

DÉLIBÉRATION n° CA-04-06-2021-01 DU CONSEIL D'ADMINISTRATION



Séance du 4 juin 2021

Compte-rendu du Conseil d'administration
du 30 avril 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 30 avril 2021 est approuvé, conformément à la pièce-jointe et sous réserve d'y apporter la modification suivante :

A la demande de Madame Sandrine CHEVAILLER, en page 3 :

Léonore MAUCOND'HUY indique avoir récemment échangé avec Sciences Po, qui l'a informée de la teneur de ce projet.

Modifier par :

Léonore MONCOND'HUY indique avoir récemment échangé avec Sciences Po, qui l'a informée de la teneur de ce projet.

Article 2 : Décompte des voix

La présente délibération est adoptée à l'unanimité.

Fait à Poitiers, le 4 juin 2021
La Présidente de l'université de Poitiers,
Présidente du Conseil d'administration,

Virginie LAVAL

UNIVERSITE DE POITIERS

18. JUN 2021

Direction des affaires juridiques

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

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

Voies et délais de recours

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

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

Depuis le 1^{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 30 avril 2021

Ordre du jour :

- 1- Informations générales ;
- 2- Compte-rendu du Conseil d'administration du 12 mars 2021 ;
- 3- Revalorisations indemnitaires dans le cadre de la LPR ;
- 4- Délégation de pouvoir au profit de la Présidente de l'université de Poitiers ;
- 5- Désignation des représentants étudiants au Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail – CHSCT ;
- 6- Prolongation de l'activité et modification des statuts du syndicat mixte du CAREL ;
- 7- Détermination des capacités d'accueil en 1er cycle des études de maïeutique, médecine, odontologie, pharmacie et kinésithérapie pour l'année 2021-2022, suite à l'ordonnance du Conseil d'État du 28 avril 2021 suspendant l'exécution de l'arrêté du 25 janvier 2021 fixant le nombre d'étudiants de première année commune aux études de santé autorisés à poursuivre leurs études en médecine, odontologie, pharmacie et maïeutique à la rentrée universitaire 2021-2022 ;
- 8- Principes généraux de cadrage de l'offre de formation 2022-2028 et cadrage financier ;
- 9- Diplôme d'état IPA ;
- 10- Bilan de l'accompagnement dans le cadre de la crise sanitaire ;
- 11- DEM'UP : réponse à l'appel à projet PIA 4 pour les démonstrateurs numériques ;
- 12- Rectification d'une erreur matérielle : mode de recrutement du master Arts parcours Cinéma et Théâtre contemporains ;
- 13- Plan égalité femmes-hommes ;
- 14- Convention financière portant modalités du soutien au programme d'actions en faveur d'étudiant·e·s libanais·e·s entre l'université de Poitiers et la Conférence des présidents d'universités ;
- 15- Exonération des frais d'inscription d'une étudiante libanaise ;
- 16- Convention entre l'université de Poitiers et l'université de la Polynésie française ;
- 17- Tarifs et subventions ;
- 18- Questions diverses.

Les membres présents :

Almamy Kalla BANGOURA ; Thierry CABIOCH ; Sandrine CHEVAILLER ; Claire de BISSCHOP ; Isabelle DELOUVÉE ; Isabelle DUFRONT ; Laure FAVOT-LAFORGE ; 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 ; Rodolphe PAUVERT ; Stéphanie PAVAGEAU ; Sylvie PLUMET ; Bruno QUINTON ; Jean-Pierre RICHER ; Frédéric RIDEAU ; Richard SALIVES ; Nathalie THIRIET ; Dorian TISSOT ; Lucette TOUSSAINT ; Frédérique VRAY.

Participants avec voix consultative :

Gilles MIRAMBEAU ; Sylvette VEZIEN.

Invités permanents :

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

Procurations :

François BRENET	à	Stéphanie PAVAGEAU (jusqu'à 9h30 / 10h00)
Marina HOUMEAU	à	Dorian TISSOT (à partir de 10h30)
Olivier PALLUAULT	à	Virginie LAVAL

1) Informations générales

La Présidente annonce un ordre du jour chargé pour le Conseil d'administration qui s'ouvre. Elle souhaite au préalable fournir plusieurs informations et revenir plus tard sur le vote pour la validation du compte-rendu. Elle informe de l'absence de Mme RICARD, qui n'a pu se libérer pour cette instance.

