participera pas à la certification des étudiants pour cette rentrée universitaire pour plusieurs raisons. Le ministère avait précisé au moment du marché que l'entreprise qui serait sélectionnée prendrait en charge l'ensemble de la passation des certifications. C'est absolument faux puisqu'il est demandé aujourd'hui d'organiser en présentiel la certification de ces étudiants alors que l'université a des examens en distanciel avec un protocole sanitaire extrêmement lourd. Elle ne lâchera pas, le ministère est informé. Poitiers n'est pas la seule université à réagir comme cela. La CPU et le réseau VP CPU se sont mobilisés. Le contrat avec PeopleCert sera dénoncé pour la rentrée prochaine. L'université est en train de travailler avec la CPU, le CLES et le ministère pour que le CLES soit reconnu et pouvoir travailler soit sous un contrat établissement, soit sous un contrat porté par le ministère. Elle refuse d'appliquer cette loi, il s'agit d'un mouvement national.

Elle aborde les conséquences de l'application de la LPR sur de nombreux sujets et notamment ceux discutés au ministère. Un arrêté a été publié le 26 février 2021 concernant la prime de recherche et d'enseignement supérieur des personnels. Cela englobe les enseignants-chercheurs et les enseignants, les directeurs de recherche CNRS, et quelques collègues BIATSS. Cette prime était unifiée à 1 500 euros pour l'ensemble des enseignants-chercheurs et des enseignants. À partir de maintenant, elle sera augmentée en fonction du grade. Les professeurs des universités vont toucher 1 800 euros au lieu de 1 500 euros. Les maîtres de conférences vont toucher 2 350 euros au lieu de 1 500 euros et tout autre bénéficiaire de la prime de recherche passe à 1 259 euros. Ce décret est applicable dès cette année. Elle ne sait pas comment cela va se passer en termes de rattrapage, mais un premier versement a déjà été fait. Les discussions sont en cours entre la CPU, le ministère et la DGRH. Si cet arrêté est en œuvre dès aujourd'hui, il pourra évoluer puisqu'un grand nombre de syndicats et la CPU s'opposent à cette différenciation selon le grade. Sur la LPR et les questions RH, elle reviendra vers les élus au prochain Conseil d'administration car les choses évoluent très vite.

Stéphanie PAVAGEAU demande que soit clarifié le rôle des étudiants sur les différents sites. Elle pense notamment au site d'Angoulême qui est très éclaté. Elle demande ce qui a été imaginé pour les étudiants de l'unité 16, du campus des Valois, l'INSPE en septembre 2022 et Segonzac.

La Présidente répond qu'elle travaillera avec le vice-président étudiant et les deux chargés de mission pour définir leur feuille de route. La mission principale de ces deux chargés de mission est de servir de relai au vice-

président étudiant sur les sites qui ne sont pas à Poitiers, en matière de vie étudiante, de relai culturel, santé, et sport. Cela est toutefois plus compliqué à Angoulême qu'à Niort.

Dorian TISSOT indique que le premier rôle est de faire le relai entre les étudiants du site d'Angoulême et le vice-président étudiant et donc la Présidence. Une action sera développée en BDE. C'est en début de réflexion. Les BDE sont rencontrés, ainsi que les étudiants et les élus. L'objectif sera de réunir les étudiants et les élus pour voir les formations et que toutes les actions menées par l'université le soient de manière égale sur tous les sites et campus, même si c'est éclaté, à Angoulême.

2) Compte-rendu du Conseil d'administration du 29 janvier 2021

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 01

Le compte-rendu du Conseil d'administration du 29 janvier 2021 est approuvé à l'unanimité.

3) Désignation des membres pour siéger au Comité électoral consultatif

Gilles MIRAMBEAU annonce que les élus sont amenés à voter sur deux points. Le premier concernera les membres désignés par les listes pour siéger au Comité électoral consultatif. Le deuxième vote sera celui relatif à la nomination du Président du Comité électoral consultatif suite à une proposition faite par la Présidente. Le Comité électoral consultatif est une instance qu'il faut mettre en place conformément au Code de l'éducation et aux statuts de l'établissement. Ce Comité vient en soutien à la Présidente dans tous les processus électoraux des conseils centraux et des composantes. Le Comité électoral consultatif nécessite la désignation de représentants des personnels et des usagers parmi chaque liste représentée au Conseil d'administration de l'établissement. C'est pourquoi les élus ont été sollicités dans la semaine par la Direction des affaires juridiques afin de faire remonter un nom parmi les élus ou la liste d'élus au Conseil d'administration. Parmi les membres du Comité électoral consultatif, un représentant du recteur d'académie sera également présent à chaque réunion.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 02

Le Conseil d'administration approuve à la majorité (32 voix pour, 0 voix contre, 2 abstentions) la désignation des membres par et parmi chaque liste représentée au Conseil d'administration de l'université de Poitiers pour siéger au Comité électoral consultatif de l'établissement en qualité de représentants des personnels et des usagers :

Liste	Représentant	Nom prénom
<i>Une université de talents pour notre société avec Majdi Khoudeir</i>	Personnel	ETIEN Erik
<i>Avec Yves Bertrand, pour une université actrice de son avenir</i>	Personnel	BRENT François
<i>Avec Virginie Laval, une énergie nouvelle pour notre université</i>	Personnel	LAMAZEROLLES Eddy
<i>CGT FERC Sup</i>	Personnel	DUFRONT Isabelle
<i>SNPTES</i>	Personnel	CHEVAILLER Sandrine
<i>Pour une fac sociale et émancipatrice</i>	Usager	GAUVREAU Tom (QUADRIO Fanette)
<i>Bouge ta fac avec l'AFEP et tes assos étudiantes</i>	Usager	HOUMEAU Marina (TISSOT Dorian)
<i>UNEF le syndicat étudiant : ensemble pour défendre nos droits et contre la précarité</i>	Usager	PORTIER Chloé (BANGOURA Almamy Kalla)
<i>UNI : contre les blocages, pour la liberté d'étudier !</i>	Usager	BRETHENOUX Matylde (DAUTHEVILLE Thibault)

Le Comité électoral consultatif doit être présidé par un enseignant-chercheur proposé par la Présidente de l'université et le choix doit être ratifié par le Conseil d'administration.

La Présidente propose Eddy LAMAZEROLLES, professeur de droit, pour présider le Comité électoral consultatif.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 02 (suite)

Le Conseil d'administration approuve à la majorité (23 voix pour, 1 voix contre, 10 abstentions) la désignation du Président du Comité électoral consultatif de l'établissement, sur proposition de la Présidente de l'université de Poitiers :

LAMAZEROLLES Eddy

4) Calendrier pédagogique 2021-2022

Noëlle DUPORT annonce que pour le pôle formation, le premier point relève du calendrier pédagogique. Celui-ci a suivi le cursus habituel, il a été proposé pour avis en CFVU la semaine dernière. Il a été légèrement amendé sur une demande des usagers qui avaient souhaité qu'une semaine de vacances de février soit décalée, ce qui est effectivement plus opportun, car cela faisait un semestre plus équilibré. Il a ensuite été proposé en Comité technique d'établissement. Ce calendrier arrive tardivement devant les différentes instances de l'établissement car le ministère a communiqué tardivement les périodes de vacances scolaires des différentes zones. Les deux semestres sont équilibrés puisqu'ils proposent chacun treize semaines d'enseignement. Cette proposition a été adoptée à l'unanimité par les élus de la CFVU et du CTE.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 06

Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité le calendrier pédagogique pour l'année universitaire 2021-2022.

5) Recrutement à l'entrée en master 1 pour l'année universitaire 2021-2022 :

- a. **Adaptation des capacités d'accueil et des modalités de recrutement à la période de crise sanitaire**
- b. **Composition et rôle des commissions de recrutement**

a) Adaptation des capacités d'accueil et des modalités de recrutement à la période de crise sanitaire

Noëlle DUPORT indique que le document qui a été communiqué fait état de la capacité d'accueil des différents masters, mais également des modalités de recrutement. Ces deux points ont déjà fait l'objet d'un vote par le Conseil d'administration du 23 novembre 2020. Il revient au Conseil d'administration aujourd'hui pour deux raisons. La première est qu'à l'époque de ce vote, la période de campagne n'était pas connue. La délibération permet d'informer de cette période de campagne en ligne avec la période de campagne au niveau national. À cet égard, il est possible de déplorer que toutes les universités ne s'inscrivent pas dans cette période de campagne, ce qui ne facilite pas la lecture pour les étudiants qui se retrouvent parfois pénalisés quand ils apprennent qu'une université a déjà fermé sa période de campagne en dehors du cadre national. La deuxième raison pour laquelle cette délibération revient devant l'instance est qu'elle a souhaité, dans le cadre de la réunion des assesseurs, puis dans le cadre de la CFVU, revoir le cas échéant les modalités de recrutements. Ces dernières prennent deux formes traditionnellement, soit un simple examen sur dossier, soit une forme admissibilité puis admission, c'est-à-dire examen de dossiers et entretiens pour certains d'entre eux. L'année dernière, très tardivement compte tenu du confinement, il a fallu moduler ces modalités de recrutement puisqu'il était évident que les entretiens ne pourraient pas avoir lieu. La modification proposée aujourd'hui s'inscrit dans la même logique, mais de façon bien plus précoce, de façon à informer les étudiants le plus tôt possible des modalités de recrutement de sorte que celles-ci soient stables, quelle que soit l'évolution de la situation sanitaire. Ainsi, il est reproposé à toutes les équipes pédagogiques de revoir, le cas échéant, les modalités de sélection. Deux possibilités s'offraient à elles. Soit elles renonçaient à l'entretien, soit elles maintenaient l'entretien et indiquaient clairement que celui-ci aurait lieu forcément à distance. L'idée est que, quand les étudiants commenceront à se

connecter sur Trouvermonmaster.gouv, plateforme d'information dédiée pour le master, l'information qu'ils y trouveront soit en ligne avec ce qui va se dérouler et qu'ils ne se privent pas d'éventuelles candidatures. Quelques masters ont effectivement fait le choix de renoncer à l'entretien et de basculer sur une simple sélection sur dossier. L'unanimité a été obtenue en CFVU.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 03

Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité les capacités d'accueil et les modalités de recrutement pour l'accès à la première année du deuxième cycle conduisant au diplôme national de master, pour l'année 2021-2022, adaptées à la période de crise sanitaire.

b) Composition et rôle des commissions de recrutement

Noëlle DUPORT poursuit en indiquant qu'il s'agit de valider la composition des commissions de recrutement ainsi que leur rôle. Les deux textes proposés sont des reprises assez fidèles de ce qui avait été proposé et validé en Conseil d'administration l'année passée. Les seuls changements qu'ont souhaité apporter les élus de la CFVU sont ceux indiqués en gras dans la composition. La rédaction a été modifiée pour qu'il soit clair que trois membres minimum étaient requis pour cette composition. Parmi ces trois membres, doivent se trouver le responsable de la mention ou les responsables le cas échéant, et au moins deux enseignants titulaires intervenant dans cette formation. Cette commission a comme rôle d'examiner les candidatures et de proposer l'admission des candidats. Sous couvert de cette modification, les élus de la CFVU ont voté à l'unanimité la composition et le rôle de cette commission.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 04

Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité la composition et le rôle des commissions de recrutement pour l'accès à la première année du deuxième cycle conduisant au diplôme national de master, pour l'année 2021-2022.