Première information : les membres ont reçu le 29 avril 2021 deux courriers émanant, pour l'un, de l'UFR Sciences Humaines et Arts et, pour l'autre, de la direction des deux IUT, concernant le cadrage de l'offre de formation. Elle dit déplorer la méthode et le délai, qui n'est absolument pas respecté. Compte tenu du sujet et comme cela participe au débat, auquel elle est très attachée, elle a accepté qu'ils soient transmis, mais tient à rappeler les règles et prévient que c'est la dernière fois que des courriers de ce type sont adressés aux administrateurs la veille d'une réunion. Elle précise qu'ils reviendront ensemble sur ce point au moment opportun.

Deuxième information, qui constitue une excellente nouvelle : l'université de Poitiers et Sciences Po Paris sont les lauréats d'un appel à projets lancé par le gouvernement et qui s'intitule « Classes préparatoires Talents du service public ». Cette classe préparatoire ouvrira non pas à la rentrée 2021, mais à la rentrée 2022. Son objectif est d'accompagner 20 étudiants boursiers titulaires d'un master 2 ou dont le master 2 est en cours de validation et qui sont professionnellement orientés vers une carrière dans la haute fonction publique. Ces concours sont éminemment difficiles et réclament une très bonne préparation, d'où l'intérêt de cet appel à projets. C'est un concours qui ressemble à celui qui permet d'intégrer l'ENA (qui sera bientôt remplacée par l'Institut du service public), l'Institut National des Études Territoriales (INET) ou l'École des Hautes Études en santé publique (EHESP), qui prépare les futurs directeurs d'hôpitaux ou d'établissements sanitaires et sociaux. Ce projet est porté par Poitiers et sa faculté de Droit et Sciences sociales et intéresse en particulier le master Droit des collectivités territoriales, c'est à ce titre que Sciences Po Paris a contacté l'établissement. Elle considère qu'il s'agit d'une formidable opportunité pour la faculté de Droit et Sciences sociales et pour l'université de Poitiers. Par ailleurs, l'Institut de Préparation à l'Administration Générale (IPAG) de l'université de Poitiers est également lauréat de cet appel à projets et, en conséquence, une promotion réduite de 10 étudiants boursiers sera ouverte dès la rentrée 2021. Cette classe préparatoire Talents du service public sera destinée à former des officiers et sous-officiers de gendarmerie, des brigadiers de police, des directeurs des services pénitentiaires, etc.

Stéphanie PAVAGEAU ne comprend pas le pourquoi de cette organisation commune entre la faculté et l'IPAG, sachant que ce DU doit justement être porté par la faculté, ni à quel moment Sciences Po est censé intervenir.

La Présidente notifie que l'université de Poitiers a été sollicitée pour répondre à un appel à projets par Sciences Po Paris, qui visait le master Droit des collectivités territoriales, ce qui a été fait avec l'accord du doyen de la faculté de Droit. Elle tient à préciser que l'établissement n'a en aucun cas été associé à l'IPAG, dont ils ont appris la candidature au moment où ils prenaient connaissance des lauréats. Son directeur s'en est d'ailleurs excusé, car c'est effectivement un projet qui engage l'établissement. Deux dossiers ont donc été déposés, ce qui aurait pu être contre-productif au niveau de la sélection. Cela n'a fort heureusement pas été le cas et il y a donc aujourd'hui deux classes préparatoires, orientées sur des thématiques différentes.

Stéphanie PAVAGEAU imaginait que ce genre d'initiatives incombait plutôt à l'IPAG, qui prépare aux concours administratifs, éventuellement en lien avec la faculté de Droit. Elle pensait qu'un tel projet devait être porté par les composantes et ne pouvait pas relever d'une demande de l'établissement.

Léonore MONCOND'HUY indique avoir récemment échangé avec Sciences Po, qui l'a informée de la teneur de ce projet. Elle rappelle qu'il existe déjà à la fac de Lettres, en convention avec Sciences Po Poitiers, une licence qui dynamise cette entité et diversifie les profils de Sciences Po en permettant à des éléments littéraires de rejoindre leurs formations. Elle croit savoir qu'il n'a jamais été question de remettre en cause cette licence conventionnée, mais trouverait dommage qu'un des projets entre en concurrence avec l'autre.