Noëlle DUPORT mentionne un recours d'une étudiante suite au refus d'accès à un master. Il a été présenté au tribunal administratif de Poitiers, puis en appel à la cour de Bordeaux. Deux fois, l'université a obtenu gain de cause. Les arguments mis en avant par ces deux juridictions sont la clarté des procédures, le fait que les compositions et les rôles des commissions soient votés par les instances, publiés sur le site et que l'ensemble des procédures soit sans faille. Il faut s'en féliciter.

6) Détermination des capacités d'accueil en 1^{er} cycle des études de maïeutique, médecine, odontologie, pharmacie et kinésithérapie pour l'année universitaire 2021-2022

Noëlle DUPORT rappelle que les années antérieures, l'université reposait sur un système de numerus clausus. Les places attribuées à ces différentes formations étaient fixées par arrêté ministériel, en l'occurrence, pour l'année précédente, l'arrêté en date du 13 mai 2020. Toutes ces filières confondues représentaient 403 places maximum affectées aux études de santé. Sur cette base, il appartenait à l'UFR Médecine-Pharmacie de dire combien elle allait en proposer véritablement. Le numerus clausus 2020-2021 réel était de 385 places. Cette année, le régime est un peu différent, car l'ancien et le nouveau système coexistent. L'ancien système concerne les étudiants inscrits en PACES et les redoublants de PACES. Le nombre de places qui leur est attribué est fixé par arrêté ministériel, communiqué en date du 15 janvier 2021. Il fixe 277 places. Il faut aujourd'hui fixer la capacité totale, y compris les places de PACES sur lesquelles l'université n'a pas la main. Madame la Présidente invitera à voter sur le total global de 431 places. À partir du moment où cette capacité globale aura été établie, se calculeront, par soustraction, les places dédiées aux étudiants du nouveau système, c'est-à-dire les étudiants en LAS cette année avec en plus les passerelles qui existaient déjà. Sous réserve que les élus valident les 431 places au total, cela réserverait 154 places pour les étudiants actuellement en LAS. L'UFR Médecine-Pharmacie, en faisant cette proposition, fait un effort pour ne pas pénaliser cette promotion qui s'inscrit dans le nouveau système. 46 places supplémentaires sont proposées par rapport à l'année dernière.

Le tableau présenté reprend les mêmes chiffres filière par filière :

- En maïeutique, au total, 25 places seront proposées contre 21 l'année dernière, dont 20 pour les étudiants de l'ancien système et cinq pour le nouveau système.
- En médecine, 240 places seront proposées, dont 150 pour ceux de l'ancien système, et 90 pour ceux du nouveau système.
- En odontologie, 21 places seront proposées, dont 15 pour l'ancien système et six pour le nouveau.
- En pharmacie, 80 places seront proposées, 53 pour l'ancien système, 27 pour ceux du nouveau système.
- En kiné, 65 places sont proposées au total, dont 39 pour les étudiants en PACES de l'ancien système et 26 pour ceux du nouveau système.

Jean-Pierre RICHER souligne qu'il ne s'agit pas que de l'accueil des étudiants, mais aussi de la qualité de la formation. L'université est déjà saturée vu le peu d'enseignants hospitalo-universitaire à Poitiers. Quand on multiplie le nombre d'étudiants, on diminue globalement la qualité de la formation de chacun. Il faudra être très vigilant pour être en nombre suffisant et pouvoir faire face à cet afflux massif d'étudiants annoncé.

La Présidente confirme qu'il faut négocier avec le ministère sur ces questions. La situation est très particulière, car un nouveau système se met en place. La PACES continue d'exister avec l'injonction du ministère de réserver un nombre de places pour la PACES qui vient prendre sur les places de ce nouveau système. L'attitude adoptée par le conseil de l'UFR Médecine-Pharmacie est un juste milieu qui permet néanmoins d'augmenter un peu cette capacité. Dans la réflexion que les équipes pédagogiques impliquées dans cette LAS devront avoir et prendre en compte l'année prochaine, c'est la deuxième chance pour préserver cette génération qui subit un nouveau système. Il faut leur octroyer un peu plus de places *via* la seconde chance.

Jean-Pierre RICHER signale qu'il faut être vigilant sur les effectifs d'enseignants d'une part et sur les lieux de stages d'autre part. Ce sont les médecins de demain.

Isabelle DUFRONT mesure la complexité de la mise en œuvre de la réforme cette année particulièrement, puisqu'elle fait cohabiter deux populations distinctes, voire concurrentes, les redoublants de la PACES et les étudiants de la LAS. Il faut se féliciter de l'effort réalisé. 46 places supplémentaires sont proposées pour que plus d'étudiants puissent intégrer les filières MMOPK (Médecine, Maïeutique, Odontologie, Pharmacie, Kinésithérapie). Néanmoins, seulement 154 étudiants des LAS actuelles sont susceptibles d'intégrer ces filières. Les moyens ne sont pas que sur les équipes pédagogiques, mais aussi sur des services d'accompagnement de ces étudiants, dont beaucoup vont devoir vraisemblablement être orientés, car ils ne vont pas tous rentrer en L2. Elle s'interroge aussi sur les chiffres proposés dans certaines des filières MMOPK qui ne sont pas des multiples de 14. Elle se demande comment seront réalisés les classements pour ces étudiants actuellement en LAS susceptibles d'intégrer ces filières MMOPK.

Noëlle DUPORT apporte un bémol sur le total de 154, car les chiffres en rouge comprennent également les passerelles. C'est donc moins que cela. Mais en regardant la moyenne sur trois ans, le nombre d'étudiants de LAS qui va pouvoir accéder aux études de santé l'année prochaine est supérieur à la moyenne des trois dernières années, qui était de l'ordre de 130 étudiants. Il ne faut pas que cet arbre cache la forêt puisque, normalement, les étudiants qui étaient primo-entrants avaient une faible probabilité d'accéder aux études de santé en première année et une très forte en deuxième année. Cette fois-ci, ils auront une chance un peu plus importante d'accéder en première année, mais une faible chance d'accéder en deuxième année. L'objectif de la réforme est d'inverser les deux probabilités. Quant à la question liée au fait de ne pas avoir de multiples de 14, cela pose problème en maïeutique et en odontologie. Elle s'est déjà rapprochée des équipes pédagogiques pour voir comment procéder.

Thierry CABIOC'H demande si le calendrier de l'année prochaine est envisagé par rapport à ces capacités d'accueil. Il souhaite savoir quelles seront les proportions d'étudiants pris en fin de première année, puis en deuxième, voire troisième année.

Noëlle DUPORT répond qu'il est nécessaire d'avoir une idée du calendrier pour la rentrée 2021, c'est-à-dire comment le tableau présenté va se décliner par LAS. Cela passera par la CFVU. Elle le présentera dans un deuxième temps pour en voir la déclinaison par LAS. Concernant les capacités pour la rentrée 2022, il faudra

que cela suive le processus traditionnel, c'est-à-dire une proposition du conseil d'UFR Médecine-Pharmacie avec un total général comme celui qui vient d'être proposé, et qui arrivera ensuite dans un second temps en Conseil d'administration. Elle ne peut pas dire à quelle échéance cela se fera. Il faudra qu'elle se rapproche de l'équipe pédagogique de l'UFR Médecine-Pharmacie. Elle n'a pas le calendrier pour la rentrée 2022.

Thierry CABIOC'H souligne un décalage entre le calendrier tel qu'il est proposé et les candidatures des étudiants pour les LAS.

Noëlle DUPORT le rejoint. Dans un monde parfait, les capacités pour la rentrée 2022 devraient être portées à la connaissance des candidats actuellement sur Parcoursup de sorte que les étudiants actuellement au lycée qui souhaitent entrer en LAS connaissent les places disponibles en septembre prochain. Pour caler ces dates, elle s'est appuyée sur un arrêté publié le 15 janvier 2021.

La Présidente ajoute que ce sera probablement la même chose l'année prochaine. Il faut attendre les consignes ministérielles avant d'afficher quoi que ce soit. C'est très compliqué, de fait. Les familles ne comprennent pas qu'il faille attendre les arrêtés du ministère. Elles accusent l'université de Poitiers de ne pas mettre à disposition toutes les informations, mais l'université ne les a pas. Elle espère que la réforme amènera plus d'adéquation entre le ministère et l'université.

Noëlle DUPORT revient sur la réorientation et l'aide aux étudiants qui ne sont pas pris en études de santé, qui n'auront pas accès à la L1 LAS, et qui ne pourront donc pas aller en L2. Actuellement, une question se pose au niveau de Parcoursup. Normalement, les étudiants de PASS devraient être bloqués pour demander une PASS ou une LAS. Actuellement, l'équipe de Parcoursup refuse de mettre en place ce blocage parce qu'il n'a pas reçu les consignes ministérielles. Elle était en réunion hier en réseau des VP CFVU. Au niveau du ministère, il y a un flou sur la réorientation de ces étudiants. Les arbitrages du ministère sont en attente.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 05

Le Conseil d'administration approuve à la majorité les capacités d'accueil en 1^{er} cycle des études de maïeutique, médecine, odontologie, pharmacie et kinésithérapie, pour l'année universitaire 2021-2022.

7) Possibilité de prolonger la période sur laquelle peuvent se dérouler certains stages des maquettes de formations 2020-2021 jusqu'à fin décembre 2021

Noëlle DUPORT indique qu'en période normale, la période pendant laquelle les stages peuvent se dérouler s'arrête avec le temps où l'étudiant n'est plus étudiant. Une circulaire du 15 février 2021 permet de prolonger les stages jusqu'au 31 décembre 2021, c'est-à-dire d'aller au-delà de la période pendant laquelle l'étudiant est étudiant. La circulaire insiste sur le fait que la priorité du ministère reste que la tenue des stages étudiants doit être réelle avec une attention particulière pour les stages dont la réalisation est absolument nécessaire à l'obtention du diplôme et à l'insertion professionnelle. Dans l'objectif de cette tenue effective des stages, la circulaire autorise que le déroulement puisse se faire jusqu'au 31 décembre 2021. Préalablement, avant la proposition faite en réunion des assesseurs puis en CFVU, elle attire l'attention sur le fait que cette disposition avait déjà été proposée l'année dernière, que l'université s'en était emparée. L'année dernière, elle était assortie d'une prolongation des droits aux bourses pour les étudiants. Cette année, ce n'est pas le cas. Il est important que les équipes pédagogiques aient cela en tête, de façon à ne pas mettre les étudiants dans une situation difficile, en l'occurrence quand les stages ne sont pas assortis de gratifications. La proposition faite, discutée en réunion des assesseurs puis votée à l'unanimité en CFVU, est d'adopter cet allongement de la période possible sur le déroulement des stages, mais sous trois conditions :

- La première est que cette possibilité ne soit offerte que pour les années diplômantes, le DUT 2, la L3, les licences professionnelles, les M2 et les diplômes d'ingénieurs 3, de façon à ne pas créer de situations inextricables d'étudiants.
- La deuxième condition est que cette prolongation soit sur demande de l'étudiant.