La Présidente précise qu'il s'agit de deux niveaux différents, c'est justement ce qui est intéressant avec la licence Sciences Po portée par la mention Lettres. Les Classes préparatoires Talents du service public se situent au niveau du master 2 et cette licence alimente les masters et les conforte. Ces projets n'entrent pas en opposition et sont au contraire complémentaires.

Elle désire par ailleurs informer de quelques changements dans le collège des usagers, suite à la démission du Conseil d'administration d'une étudiante, Chloé PORTIER, qui était titulaire sur la liste UNEF, mais n'était plus en phase avec les valeurs du syndicat qu'elle représentait. La place vacante a été proposée à son suppléant, Almamy KALLA BANGOURA, qui l'a acceptée. Elle lui souhaite la bienvenue. Jade CHAILLOU n'a pas souhaité siéger au Conseil d'administration et a démissionné, c'est donc le suivant sur la liste, Pierre MESLIER, qui devient le suppléant d'Almamy KALLA BANGOURA.

Elle rappelle l'obligation de renforcer la stratégie « Tester, alerter, protéger », précisant que toutes les universités du territoire national sont tenues de se conformer à une note interministérielle (ministère des Solidarités et de la Santé et ministère de l'Enseignement supérieur) concernant le déploiement des autotests. Le dispositif a donc été mis en place et s'adresse aux personnels ainsi qu'aux étudiants. Comme d'habitude, il a fallu s'organiser en un temps record, commander très rapidement, lundi 26 avril 2021, 7600 boîtes d'autotests (chaque boîte en contenant 5) et coordonner leur distribution. Ces tests seront mis à disposition des personnels par les correspondants Patrimoine et logistique, qui relient toutes les composantes et services de l'établissement. Une réunion d'information est prévue et des affiches explicatives seront également posées. Pour les étudiants, il était plus simple et moins contraignant de mettre ces tests à disposition dans les bibliothèques, puisque tous les campus de l'université en sont pourvus, plutôt que dans les scolarités. Elle informe qu'une campagne de communication sera organisée, qu'un guide des autotests sera édité et qu'un courriel sera adressé aux étudiants. Le ministère prend en charge le financement de ces autotests et les premières 7600 boîtes ne génèrent par conséquent aucune dépense. En revanche, l'établissement devra avancer le paiement de la prochaine commande, qui sera ultérieurement remboursée par le ministère. Elle dit s'interroger sur la façon dont ces autotests vont être utilisés dans la communauté étudiante, mais répète qu'il était nécessaire de finaliser cette démarche, ce qui demande beaucoup de temps. Elle souhaite que cette contribution soit efficace, mais fait néanmoins part de son scepticisme.

Elle désire évoquer une décision qu'elle a dû prendre et qui a réclamé de longs échanges préalables et une réflexion approfondie. Elle explique avoir été interrogée par plusieurs organisations syndicales, depuis une quinzaine de jours, sur un dispositif mis en place à l'université de Poitiers lors du précédent mandat : la journée du Président, qui consiste à octroyer aux personnels de l'université un jour supplémentaire de congé. Elle réaffirme ce qu'elle avait annoncé à maintes reprises lors de la campagne pour la présidence de l'université de Poitiers, à savoir qu'elle souhaite ardemment et prioritairement répondre à des enjeux essentiels pour les personnels, afin de contribuer au bien-être de tous et toutes dans un cadre concerté. Elle rappelle ces enjeux et les objectifs qu'elle s'est fixés :

1. L'enveloppe dédiée au RIFSEEP doit être augmentée. C'est un sujet qui ne souffre aucune discussion et auquel elle tient particulièrement.
2. L'action sociale, qui couvre de nombreuses thématiques, comme la restauration et la participation de l'université à la restauration universitaire, doit être renforcée.
3. La démarche « Bien-être au travail » doit être déployée, mais elle nécessite des moyens.
4. La mise en œuvre du plan égalité femmes-hommes devra être accompagnée, ce qui implique là encore des moyens importants.
5. Procéder à l'alignement des rémunérations des contractuels sur les grilles PPCR. Il s'agit d'un sujet crucial et ce problème doit être réglé au plus vite.