- La troisième condition est que l'équipe pédagogique ou la composante soient sollicitées pour donner son accord.

Sous réserve de ces trois conditions, cette disposition de prolongation des stages jusqu'au 31 décembre 2021 a été adoptée à l'unanimité en CFVU.

La Présidente regrette que le ministère ne reconduise pas le dispositif qu'il avait mis en place pour les étudiants boursiers. Certaines formations sont contraintes pour pouvoir exercer le métier par un stage obligatoire, comme les psychologues. Dans ces formations, les étudiants boursiers sont pénalisés. C'est un combat que le réseau des VP CFVU va devoir mener et que la CPU va appuyer auprès de Madame la Ministre pour réactiver ce dispositif.

Aurélié HILT souligne qu'il faudra penser à la prolongation des accès aux ressources électroniques pour les stages jusqu'au 31 décembre 2021.

La Présidente pense que c'est très judicieux. L'an dernier, des difficultés ont été rencontrées, il faut donc être vigilant. Dès lors qu'un étudiant est prolongé, il faut en être informés pour pouvoir maintenir ses droits. Il en est de même pour les ressources documentaires.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 07

Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité la possibilité de prolonger la période sur laquelle peuvent se dérouler certains stages des maquettes de formations, pour l'année universitaire 2020-2021.

8) Commission CVEC : désignation des membres du collège des usagers (1 titulaire et 1 suppléant)

Noëlle DUPORT indique que la commission CVEC a été installée par la CFVU du 4 mars 2021. Elle en a décrit les compétences. Elle a en charge la programmation des actions financées par le produit de la contribution CVEC versée par chaque étudiant, d'un montant de 92 euros. La commission CVEC a aussi pour mission d'étudier les bilans, la façon dont les fonds ont été utilisés. La CFVU a également voté à l'unanimité la composition de cette commission CVEC.

Deux changements sont à noter :

- La première modification est le nettoyage des titres des différents vice-présidents et vice-présidentes qui composent cette commission, puisque les dénominations n'étaient pas parfaitement en ligne avec celles de l'ancienne équipe. Cela reste marginal.
- La deuxième modification, plus importante, est que l'université a souhaité augmenter le nombre d'usagers qui participent à cette commission. Quatre représentants des étudiants désignés parmi les élus de la CFVU composent désormais cette commission au lieu de deux. Ces quatre représentants usagers, étudiants, ont été désignés en CFVU la semaine dernière.

Ce point passe devant l'instance pour désigner les deux représentants des étudiants désignés cette fois-ci par le conseil d'administration.

La Présidente rappelle que l'université de Poitiers a été la première à mettre en place la commission CVEC. Elle regrettait alors le nombre peu élevé d'étudiants, nombre qui va aujourd'hui pouvoir être augmenté.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 08

Le Conseil d'administration approuve à la majorité (29 voix pour, 1 voix contre, 3 abstentions) la désignation des membres usagers pour siéger à la Commission relative à la contribution vie étudiante et de campus de l'université de Poitiers :

Maxence LÉBOUCHER, *en qualité de titulaire*
Anne-Sophie JOYEUX, *en qualité de suppléante*

Majdi KHOUDEIR souligne une confusion, avec l'impression que les choses sont votées de manière définitive. Il faut rappeler en début de communication que c'est ce qui sera soumis au vote du Conseil d'administration pour clarifier les éléments de communication.

Gilles MIRAMBEAU répond qu'en général, sur l'ordre du jour, à chaque point pour lequel il faut donner un avis, se trouve à droite, entre parenthèses, l'information, soit pour délibération, auquel cas, il faudra se positionner, soit pour information, auquel cas ce ne sera que du contenu.

Stéphanie PAVAGEAU indique que Majdi KHOUDEIR parle de la communication que Noëlle DUPORT fait à destination de l'ensemble de la communauté après la CFVU.

La Présidente est tout à fait d'accord. Il serait pertinent à l'avenir d'attendre que le Conseil d'administration se soit réuni pour communiquer aux collègues, ou indiquer, comme Majdi KHOUDEIR le suggère, sous réserve de validation des élus du Conseil d'administration, l'enjeu étant de transmettre l'information le plus rapidement possible à tous les collègues. Il est essentiel d'inscrire cette remarque dans les futurs courriers de la vice-présidente, à savoir « sous réserve de validation par les administrateurs ».

9) Point HCERES

Yves GERVAIS fait un point sur l'état du dépôt des dossiers des laboratoires auprès du HCERES. La date limite de dépôt des dossiers était le 5 mars 2021. Tous les laboratoires et toutes les équipes de recherche de l'université de Poitiers, excepté quelques cas particuliers, ont déposé leurs dossiers. Ils n'ont pas été relus en détail car c'est impossible, mais la forme a été revue. Il s'est assuré que l'ensemble des documents demandés étaient bien fournis par les différents responsables de laboratoires. Le travail est d'excellente qualité. Les dossiers rendus dans la forme sont solides et Yves GERVAIS espère que les évaluations seront bonnes. Quelques difficultés vont néanmoins se poser. Un dossier est encore en suspens, celui de l'équipe Techné. Après avoir décidé de ne pas déposer, elle a finalement revu sa position en assemblée générale la semaine dernière et a sollicité un délai supplémentaire. Le HCERES a accordé un délai jusqu'au 14 mars 2021, qui ne sera pas suffisant à cette équipe pour déposer son dossier. Le directeur a fait savoir qu'il restituerait un rapport, mais qu'il n'y aurait pas de dépôt, et a priori pas d'évaluation du HCERES. Il faut voir comment évaluer l'activité de cette équipe. Des discussions sont en cours avec l'UFR Médecine-Pharmacie et l'UFR Sciences pour rencontrer ces collègues et voir comment il sera possible de les intégrer dans le dispositif général en cours de mise en place au niveau de l'université. L'absence de dépôt de dossiers posera des difficultés. Il faudra en débattre, prendre des décisions sur la façon dont les activités de recherche portées par ces collègues seront soutenues et affichées.

La Présidente ajoute qu'elle a reçu il y a quelque temps un courrier du HCERES indiquant que l'autoévaluation participe très concrètement et pleinement à l'accréditation. Toute non-remontée de dossier fait prendre un risque très important à l'accréditation. Elle est heureuse de savoir que tout le monde a pris la mesure de cela, sauf un laboratoire qui se met en difficulté. Elle a alerté sur cette question. Elle remercie l'ensemble de la communauté, qui a fait remonter les dossiers en formation et en recherche.

10) Compte financier 2020

La Présidente annonce une présentation en trois temps par le Commissaire aux comptes Pierre-Emmanuel SALLE. Puis Sylvette VEZIEN et Catherine MACHARD prendront la parole.

Le Commissaire aux comptes revient rapidement sur l'intervention qui permet de donner une appréciation sur les comptes annuels et sur la sincérité des comptes annuels de l'université de Poitiers au 31 décembre 2020. L'intervention se fera en deux temps. Le premier temps fera état de quelques recommandations relevées au

cours de l'intervention tout au long de l'exercice. Puis, il fera un point sur les principales évolutions budgétaires entre 2020 et 2021. Conformément à une note de la DGFIP qui précise que les flux internes ne doivent pas être conservés dans les présentations des comptes annuels. Les flux intervenant entre l'université de Poitiers et la GEPA dans les comptes présentés ont été neutralisés. À quelques endroits, l'impact est visible. Les immobilisations sont un point important constituant une partie importante du bilan de l'université de Poitiers. Il note une absence d'inventaire physique régulier des immobilisations depuis juin 2016, d'où la recommandation de mettre en place cet inventaire sur une base pluriannuelle afin de s'assurer de l'existence du patrimoine de l'université de Poitiers. Un autre point concerne plus précisément les immobilisations en cours et la nécessité d'analyser régulièrement l'exhaustivité des mises en service en cours d'exercice et au plus tard à la clôture. Il effectue un point sur la cartographie des processus. L'organisation de l'université est très complexe, notamment par le nombre de composants et de procédures qui composent la structure. Il propose de mettre en place une cartographie formalisée et d'étendre la connaissance de la cartographie. Aujourd'hui, l'intégralité des cartographies et des processus n'est pas formalisée. L'objectif est d'optimiser et de sécuriser le fonctionnement de l'université. Le point contrôle interne se retrouve sur le suivi des conventions de recherche. Il remarque l'utilisation des fonctionnalités SIFAC de manière à pouvoir avoir une assurance, notamment sur les produits constatés sur les conventions de recherche à la clôture de l'exercice. Une absence de codification EOTP systématique a été notée. Il note aussi une absence de mise à jour systématique des données permanentes, notamment les éventuels avenants des conventions ou l'absence de rattachement systématique entre les avenants et les EOTP, une méthode différenciée d'appréhension ou de lecture des conventions par composante. Il recommande de fiabiliser le processus de renseignement des données sources dans SIFAC, les données contractuelles, les budgets prévisionnels de convention, de dédier une personne en charge du contrôle en interne qui ait une vision sur l'intégralité des composantes de manière à fiabiliser la gestion des conventions de recherches, avec pour objectif de traiter le suivi opérationnel et comptable des conventions, de réaliser des sondages pour s'assurer que les processus sont bien mis en place et bien compris par chacun, et optimiser l'utilisation des fonctionnalités offertes par SIFAC.

Le point suivant consiste à anticiper la clôture des comptes en prenant un peu de hauteur pour s'assurer qu'il n'y a pas d'anomalie significative. Cela permet de fluidifier la sortie des comptes et de ne pas attendre janvier ou février pour pouvoir approfondir tel ou tel sujet. La période de clôture au sein de l'université est très courte. Il faut gagner du temps et anticiper avant le 31 décembre. Il préconise une préclôture comptable sur les principaux agrégats que peuvent être les conventions de recherche, les prestations de formation continue, ou les immobilisations. Il effectue un point sur la mise en place d'un suivi et d'analyses des chargés de personnel. Il faut rappeler l'importance du poids des frais de personnel au sein de la structure et de la nécessité de suivre son évolution.

Le point suivant concerne le traitement des droits à congés payés et CET. Il différencie les droits CET qui sont dans la limite de 15 jours et qui sont inscrits en charges à payer, et ceux qui sont au-delà de 15 jours et qui cette année, conformément à ce qui est préconisé, ont été reclassés en provisions pour charges le temps que les agents puissent dire ce qu'ils préconisent entre indemnités, affectation à congés, ou affectation à droits retraite.

Au sein de l'université, il existe un conseil de gestion dédié à la Fondation. La Fondation est une structure intégrée à l'université dans laquelle il émet une opinion et un rapport. Il est nécessaire d'opérer un contrôle précis des fonds dédiés versus les créances en attente d'encaissement. Il est important de suivre la consommation des dépenses au regard de ce qui a été arrêté initialement lorsqu'il a été décidé d'affecter tel montant à tel ou tel projet.

Il passe à la revue de l'activité, avec une décomposition. Il constate une évolution entre l'université de Poitiers et la GEPA. L'université de Poitiers a augmenté entre 2019 et 2020 de 3 M€. La GEPA a baissé de 2,4 M€. Cela résulte du recul de la participation à hauteur de quasiment 1,8 M€. Il souligne un point d'attention sur le personnel, avec un impact de 3 M€. 1,3 M€ correspondent au passage des maîtres de stages qui étaient en honoraires l'année précédente. La réforme de la PACES s'élève quant à elle à 350 000 €. Les ressources sont stables entre 2019 et 2020 avec quelques disparités, comme +460 000 € sur les taxes affectées, donc sur la CVEC, avec une régularisation des encaissements 2019, une baisse de la taxe d'apprentissage avec un impact constaté lié à la réforme, et une baisse des prestations de formation continue sur l'exercice. Les droits de scolarité sont en phase avec l'évolution liée aux effectifs étudiants. Sur les coûts variables, il existe un effet

Covid et crise sanitaire qui se retrouve à différents niveaux. Il constate une baisse des coûts au niveau des fluides, mais une augmentation au niveau des fournitures, entretien, linge et vêtements, et des consommables pour se protéger de la Covid, ainsi qu'un impact sur les frais de déplacement et les réceptions de 2,5 M€, le télétravail étant en partie la règle et limitant les moments de convivialité et les déplacements. Cette année, l'impact de neutralisation GEPA est de 3,5 M. Il ne mentionne pas d'éléments particuliers sur les frais de structures, à l'exception de la ligne honoraires, avec le changement de facturation des maîtres de stage qui sont taxées en frais de personnel. Les charges du personnel se retrouvent avec la probation de 3 M€. Une variation de provisions pour risques de près de 800 000 euros est répartie sur une évolution de prise en considération des litiges pour un peu plus de 300 000 euros. Pour un peu plus de 300 000 euros également, il mentionne le reclassement d'une partie de la provision CET de charges à payer en provisions pour risques. En ce qui concerne la GEPA, il faut souligner une baisse de la prestation de près d'1,8 M€. Sur les deux premières lignes, on trouve le changement opéré au niveau de la neutralisation. Le changement de comptabilisation a provoqué le passage d'une refacturation de l'université de Poitiers à la dotation de la dévolution. De 3,5 M€, le montant aurait dû redescendre en refacturation de l'université de Poitiers. Cela n'a pas été le cas cette année.

Sylvette VEZIEN présente le compte financier, le résultat de l'exercice décomposé entre l'université et la GEPA, le SIUMPPS et la Fondation. Les mêmes chiffres que ceux présentés précédemment sont repris. Le résultat a un peu évolué. Il s'agit du résultat global, pas uniquement de l'université, pour son budget principal. Il est en augmentation régulière depuis 2017, depuis le passage à la GBCP (Gestion budgétaire et comptable publique). Les charges de fonctionnement s'élèvent à 235 M€, principalement des dépenses de personnels qui représentent 81 %, le fonctionnement 10 % et les amortissements 9 %. Les charges réelles évoluent, hors amortissement, en baisse de près de 5 M€, qui se décomposent par une hausse des frais de personnel de 3 M€ et une baisse des autres dépenses à hauteur de 8 M€. Cela est dû en partie à la baisse des dépenses liées à la pandémie, mais aussi à un changement de comptabilisation quant à la contribution de l'université à la GEPA. Les charges de personnel sont en augmentation régulière. Les autres dépenses sont en forte diminution. Le personnel représente une part très importante des dépenses. Pour mieux analyser l'activité de l'université, elle les met à part pour présenter le fonctionnement, avec une répartition entre les achats (32 %), les services extérieurs (48 %) et les autres charges (20 %). Elle propose une représentation depuis les trois premières années des dépenses. On constate une baisse globale des dépenses pour l'année 2020. Les recettes comptables s'élèvent à 248 M€, principalement des subventions, en particulier la dotation de l'État pour les charges de service public, et quelques recettes propres, comme les droits universitaires et la vente de formations. Elle passe ensuite aux recettes réelles, c'est-à-dire hors amortissements. La subvention représente une part très importante des ressources de l'université. Il faut distinguer la subvention pour charge de service public, dotation de l'État, qui représente 94 % du montant des subventions. La répartition des autres subventions, hors dotation de l'État, est principalement constituée des communes et groupements de communes : les départements des Deux-Sèvres, de Charente, de Grand Poitiers, de la CAN (Communauté d'agglomération de Niort) et du CUC d'Angoulême. Depuis trois ans, on constate une forte participation des partenaires très proches de l'université. Elle s'intéresse à la répartition des ressources hors subventions. Les principales ressources sont les droits d'inscription, la formation continue, cœur de métier de l'université, mais aussi la CVEC qui est en augmentation par rapport aux années précédentes. En 2018, la CVEC n'existait pas. C'était versé directement à l'université avec le FSDIE. Elle s'intéresse à l'évolution des recettes réelles hors produits financiers. Les subventions sont en hausse de 3,3 M€, les ressources propres sont en baisse de 2,3 M€. Il faut tenir compte de la neutralisation de la participation à la GEPA pour 3,5 M€. La CVEC est donc en augmentation. Le Code de l'éducation prévoit une programmation pluriannuelle de la CVEC issue de la logique GBCP. Les fonds reçus sont programmables et peuvent être dépensés les années suivantes. Elle effectue un point sur la capacité d'autofinancement, en augmentation de 2,6 M€, avec une évolution constante depuis 2017. On constate une forte augmentation du budget principal en 2020, mais cela provient essentiellement du résultat, qui est beaucoup plus important en 2020 que les années précédentes. Pour la GEPA, c'est le contraire. La participation de l'université a un peu diminué en 2020. L'augmentation du fonds de roulement est due en grande partie à l'augmentation du résultat, mais il reste plutôt stable par rapport à l'année dernière. Le fonds de roulement de l'université est pris seul, hors GEPA. Elle effectue un point sur les dépenses d'investissements faites en 2020, principalement en matériel scientifique et en matériel informatique (23 et 22 %), et en constructions en cours (28 %). Il s'agit de l'activité de la GEPA. Il peut s'agir uniquement de travaux de rénovation divers et variés. La trésorerie est en dents de scie, car les dotations de l'État sont reçues de manière trimestrielle. La trésorerie est en augmentation. Elle conclut que l'université a une bonne maîtrise des finances, une contribution CVEC qui permet l'augmentation globale du compte de résultat. Elle est en bonne santé. L'année 2020 se traduit par une baisse d'activité au

niveau des déplacements et des frais de réception dus à la pandémie. Afin de garantir les écritures de fin d'exercice, elle reprend les recommandations du commissaire aux comptes qui indique qu'il faut faire une gestion plus maîtrisée des contrats de recherche, des subventions et des recettes.

Catherine MACHARD présente l'exécution budgétaire. Depuis la GBCP, l'université a un budget côté ordonnateur en trésorerie. La présentation concerne l'ensemble de l'établissement, elle n'a pas distingué les budgets annexes, que sont la GEPA, le service de médecine préventive et la Fondation. Elle présente une comparaison entre les réalisations et les prévisions sur l'année 2020 et une comparaison des réalisations 2019 et 2020. Du côté des dépenses, en GBCP, il existe deux notions, les autorisations d'engagements et les crédits de paiements. Les autorisations d'engagements sont consommées par les engagements juridiques, c'est-à-dire tous les marchés, les bons de commande passés. En 2020, les taux d'exécution sont un peu moins bons qu'en 2019. Cela est dû au budget rectificatif technique qui s'est tenu en novembre 2020 et à l'incertitude des ajustements liée à la crise sanitaire. En fonctionnement et en investissement, on constate une forte baisse des engagements juridiques, toujours liée à la crise, avec un taux d'exécution global qui reste satisfaisant dû à la partie masse salariale, avec toujours un très bon taux d'exécution. Sur les crédits de paiements, le constat est le même, avec une baisse relativement importante pour les paiements relatifs au fonctionnement. On constate une certaine augmentation de paiements dans la partie investissements. Cela est dû principalement à la GEPA qui a payé en 2020 des engagements (marchés) passés les années précédentes. Cela provoque un équilibre entre 2019 et 2020. Du fait de l'augmentation de la masse salariale, le montant des décaissements est même un peu plus élevé qu'en 2019. Du côté des recettes, il y a une diminution des encaissements, particulièrement sensibles sur la formation continue, la taxe d'apprentissage, les contrats de recherche et les subventions hors région et Union européenne. Le taux d'exécution est toujours bon. Le solde budgétaire traduit la différence entre les encaissements et les décaissements. Il est toujours d'un niveau très satisfaisant, à 4,8 M€ environ, mais il s'élève à la moitié de celui de 2019. La crise sanitaire a fortement impacté l'activité et les finances de l'université. Les engagements juridiques de fonctionnement ont baissé de 16 % par rapport à 2019, sur les frais de mission, les frais de réception, les frais d'inscriptions aux colloques. Sur les dépenses d'investissements, une baisse globale est constatée, de 27 % entre 2019 et 2020. Mais la baisse se concentre sur les opérations de travaux qui n'ont pas pu se poursuivre en 2020. Les engagements juridiques en dépenses d'investissements sont en baisse de 54 % sur les travaux. En revanche, il faut noter un point d'attention sur les investissements informatiques, qui ont augmenté de 65 %, car les personnels ont été équipés pour le travail à domicile. Les salles et les amphis ont été équipés pour l'enseignement à distance. C'est un nouvel effet de la crise sur le fonctionnement de l'établissement. Il est demandé de se prononcer sur l'affectation des résultats. Quand il y a une augmentation, il est proposé de l'affecter aux réserves. En cas de diminution, il est proposé de diminuer les réserves.

Majdi KHOUDEIR a été interpellé par les recommandations du commissaire aux comptes qui pose question sur le fonctionnement interne et les améliorations à mener. Cela devrait être un point d'analyse pour des progressions sur les modes de fonctionnements internes. C'est une année particulière. Il faut prendre les variations avec précaution. Par contre, la partie recettes va poser des problèmes sur les marges de manœuvre et la capacité à développer une stratégie. Il a été montré que les recettes propres étaient de l'ordre de 7 %. Cela va poser des questions sur la concurrence entre les différents sites et sur l'offre de formations.