Elle considère que ces différents points constituent des priorités qui réclament des moyens et un investissement humains et estime préférable, cette année, de se concentrer sur ces objectifs politiques majeurs pour l'ensemble des personnels. En conséquence, pour le pont de l'Ascension, il n'y aura pas de journée de la Présidente. En revanche, les agents qui le souhaitent pourront bien entendu poser un jour de congé et les services et les composantes pourront fermer, dans la mesure où ils n'accueillent pas de public. Dans le cas contraire, elle indique qu'elle demandera qu'un service minimum soit assuré. Elle répète avoir pris le temps de la réflexion, que son ambition est d'améliorer durablement les conditions de travail et de rémunération et qu'il n'est pas question de s'éparpiller. Elle ajoute que, si elle disposait de moyens illimités pour financer toutes sortes d'actions, y compris la journée de la Présidente, elle le ferait sans hésiter. Comme ce n'est pas le cas, il convient de faire des choix, qui ne sont pas toujours partagés par tous. Elle assume totalement les orientations qu'elle a prises et souhaite y apporter des réponses très rapidement. Elle avait à cœur de partager ce raisonnement avec les membres du Conseil d'administration et se dit prête à en discuter le cas échéant.

Sandrine CHEVAILLER rejoint la présidente sur ces orientations, notamment sur le RIFSEEP et l'alignement de la rémunération des contractuels sur les grilles PPCR, qu'elle réclame régulièrement depuis plusieurs années. Elle estime également préférable de se focaliser sur ces objectifs et de se passer de la journée de la Présidente cette année. Elle suppose que les collègues seront en mesure de comprendre qu'il y a des priorités et des urgences, y compris pour eux-mêmes.

La Présidente la remercie pour la sincérité de son intervention, qui la conforte dans son choix. Elle aurait tout aussi bien compris qu'elle ait pu ne pas être d'accord.

Aurélie HILT demande si l'université sera ouverte le 14 mai 2021.

La Présidente lui répond qu'elle le sera effectivement. À partir du moment où il y a nécessité d'accueillir du public, un service minimum sera assuré.

Elle désire communiquer une dernière information qui concerne le congé pour recherche et conversion thématique (CRCT). Elle annonce que, dans le cadre de la LPR, 374 supports supplémentaires vont être financés par le MESRI pour l'année universitaire 2021-2022. Elle précise que ces 374 supports supplémentaires sur le territoire national sont dédiés exclusivement aux sciences humaines et sociales et qu'ils vont donc concerner les sections CNU 1 à 24 et 70 à 77. Elle indique ne pas avoir reçu la notification propre à l'université de Poitiers et ne sait pas pour l'heure combien de supports lui seront alloués. Elle informe en outre avoir demandé à la présidente du CAC de classer les supports classiques sur les CRCT dont on connaît le nombre et de prendre la précaution de classer également, en sciences humaines et sociales, les supports complémentaires. De cette manière, dans l'hypothèse où les notifications arriveraient trop tardivement, il sera possible de les attribuer très vite pour la rentrée 2021-2022. Elle rappelle que le ministère compense ces CRCT à hauteur de 5000 euros, ce qui ne comble absolument pas les dépenses pour l'université de Poitiers. Cette somme n'est évidemment pas suffisante pour couvrir ces semestres de reconversions thématiques.

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

La Présidente demande s'il y a des remarques.

Sandrine CHEVAILLER souhaite revenir sur le point 14. François BRENET avait souhaité connaître la position de l'équipe sur les contrats d'enseignement de type LRU et il lui avait été répondu que le recrutement ne serait ouvert à l'université que dans le cadre de la MDL, pour les postes de professeurs de langues. Il se trouve qu'un poste de maître de conférences de type LRU a récemment été créé à l'UFR Lettres et Langues pour un master Créadoc, ce qui semble aller à l'encontre de ce qui avait été annoncé lors de ce Conseil d'administration.

La Présidente reconnaît ne pas avoir l'information quant au support utilisé, mais croit savoir que le poste ouvert pour le Créadoc est un poste de PRAG.

Sandrine CHEVAILLER assure avoir vu sur le site de l'université qu'il s'agissait d'un poste de maître de conférences de type LRU.

La Présidente semble surprise et réaffirme qu'un deuxième poste de PRAG a été créé sur le master Créadoc. En accord avec Hélène YECHE, la directrice de la composante, un PRAG a été recruté sur la base d'un support ATER, auquel elle renonce. Elle indique néanmoins qu'elle va tenter d'en savoir plus.

Rodolphe PAUVERT vient de se renseigner sur internet et confirme que l'annonce fait effectivement mention d'un contrat LRU.