La Présidente est consciente de cette diminution, qui est aussi conjoncturelle. Elle s'est fixée comme objectif d'augmenter les ressources propres. Il faut travailler en ce sens.

Le Commissaire aux comptes certifie que les comptes annuels de l'université de Poitiers sont, au regard des règles et principes comptables français applicables aux établissements publics nationaux, réguliers et sincères et donnent une image fidèle du résultat des opérations de l'exercice écoulé, ainsi que de la situation financière et du patrimoine de l'établissement à la fin de l'exercice 2020. Le présent rapport, lu en résumé, ne fait pas état d'observations. Il s'agit d'une certification pure et simple des comptes de l'université de Poitiers au titre de l'exercice 2020.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 09

Le Conseil d'administration approuve à la majorité (29 voix pour, 0 voix contre, 5 abstentions) le compte financier 2020 (exécution budgétaire, exécution comptable et affectation du résultat).

11) Contrôle interne budgétaire et comptable

Gilles MIRAMBEAU indique que cette démarche s'inscrit pleinement dans ce que le Commissaire aux comptes vient de présenter. Cette présentation a déjà été faite devant le Conseil d'administration, il y a presque un an. Il revient sur les concepts du contrôle interne pour présenter l'avancée du travail et proposer de voter sur la cartographie des risques.

Il annonce trois temps dans la présentation :

- Un premier présente le contrôle interne.
- Un deuxième explique la démarche mise en place au sein de l'université.
- Un troisième présente l'avancement du travail, des documents qui permettent de piloter l'activité sous forme de fichiers Excel sur lesquels il faudra émettre un avis.

La cellule de pilotage et d'aide à la stratégie a trois missions principales.

- La première est d'impulser, au sein de l'établissement, la démarche qualité. Le Commissaire aux comptes a parlé de cartographie de processus et c'est dans cette démarche que doit s'inscrire l'établissement. La cellule de pilotage et de la stratégie va déployer la démarche qualité. Cela a commencé sur la fonction financière par la formalisation de la cartographie des processus, mais également de bon nombre de documents qui permettent aux collègues aujourd'hui de sécuriser ces processus.
- La deuxième mission sera celle relative au contrôle de gestion, avec l'arrivée d'un contrôleur de gestion il y a deux ans. Il permet d'assurer la correspondance entre les moyens engagés, aussi bien financiers que RH, au regard de l'activité, dans l'objectif d'atteindre des résultats donnés. Les missions principales affectées à ce service sont le calcul de coûts complets, la cartographie économique, l'allocation des moyens aux composantes.
- Le troisième pilier est relativement important et prend de plus en plus de place aujourd'hui. Il s'agit de l'appui à la stratégie. Le dialogue de stratégie de gestion avec le ministère se développe et deux phases sont en négociation. Il s'agit des dialogues stratégiques n°1 et n°2 qui s'inscrivent dans le contrat d'établissement. Tous ces dispositifs sont de vrais soutiens à la stratégie et nécessitent un suivi très fin des moyens attribués dans ce cadre par le ministère au sein de l'établissement.

Ce qui est présenté aujourd'hui s'inscrit pleinement dans le quatrième sujet, appelé le contrôle interne. Cette démarche vise à maîtriser les risques qui peuvent empêcher d'atteindre les objectifs. Autour de cela gravite l'amélioration continue. Ce service a aussi en charge de porter des projets structurants, de modernisation, de simplification, et d'accompagner les services dans la mise en œuvre de la stratégie de l'établissement. Depuis 2012, et notamment la mise en place de la GBCP, il est obligatoire de mettre en place le contrôle interne budgétaire qui permettra de maîtriser les risques afférant à la poursuite des objectifs de qualité comptable budgétaire et de soutenabilité, mais également le contrôle interne comptable qui a pour objet la maîtrise des risques afférant à la poursuite des objectifs de qualité des comptes. Il faut donc mettre en place ces deux contrôles internes. Il faut travailler en collaboration étroite avec l'ordonnateur comptable autour de ce sujet du contrôle interne.

L'arrêté du 17 décembre 2015 impose également de mettre en place une cartographie des risques, de la présenter à l'organe délibérant, mais également de venir annuellement devant cette instance pour actualiser le plan d'action et le faire valider par l'instance. Au sein de l'université de Poitiers, tout le monde fait du contrôle interne, car tout le monde a des objectifs à atteindre. Implicitement, chacun fait dans son quotidien de la gestion des risques. C'est l'essence même du contrôle interne. Il faut formaliser, communiquer sur une organisation, et sur les risques pour permettre de les éviter. Cette démarche implique une maîtrise qui passe par trois axes forts. La maîtrise des risques passe par une organisation claire, une traçabilité des opérations et par la documentation et la formation. Il faut s'assurer que tous les processus soient bien documentés, que toutes les procédures soient existantes, que les agents puissent s'appuyer sur des modes opératoires pour travailler de façon sécurisée. L'ensemble des processus dans les fonctions principales ont été formalisés. On trouve des cartographies des processus sur la partie financière, mais aussi sur la partie formation, la partie recherche, la partie système d'information. Les cartographies existent et permettent de donner une meilleure visibilité aux actions et d'identifier l'enchaînement des activités.

Dans le cadre de la démarche du contrôle interne, il est obligatoire de passer par la formalisation autour de trois documents importants. Le premier s'intitule l'organigramme fonctionnel, qui explique qui fait quoi. Ensuite, on trouve la cartographie des risques : quels sont les risques identifiés et comment sont-ils traités. Ces éléments se trouvent sur le bureau virtuel, sous la forme de fichiers Excel. Au centre, on trouve les processus de réalisation. Les missions de l'université tournent autour de la formation, de la recherche et de la vie de campus.

Au-dessus de ces processus, on trouve les processus de gouvernance, par exemple le pilotage des instances. Au-dessous des processus de gouvernance, on trouve les processus de soutien, la gestion budgétaire et comptable. À gauche et à droite se trouvent les éléments qui rentrent et qui sortent de cette cartographie. En termes de qualité, on parle d'attente pour ce qui va rentrer, et on s'assure à la sortie de savoir si les usagers ou les parties prenantes sont satisfaites. Pour la partie gestion budgétaire et comptable, il existe un travail collaboratif entre la DIAF et l'agence comptable. Cela a permis de créer une cartographie standardisée. On y retrouve les grands processus : le processus budgétaire, le processus recettes, dépenses, immobilisations, comptabilité et travaux de fin d'exercice. À droite, un processus transverse a été identifié, appelé contrats et conventions. Il peut avoir des interactions avec le processus recettes et le processus dépenses. Les actions ont été priorisées en fonction des recommandations faites par le commissaire aux comptes les années précédentes. Le commissaire aux comptes vient d'en faire d'autres qui sont d'ores et déjà intégrées pour le travail 2021.

Depuis un an, sur le processus recettes, 50 % du contrôle interne est aujourd'hui réalisé. De nombreux risques ont été identifiés et le plan d'action a été mis en place en parallèle. Pour l'année 2021 et pour le Conseil d'administration de l'année prochaine, un état des lieux sera présenté, avec l'objectif d'atteindre 100 % de l'identification des risques et de la mise en place du plan d'action sur la partie recettes. Il faut avancer sur le processus dépenses et s'attacher à atteindre 100 % de la gestion des risques sur la partie relative aux immobilisations. Il existe une problématique d'inventaires sur laquelle il faut avancer avec l'agent comptable. À partir du moment où un risque est identifié, il faut regarder quelles sont les capacités à le maîtriser. Il faut se demander si l'organisation est bien décrite, si la documentation est bien présente, si la traçabilité est un élément sur lequel il est possible de s'appuyer. Si le risque brut moyen est identifié en risque, aucun plan d'action n'est mis en place. Par contre, dans l'exemple suivant, des faiblesses ont été identifiées dans l'organisation et dans la documentation, par exemple une absence de procédure, une absence de tâche de vérification. Des actions à mettre en place ont été identifiées, avec des responsables, des contributeurs, et il faut s'attacher, avec la cellule de pilotage et de la stratégie, à accompagner les équipes à mettre en place ces actions pour que le risque soit levé. C'est un travail collaboratif entre l'agence comptable et la DIAF. Un réseau de référents du contrôle interne a été mis en place dans ces deux services. La cellule de pilotage accompagne la DIAF et l'agence comptable dans le déploiement du contrôle interne comptable et budgétaire.

Le but du vote est de valider la cartographie des risques et les plans d'action identifiés.

Majdi KHOUDEIR revient sur la mise en œuvre de cette démarche. Il demande comment elle se traduit au niveau des composantes et des laboratoires.

Gilles MIRAMBEAU répond que sur la partie de gestion des conventions de recherche, beaucoup de travaux ont été menés avec la DIAF et l'agence comptable. Il faut se tourner vers les laboratoires, pour voir quels impacts le contrôle interne a sur l'université. En tant que contributeurs, ils auront certainement des actions à mettre en œuvre pour aider à sécuriser le processus et à lever le risque.

Majdi KHOUDEIR pense qu'il faut intégrer un critère de fluidité des procédures. Quand les collègues sont dans un laboratoire pour gérer un contrat, ils s'intéressent plus à la partie scientifique et le reste peut leur sembler opaque.

La Présidente répond que le but est de fluidifier les choses. L'université traverse une crise sanitaire sans précédent qui a un impact sur les étudiants et leur évaluation. Il lui semblerait pertinent de pouvoir avoir un regard à l'échelle de l'établissement pour avoir, en fonction des disciplines, un regard sur la réussite des étudiants. Elle est sollicitée par le ministère, par le rectorat. Une enquête a du sens au sein de l'établissement. Elle n'est pas en mesure aujourd'hui d'avoir les résultats des examens du premier semestre sur l'ensemble des disciplines et des composantes car il existe un calendrier différencié, les éléments ne sont pas renseignés de la même façon sous Apogée, etc. En termes de pilotage, c'est vraiment un handicap. Il faut travailler à une meilleure fluidité et à des processus partagés pour ces aspects. Cet exemple montre la nécessité de travailler ensemble sur ces questions.

Jean-Pierre RICHER demande s'il existe une analyse sur ce que deviennent les étudiants en échec en première année.

La Présidente répond que ce n'est pas l'objet. Si elle faisait l'extraction au niveau central, elle ne pourrait pas avoir cette photographie. Il faut travailler ensemble pour améliorer les choses. Le suivi de cohortes d'étudiants au sein de l'établissement se fait ponctuellement.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 10

Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité le contrôle interne budgétaire et comptable au sein de l'université de Poitiers.

12) Contingents CRCT 2021

L'ensemble des points présentés aujourd'hui a fait l'objet de discussions et de débats très intéressants lors du CTE du vendredi précédent.

Nicolas BOISTAY propose de reconduire le même contingentement que l'année dernière, à savoir 13 semestres pour l'année qui vient, en accord avec le vice-président en charge de la recherche, en réservant un semestre pour une demande qui fait suite à un congé maternité pour faciliter la reprise d'activité de recherche. Toute demande faisant suite à un retour de congé de longue maladie fera l'objet d'une attention particulière au niveau du conseil académique.

Sylvie HANOTE demande si des reports éventuels sont à l'ordre du jour, étant donné qu'il n'y a pas eu de confinement. L'année dernière, il était possible de reposer des CRCT avec le confinement. Elle imagine que ce n'est pas à l'ordre du jour, car les conditions ne sont pas les mêmes.

Nicolas BOISTAY signale deux ou trois demandes de reports de CRCT dans le cadre de la procédure de confinement qui était exceptionnelle. Cette année, ce n'est pas reconduit, car le contexte est différent.

Thierry CABIOC'H remarque qu'à l'international, il est courant que des personnes soient en année sabbatique une année sur sept. Quand on additionne le CNRS, le CRCT, etc., en France, on en est extrêmement loin. Pour un pays qui devrait être à la pointe de la recherche, il est attristé de voir qu'il n'est possible de dégager que 13 semestres.

La Présidente partage cette analyse et propose de passer au vote.

Délibération n° 11

Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité le contingent de treize (13) semestres de Congé pour Recherches ou Conversions Thématiques de l'établissement, pour l'année 2021.

13) Bilan télétravail et actualisation de la charte

Nicolas BOISTAY présente le bilan sur le télétravail qui a été réalisé devant le CHSCT, puis le CTE. Il propose une modification de la charte relative au télétravail, ce qui a été débattu en commission télétravail, en Copil télétravail, en CHSCT et en CTE. La campagne a prolongé la période de tests jusqu'en décembre. Une campagne a été réalisée pour étendre le télétravail à l'ensemble des personnels à compter du mois de janvier. 280 demandes ont été saisies en ligne, dont 273 sont allées jusqu'au bout. L'ensemble de ces demandes a été étudié, même les avis défavorables. La commission télétravail estimait que les avis émis étaient légitimes.

La répartition est assez égale sur le nombre de jours pris dans la semaine, à 1,2 jour en moyenne pris en télétravail par les personnels de l'université. Trois services et composantes étaient déjà en télétravail pur. Par conséquent, 302 BIATSS sont en télétravail, soit 25 % de télétravailleurs, ce qui est un pourcentage important

pour une université, car en moyenne, on tourne entre 12 et 14 % de télétravailleurs. Une répartition a été réalisée par rapport aux catégories, entre les A (32 %), B (30 %) et C (38 %).

Une répartition a également été réalisée par rapport au statut des agents. On constate une majorité de fonctionnaires. Il fallait avoir au moins un an d'ancienneté au niveau de l'université pour pouvoir demander le télétravail, d'où peut être un nombre de télétravailleurs CDD moins important, même s'ils représentent 23,4 % par rapport à l'ensemble des CDD.

La répartition par genre et par tranche d'âge est cohérente par rapport à la pyramide des âges, avec un pourcentage important de femmes qui demandent le télétravail par rapport aux hommes.

Une répartition par BAP a été réalisée. La BAP J, dite administrative, télétravaille plus, mais la BAP E et la BAP F ressortent aussi. Les BAP A, B, C, D sont représentées, puisque des personnes travaillant en laboratoire ont demandé des demi-journées ou des journées flottantes pour pouvoir rédiger des rapports d'analyses en lien avec leurs recherches. En BAP G, des responsables au niveau de la DLPI ont demandé du télétravail sur un certain nombre d'éléments.

Une représentation graphique a été effectuée sur les motivations du télétravail, avec une répartition par catégorie. Il s'agit principalement de raisons de santé, de transport et de conciliation vie privée et vie professionnelle. Le but était d'avoir un suivi statistique pour voir pourquoi on demande du télétravail au sein de l'université de Poitiers. Deux zooms ont été présentés sur les autres motivations. L'objectif est de montrer que beaucoup de personnels ont demandé du télétravail afin de pouvoir se concentrer pour rédiger des éléments ou travailler plus sereinement sur un certain nombre de sujets.

Sur l'aspect actualisation de la charte, ces principaux changements ont été validés par les différentes instances préalablement évoquées. Quatre changements majeurs sont à noter, dont la fusion de la charte du télétravail et du travail à domicile en cas de situation exceptionnelle à partir de la rentrée de septembre. De plus, la notion de deux heures sur site n'étant pas nécessaire pour l'ensemble des personnels, un accord doit être trouvé entre le N+1 et l'agent. Le rôle du N+1 a été mis en avant dans la charte du travail, et encore plus dans les propositions de modifications.

L'ancienneté avait également fait débat. Il est proposé de passer à six mois d'ancienneté sur le poste ou sur des missions équivalentes, sur le précédent poste ou en cas de mobilité interne ou externe. Quelqu'un qui vient de l'extérieur de l'université, qui a exercé les mêmes fonctions au moins six mois peut prétendre à du télétravail. Charge au N+1 de voir si la personne est assez autonome et connaît assez son environnement professionnel pour pouvoir accéder au télétravail.

Les demandes pour raisons de santé devront systématiquement passer par le médecin du travail, dans le cadre de l'aménagement de poste par rapport à une situation médicale qui demande une étude particulière. Par conséquent, le médecin du travail fera les préconisations. Charge au N+1 et à la direction des ressources humaines de les suivre pour que la personne puisse télétravailler quand cela est possible.

Aurélié HILT constate que dans la charte du télétravail, page 23, il est noté que les recours doivent se faire auprès de la CPE. Elle croyait que ces dernières devaient disparaître.

Nicolas BOISTAY répond que les CPE ne disparaissent pas, mais leurs missions évoluent. La CPE reste une instance de recours pour toutes les décisions individuelles.

Aurélié HILT a compris que la partie phase d'expérimentation est supprimée, mais a remarqué que cela était encore noté en de nombreux endroits. Enfin, elle demande si les personnes qui ont des équipements de bureau spécifiques en raison de maladies peuvent avoir un équipement à domicile.

Nicolas BOISTAY répond que cela n'est possible que si la personne a une reconnaissance de travailleur handicapé, dans le cadre de l'aménagement du poste de travail. Si la personne a une reconnaissance, la demande doit passer selon la procédure habituelle.

Sandrine CHEVAILLER voit dans les demandes de télétravail une problématique sur les conditions de travail en interne sur site, que ce soit du fait des bureaux partagés ou de bureaux qui ne disposent pas de fenêtres qui s'ouvrent, alors que c'est actuellement demandé pour cause de pandémie. Il ne faudrait pas que le télétravail cache ces différentes problématiques de conditions de travail sur site.

La Présidente est d'accord avec cette analyse.

Majdi KHOUDEIR estime que la situation mixe le télétravail et le non-télétravail. La question des conditions matérielle a été posée. Il faudrait se poser celle du management dans ce mode de fonctionnement, car on ne manage pas de la même manière quand on met une partie des personnes en télétravail. Cela peut créer des problématiques. Il serait intéressant de se focaliser sur les formations sur les N+1 dans ces nouvelles conditions de télétravail.

La Présidente répond que c'est obligatoire.

Nicolas BOISTAY ajoute que pour être télétravailleur, la personne doit suivre obligatoirement la formation et son N+1 également. Cette année, tous les télétravailleurs N+1 et les télétravailleurs ont suivi une formation à distance en visio, et elle sera reproposée systématiquement tous les ans pour les nouveaux N+1 et pour les nouveaux télétravailleurs. Il espère que ce sera en présentiel d'interactivité sur ce type de formation. C'est l'une des seules formations obligatoires. Si le manager n'a pas suivi la formation, le N-1 ne peut pas télétravailler.

Sylvie HANOTE fait partie des N+1 qui ont suivi la formation, qui est très utile. Elle s'interroge sur la mise en fonctionnement de la charte. Elle est un peu inquiète sur les modalités de mise en place du télétravail pour l'avoir expérimenté depuis quelque temps, notamment sur les outils proposés et qui ne sont pas encore complètement opérationnels. Plus que des formations annuelles, la mise en réseau des N+1 pourrait être utile pour des questions d'outils de travail partagés, de téléphonie, qu'il faudra accélérer, car tout le monde n'est pas prêt aujourd'hui.

La Présidente prend cela en compte. Elle demande si derrière ce commentaire, on trouve un partage d'expérience.

Sylvie HANOTE répond que les N+1 et les télétravailleurs sont un peu isolés. La mise en réseau et l'échange d'expériences seront judicieux.

Nicolas BOISTAY mentionne deux sessions de formation sur le retour d'expérience, aussi bien en tant que N+1 qu'en tant que télétravailleur, animées par l'animateur qui a formé les N+1 et les collaborateurs. Ces réunions d'échange qui durent à peu près trois heures seront à nouveau proposées. Il reste des informations sur l'utilisation des nouveaux outils pour pouvoir télétravailler au mieux et être plus à l'aise avec l'outil informatique utilisé de plus en plus.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 12

Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité le bilan du télétravail et l'actualisation de la charte du télétravail.

14) CDD projet

La Présidente quitte la séance du Conseil d'administration et laisse le Vice-président du Conseil d'administration la présider.

Nicolas BOISTAY rappelle qu'il s'agit d'un contrat mis en place par la loi de transformation de la fonction publique, le but étant de raisonner sur un besoin en lien avec un projet et avec comme objectif d'accomplir une opération. Cela mobilise d'autres profils et répond au mieux à des besoins temporaires qui ne pouvaient plus être utilisés suite à la mise en place de la loi Sauvadet. Avant cette loi de transformation de la fonction publique, il était déjà possible de recruter des CDD sur besoins temporaires, mais avec des risques de cédésation. Il était possible de les recruter uniquement pour remplacer des agents qui n'étaient pas disponibles pour raisons

principalement de santé, pour des accroissements temporaires ou saisonniers d'activité ou pour occuper des fonctions en attendant le recrutement d'un fonctionnaire. Le CDD de projet permet à l'employeur de recruter une personne dans un emploi dit temporaire qui concerne la réalisation d'un projet ou une réalisation identifiée à l'avance. Le CDD dure au minimum un an et peut durer jusqu'à six ans. Par contre, il n'ouvre pas droit à CDI ni à titularisation. Il concerne l'ensemble des catégories des personnels BIATSS, A, B et C. Un groupe de travail sera réuni et fera un certain nombre de propositions échangées avec les instances et en groupes de travail. Les projets concernés sont ceux en lien avec un financement et un conventionnement. Pour le recrutement, la procédure est la même que pour l'ensemble des personnels, à savoir une publication d'au moins trois semaines au niveau externe et interne, avec un entretien obligatoire, même si des candidats sont pressentis. L'université a le label HRS4R et cela fait partie de ses obligations. Un accompagnement est prévu pour que l'ensemble de ces CDD puisse bénéficier des mêmes possibilités que les personnels de l'université, aussi bien en termes de formation que d'accompagnement et de réinsertion. En termes de rémunération, l'université a la main. Pour pouvoir appliquer les grilles proposées, le vote est nécessaire. Cinq grilles seront mises en place, une pour chaque corps, avec une rémunération au vu de l'ancienneté et de l'expérience du candidat retenu et en utilisant les grilles PPCA en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2021. Il est possible de le faire dans la mesure où la rémunération est prise sur les fonds liés aux conventions, et donc sur les ressources propres fléchées.

Isabelle DUFRONT indique qu'en ce qui concerne les CDD de projets, lors du dernier comité technique d'établissement, la CGT et d'autres organisations syndicales se sont prononcées contre cette mise en application à l'université de Poitiers. Elle fera la même chose aujourd'hui. Elle est satisfaite de l'amélioration de la grille de rémunération des CDD. Néanmoins, elle reste sceptique sur les conditions nécessaires au recours à ce type de contrat. Son organisation syndicale souhaite que soit préservé dans l'établissement le principe selon lequel l'emploi permanent doit demeurer la règle. Elle ne souhaite pas que le type d'emploi ne soit plus déterminé qu'au cas par cas, selon des critères d'opportunité financière. C'est pourquoi la CGT votera contre cette mise en application.

Sandrine CHEVAILLER rejoint les propos d'Isabelle DUFRONT. En CTE, le SNTES s'était joint au commentaire fait par la CGT. Même s'il est satisfait de cette grille PBCR appliquée aux CDD de projets, ce qui n'est pas le cas actuellement des autres CDD, le reste de l'application de ces CDD de projets pose problème. Elle est très attachée à ce que les fonctions et les emplois de l'établissement puissent se faire de manière statutaire et non par CDD de différentes natures. C'est pourquoi elle votera contre ces CDD de projets en application à l'université de Poitiers.

Fabienne RICARD rejoint ses deux collègues au nom de la FSU, qui votera contre également.

François BRENET demande quelle est la position de l'équipe actuelle de l'université sur les contrats d'enseignement de type LRU.

Nicolas BOISTAY répond que les contrats LRU ne sont utilisés que pour les enseignements en langues à la Maison des langues. Il n'y a jamais eu d'ouvertures pour des profils d'enseignants-chercheurs. L'équipe n'a pas la volonté de le faire sauf dans ce cas précis.

Thierry CABIOCH est désolé que l'université soit amenée à mettre en place une telle mesure qui participe à une dérive observée depuis plusieurs années, avec de moins en moins de recrutement et de plus en plus d'argent sur des conventions, et qui participe plus largement à avoir de plus en plus de CDD. L'université s'adapte à cette situation nationale. Cette dérive ne permet pas de stabiliser le fonctionnement de l'administration et de la recherche en France aujourd'hui.

Majdi KHOUDEIR considère que c'est un outil juridique en plus de ce qui existe. Ces dernières années, il était possible d'embaucher des personnes par exemple sur le projet Paré et arriver sur des problématiques en périodes de fin de projets. Il se demande quels garde-fous l'université peut mettre en place pour éviter les dérives et les éventuels problèmes de fonctionnement sur le terrain entre les CDD limités à trois ans et celui-ci limité à six ans.

Nicolas BOISTAY répond que le conventionnement sert de garde-fou. Cela correspond à des demandes des chercheurs dans les laboratoires, pour lesquelles trois ans sont insuffisants. L'université n'avait pas d'articles de

recrutement permettant d'aller au-delà des trois ans. Désormais c'est possible, avec une sécurité juridique. L'université s'oriente désormais vers des CDD de quatre ans. La population est différente. Elle a été étendue aussi à la recherche, avec les risques que les EPST aient mis fin à un certain nombre de contrats qu'ils ont redonnés à des universités qui sont obligées de céder un certain nombre de personnels. Ce CDD permet de sécuriser l'université et de faire des recherches plus sereinement, même s'il est possible d'avoir des PIA (Plans d'investissement d'avenir) concernés par ces CDD projets. La sécurité reste le conventionnement.

Rodolphe PAUVERT demande quels garde-fous pourront être mis en place. Il prend le parallèle des enseignants et enseignants-chercheurs. Tous tiennent aux concours, à la qualification CNU, mais ils constatent que l'an dernier, par exemple à la Maison des langues, des CDI ont été signés, dont des personnes qui ne passent pas la qualification ou qui n'ont aucun concours de l'enseignement secondaire. Ce sont des exceptions, mais il s'interroge sur le fait que cela puisse ouvrir une nouvelle brèche, comme en Lettres et Langues.

Nicolas BOISTAY répond que les CDD avec passage en CDI à la Maison des langues sont là pour sécuriser. Le nombre de personnels a augmenté. Il est difficile de recruter des enseignants du second degré en langues pour la Maison des langues. Les personnes qui donnent toute satisfaction depuis de nombreuses années à l'université ont fait l'objet de cédés pour certains, mais ce n'est pas la majorité. Tous les ans, cela est étudié au même titre qu'il existe une cédés pour les personnels administratifs de l'université. Ils ont les diplômes nécessaires, même s'ils n'ont pas eu le concours du second degré.

Rodolphe PAUVERT considère qu'une brèche est toute de même ouverte. De nombreux vacataires dans les universités travaillent sur des thèses, passent des concours. Si les personnes font le travail et sont cédées, il serait possible de supprimer les recrutements de maîtres de conférences ou d'enseignants du secondaire, car les concours ne sont plus vraiment nécessaires.

Gilles MIRAMBEAU répond que ce n'est pas ce que le DRHRS a spécifié. Ce sont plutôt les difficultés de recrutement qui poussent à agir de la sorte. La volonté première est d'aller chercher des enseignants du second degré ou autres qui peuvent faire office. Ce sont des emplois sur des fonctions pérennes.

Rodolphe PAUVERT propose d'attirer des enseignants du secondaire, s'il existe des besoins en anglais ou en espagnol, puisque de très nombreux enseignants cherchent des mobilités.

Bruno QUINTON s'interroge par rapport aux CDD actuels. Les CDD projets sont sur des grilles un peu différentes. Dans un même service, il sera possible d'avoir des personnes avec un CDD projet, d'autres avec des CDD classiques et ils ne seront pas sur les mêmes grilles. Cela peut créer des tensions en raison des disparités assez importantes. Il demande s'il est prévu de revoir la grille salariale des CDD.

Pascal ROBLOT répond que c'est un des objectifs. Les grilles des CDD sont reprises de façon à les aligner progressivement sur les CDD projets. Le deuxième point qui va se poser et qui n'est pas résolu concerne ceux qui ont déjà signé un CDD. Il faudra réfléchir à comment les organiser dans un second temps.

Gilles MIRAMBEAU précise qu'ajouter les grilles PPCR des CDD actuels signifie socler la masse salariale de ces agents, la pérenniser dans les années à venir. Cela représente 400 000 euros pour l'établissement.

Le Vice-président propose de passer au vote.

Délibération n° 13

Le Conseil d'administration approuve à la majorité (16 voix pour, 5 voix contre, 9 abstentions) la mise en place de contrats à durée déterminée de projet.

15) Charte des formateurs

a. Taux de rémunération

Gilles MIRAMBEAU s'est aperçu depuis quelque temps d'une grande disparité sur la façon dont les agents et enseignants intervenaient dans le cadre des formations dispensées par le plan de formation proposé par la

DRHRS. Le but est d'uniformiser les pratiques. Un groupe de travail a été réuni pour collecter des informations, évaluer les pratiques des différents intervenants. Les propositions qui suivent ont fait l'objet d'une présentation au Comité technique d'établissement de mars dernier. Il est nécessaire d'impliquer un certain nombre de collègues dans le plan de formation, car les ressources internes sont intéressantes et pertinentes. Il fallait définir un cadre dans lequel ces agents allaient être mobilisés, pour reconnaître cette mission qui ne l'est pas forcément très bien aujourd'hui. Pour cela, l'université s'est appuyée sur un guide de formateur publié par la fonction publique. La charte des formateurs contient plusieurs points. Le premier élément est la définition de la formation interne. Cela doit être piloté par le service GPRH qui doit passer par l'application interne Form'UP. Elle doit répondre à un programme de formation. Le formateur doit s'engager à avoir des compétences en pédagogie. Si ce n'est pas le cas, il pourra être accompagné sur une formation qui pourrait être faite en interne. Les missions du formateur ont été précisées. Elles ne sont pas celles des tuteurs qui accompagnent les agents dans des prises de fonctions et qui viennent partager l'expérience à travers un accompagnement individuel. Des règles de déontologie, d'engagement réciproque entre les acteurs ont été ajoutées, ainsi que les conditions d'exercice et de rémunération sur les missions. Le taux proposé à l'issue du Comité technique d'établissement est celui du taux horaire équivalent TD, 41,41 euros, multiplié par le nombre d'heures d'interventions en face à face. Pour les BIATSS, le plafond sera de 21 heures par an. Pour les enseignants, la formation sera ajoutée au service statutaire et devra respecter les règles dérogatoires votées par le Conseil d'administration dernièrement. Il demeure quelques exceptions pour lesquelles le dispositif ne s'appliquera pas. Des agents ont par exemple, dans leurs fiches de postes, la mission de former. Ils ne seront pas rémunérés en plus de ce qu'ils perçoivent déjà à ce titre. Les agents qui participent à des jurys blancs ne rentreront pas non plus dans ce dispositif. Il convient d'acter le taux de rémunération.

Majdi KHOUDEIR demande s'il est possible de prendre en charge les temps de préparation pour les personnels BIATSS.

Gilles MIRAMBEAU répond que cela a fait l'objet de discussions en Comité technique d'établissement. Le groupe de travail a proposé que pour toute nouvelle formation, deux heures de conception soient attribuées, et de rémunérer l'ensemble du dispositif à hauteur du taux des TP, à 32 euros de l'heure. Le Comité technique d'établissement a estimé qu'il fallait plutôt rémunérer les intervenants au taux des TD et ne pas prendre en compte la conception du module. Les agents sont aujourd'hui rémunérés à hauteur du taux des TP.

Le Vice-président propose de passer au vote.

Délibération n° 14

Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité le taux de rémunération des formateurs.

16) LDG mobilité

Gilles MIRAMBEAU explique que les lignes directrices de gestion relatives à la mobilité ont fait l'objet de discussions lors du dernier Comité technique d'établissement et de trois groupes de travail, pour en arriver au document déposé sur le bureau virtuel. Ces lignes s'inscrivent dans la loi de transformation de la fonction publique. L'établissement a souhaité s'inscrire dans cette dynamique, même si ce n'est pas obligatoire. Si ces lignes ne sont pas validées, ce sont celles déclinées par le ministère qui s'appliqueront, de fait, à l'établissement.

Les règles de la mobilité viennent s'inscrire dans la ligne de gestion propre à l'établissement, il est donc bon de prendre en compte quelques spécificités. Ces lignes de gestion sont formalisées et s'appliquent à l'ensemble du personnel administratif, enseignant et enseignant-chercheur. Le document est établi en deux parties pour traiter des deux populations. L'idée est d'apporter de la transparence et de rendre le traitement des candidatures équitable, aussi bien pour les personnels administratifs, que pour les enseignants et enseignants-chercheurs. Il faut voir comment prendre en compte les priorités dans le cadre de la mobilité et comment accompagner les agents et les enseignants pour s'attacher à avoir une meilleure adéquation entre les postes et les compétences des uns et des autres. Les lignes de gestion mobilité sont adaptées pour trois ans et sont révisables au bout d'une année. L'année prochaine, un bilan sera réalisé au sein du Comité technique d'établissement dans le but de réaliser des ajustements. Deux groupes de travail seront réunis pour élaborer ce document. Une présentation pour avis sera réalisée en Comité technique d'établissement et une présentation pour information sera effectuée au Conseil d'administration. Le document sera communiqué dans les jours à venir aux agents.

La première partie concerne essentiellement les personnels administratifs.

La deuxième partie concerne plutôt les enseignants.

Une partie commune expose tous les procédés d'accompagnement partagés entre les différents agents.

Quelques éléments importants traitent des engagements de l'établissement dans ces mobilités. La Présidente est attachée à ces points, à savoir :

- Mettre en place les procédures les plus transparentes possible,
- Avoir un traitement équitable dans les candidatures,
- Articuler la politique hommes femmes avec les lignes de gestion (un plan d'égalité femmes hommes est en cours d'élaboration),
- S'assurer de la diversité et de la non-discrimination de tout le traitement des candidatures.

Le but est d'accompagner et d'informer tous les agents au cours de leur projet professionnel. C'est pourquoi une conseillère mobilité carrières a été recrutée. Il s'agit aussi de recruter et de former tous les recruteurs, notamment les phénomènes de discrimination qui peuvent arriver lors d'entretiens.

Un point important concerne l'accompagnement et la formation des recruteurs. Le document est un peu similaire sur la partie BIATSS et enseignants-chercheurs. Une partie concerne la description de tout ce qui relève de la mobilité interne, les conditions à remplir, les modalités de sélection et les incidences. Ces points feront l'objet, quand le processus débutera, d'une note de cadrage qui reprendra les principes des dispositifs de mobilité et viendra préciser les calendriers et différents points.

On y retrouve tout ce qui relève des concours, des mutations et des détachements, de la disponibilité et des mises à disposition. Le déroulé est proche de celui pour les personnels enseignants, avec les concours, les mutations pour les enseignants-chercheurs et les enseignants du second degré. Le détachement, la délégation, la mobilité des bi-appartenants, la disponibilité et la mise à disposition sont des points qui se retrouvent aussi chez les personnels administratifs.

On retrouve aussi dans ce document les dispositifs d'accompagnement des personnels, à savoir les séances collectives d'information, les entretiens individuels de la conseillère mobilité-carrière, les différents bilans auxquels chacun peut prétendre, mais également le dispositif de veille médico-sociale pour accompagner les agents qui en auraient besoin. En annexe, on retrouve tous les liens avec les reprises des priorités légales et les modalités de recours qui peuvent être sollicitées quand nécessaire, avec les représentants d'une organisation syndicale de leur choix pour assister le personnel qui viendrait rencontrer l'administration.

Sandrine CHEVAILLER rappelle que le SNPTES a voté contre au CTE car, nationalement, le syndicat est contre les lignes directrices de gestion. Sur la question des trois ans, elle comprend la stabilité nécessaire à l'établissement, mais il ne faut pas empêcher les collègues qui le souhaiteraient de pouvoir demander une mobilité s'ils avaient un poste qui les intéressait, même s'ils n'étaient présents que depuis un ou deux ans.

17) Tarifs et subventions

Le Vice-président rappelle que la commission des subventions s'est réunie et a reconnu les subventions valides. De plus, les tarifs d'inscription et les tarifs du CROUS ont été gelés par les ministères pour l'année prochaine.

Le Vice-président propose de passer au vote.

Délibération n° 15

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

18) Questions diverses

Stéphanie PAVAGEAU demande une visibilité sur les six prochaines années. L'établissement part sur un contrat formation-recherche de 2022 à 2028. Elle demande quels objectifs s'est fixés l'établissement, la stratégie portée par l'équipe et quand il sera possible d'en débattre. Les architectures d'offres de formations vont arriver très vite. Le report des élections a beaucoup modifié la donne.

Noëlle DUPORT répond que les deux axes principaux largement martelés par la Présidente pendant sa campagne sont le souhait d'un rééquilibrage et un maillage plus fort entre la formation et la recherche, avec la mise en place des campus qui fera l'objet d'une présentation lors d'une prochaine réunion des assesseurs. Les calendriers sont extrêmement contraints. Il faut travailler sur un engagement long dans des délais très courts, ce qui est un peu paradoxal. Il est très étonnant que le HCERES demande de proposer une offre de formation en deux temps, le premier cycle en mai et le second cycle en octobre. Il est cohérent de découper ces deux cycles, tant il est évident qu'ils sont reliés. La réponse à la question sur le moment où ce point sera débattu appartient à Madame la Présidente. Elle tient à avancer en même temps sur les volets financier et pédagogique.

Stéphanie PAVAGEAU rappelle que le prochain Conseil d'administration est le 30 avril 2021. Elle souhaite que la notion de rapprochement de la recherche et de la formation soit approfondie.

Pascal ROBLOT indique que la Présidente, avec d'autres présidents d'universités de l'arc ouest, souhaite un report.

François BRENET demande si un retour en présentiel des réunions du Conseil d'administration est envisagé. De plus, il regrette que l'envoi des documents s'échelonne sur à peu près une semaine. Il préférerait un envoi plus groupé pour travailler plus sereinement sur les textes et propositions soumis au Conseil d'administration.

Gilles MIRAMBEAU répond que la situation sanitaire ne permet pas un retour des séances en présentiel. La production des documents a rencontré des difficultés, mais ils sont théoriquement disponibles une semaine en amont du Conseil d'administration. Le fait que les instances soient dématérialisées provoque l'arrivée des projets de délibérations une journée avant pour avoir le temps de les lire et de les consulter, et d'apporter des éléments de modifications à la délibération le jour même.

Pascal ROBLOT répond à la question demandant si les personnes vaccinées peuvent revenir en présentiel. C'est l'objectif du passeport santé ou passeport vaccinal en réflexion, mais ce n'est pas autorisé actuellement dans les circulaires ministérielles. Il est compliqué d'appliquer un traitement différentiel pour les personnes vaccinées tant que tout le monde n'a pas potentiellement accès aux vaccins.

Majdi KHOUDEIR demande quelle est la situation sanitaire de l'université, s'il y a beaucoup de cas positifs.

Gilles MIRAMBEAU répond que chez les personnels, la situation est plutôt normale. Chez les étudiants, quelques situations se dégradent. Deux ou trois groupes à l'ENSI Poitiers sont partis en distanciel. Il en est de même au département Technique de commercialisation à l'IUT de Châtelleraut, du département Technologies de l'information à l'IUT d'Angoulême. Le référent Covid est en lien régulier avec les responsables de formations et les directeurs de composantes. Ils prennent les dispositions pour isoler les étudiants quand ils sentent qu'une situation de cluster pourrait émerger. Les étudiants, malgré tout, restent des jeunes, et parfois, des regroupements provoquent des situations difficiles à gérer.

Sandrine CHEVAILLER avait posé une question diverse au CTE à Madame la Présidente qui avait répondu au sujet de la COMUE. Il faudrait aborder ce point lors du prochain Conseil d'administration car la Présidente doit rencontrer la DGESIP au mois d'avril. C'est un projet important pour les universités et les personnels actuellement en poste à la COMUE.

Pascal ROBLOT répond que c'est prévu sur la forme. Sur le fond, la réponse complète n'est pas disponible. Il n'y a pas que l'enjeu de la COMUE, mais aussi des personnels, avec des titulaires et des non titulaires. Il a l'impression que cela peut être l'occasion pour le ministère de supprimer des postes. Il faudra se battre pour les conserver.

Sylvie HANOTE revient sur la question Covid. Il lui semblait que des tests devaient être mis en place fin février. Elle demande si cela est encore d'actualité.

Pascal ROBLOT répond qu'à la demande du ministère, trente personnes ont été formées en quinze jours pour pouvoir mettre en place deux lignes de tests dans un bâtiment spécifique. L'université est en capacité de tester

à grande échelle les étudiants et le personnel si la situation se dégrade. C'est ce qui s'est passé la semaine dernière avec les étudiants de l'ENSI Poitiers où des groupes entiers ont été dépistés. La ligne est soit ouverte de façon ponctuelle, soit en cas de doute, des groupes entiers ou des promotions sont envoyés se faire dépister pour isoler plus facilement et détecter des cas très rapidement.

faut

Thierry CABIOC'H a reçu ces derniers temps de nombreuses demandes de la part du rectorat. Il serait bien de clarifier les liaisons avec les rectorats. Il ne connaît pas les raisons de ces demandes et n'a pas de retours sur l'utilisation des chiffres communiqués.

Gilles MIRAMBEAU répond que deux fois par semaine, l'établissement remonte au rectorat un ensemble d'indicateurs. Le DGS n'a pas d'autres solutions, pour calculer le taux d'étudiants revenus sur site dans la semaine, que de demander aux collègues responsables administratifs de compléter un tableau, avec, sur la base des emplois du temps, le nombre d'étudiants revenus par jour afin de calculer cet indicateur. L'université a été identifiée comme ayant une problématique sur un indicateur. Le ministère cherche à savoir si les circulaires qu'il met en place sont respectées. Pour avoir ces informations, il interroge les établissements.

Thierry CABIOC'H souligne que les demandes ne sont pas accompagnées de la qualité de l'information qu'il faut donner.

Le

Gilles MIRAMBEAU répond que plus elle est de qualité, meilleurs sont les résultats.

Noëlle DUPORT ajoute que le rectorat est le représentant de l'État sur le territoire. Il coordonne les politiques mises en place par le ministère en matière d'enseignement. Il est accessoirement chancelier des universités. Son travail est de coordonner l'activité des universités. Quand il fait une demande, il faut la remonter.

Le Vice-président annonce que la prochaine réunion du Conseil d'administration sera le vendredi 30 avril.

En l'absence d'autres questions diverses, le Vice-président lève la séance du Conseil d'administration.

Le Vice-président du Conseil d'administration

Pascal ROBLOT

La Présidente de l'université de Poitiers
Présidente du Conseil d'administration

Virginie LAVAL