Nicolas BOISTAY précise que c'est seulement une question de publicité et qu'il va procéder à la modification. Il n'y a pas de co-CDD de maître de conférences de type LRU comme le stipule l'annonce, puisqu'aucun comité de sélection n'est prévu pour ce poste. Il rappelle qu'un CDD LRU est soumis aux mêmes obligations de recrutement qu'un poste de maître de conférences classique.

La Présidente abonde en ce sens.

Sylvie HANOTE informe qu'un poste de P.A.S.T. a été créé.

La Présidente confirme.

Majdi KHOUDEIR s'interroge sur plusieurs passages du compte-rendu. Il y est par exemple question de Laurent ANNE et d'un déménagement à Angoulême. Il se demande s'il est utile de citer un personnel qui ne travaille plus à l'université, ce qui sous-entendrait éventuellement l'implication d'untel ou untel dans ce départ. Par ailleurs, certaines informations sont accompagnées de commentaires ou d'appréciations. Il considère qu'un compte-rendu doit reprendre des informations factuelles et non des avis sur ce qui a été présenté. Il constate également que le PV aborde des actions qui seront menées dans le futur, alors qu'un compte-rendu doit à son sens s'intéresser à ce qui a déjà été fait.

La Présidente considère qu'il est pertinent de porter les débats à la connaissance de la communauté universitaire qui n'y participe pas, de manière transparente. Elle se place dans la peau d'un collègue qui n'était pas présent et qui peut ainsi accéder aux échanges qui ont eu lieu lors d'un Conseil d'administration. Dans le cas contraire, on ne parle plus de compte-rendu, mais de relevé de décisions, ce qui n'est pas tout à fait la même chose.

Majdi KHOUDEIR estime nécessaire de trouver un compromis qui convienne à tout le monde.

Aurélié HILT remarque que ses propos de la page 9 sur les ressources électroniques pour les étudiants en master ont été attribués à une autre personne.

La Présidente propose de passer au vote pour ce compte-rendu, en prenant en considération la modification qui vient d'être évoquée.

Délibération n° 01

Le compte-rendu du Conseil d'administration du 30 avril 2021 est approuvé à la majorité (29 voix pour, 0 voix contre, 3 abstentions).

3) Revalorisations indemnitaires dans le cadre de la LPR

La Présidente indique en avoir déjà parlé lors d'un précédent Conseil d'administration et informe être en possession des arrêtés qui définissent clairement les modalités. La LPR prévoit une revalorisation des régimes indemnitaires, avec une tranche annuelle de 92 millions d'euros sur 7 ans, entre 2021 et 2027, pour un total de 644 millions d'euros. L'objectif de ces revalorisations des régimes indemnitaires est basé sur un principe de convergence des dotations indemnitaires des établissements et des organismes de recherche, entre les chercheurs et les enseignants-chercheurs, entre les ITA, les ITRF et la filière bibliothèque et entre les corps scientifiques de recherche. Les premières années, l'effort sera plus marqué en faveur des plus petits salaires. Seront concernés en priorité les maîtres de conférences, pour le corps des enseignants-chercheurs, et les personnels BIATSS de catégories C. Pour ce qui est des enseignants-chercheurs, des chercheurs et des professeurs de l'enseignement secondaire qui sont affectés dans le supérieur (ESAS), les arrêtés sont d'ores et déjà publiés. L'augmentation du régime indemnitaire, pour ces catégories de personnels, passe exclusivement par la prime : la prime recherche et enseignement pour les enseignants-chercheurs, la prime d'enseignement pour les enseignants du secondaire affectés dans le supérieur, et la prime recherche pour les chercheurs. Les maîtres de conférences perçoivent une augmentation annuelle plus importante que les professeurs d'université, puisqu'elle est de plus de 1 000 euros d'un côté, contre 580 euros de l'autre. Pour les ESAS, elle est fixée à 286 euros. Le souhait du ministère est de maintenir une différence de prime entre les professeurs et les maîtres de conférences, laquelle sera de 400 euros au terme des 7 années. Du côté des personnels BIATSS, c'est un peu plus compliqué et les arrêtés ne sont pas encore prononcés, puisque des pourparlers sont en cours, notamment entre le ministère, la CPU et les organisations syndicales. Concernant les filières ITRF et ITA bibliothèque, les revalorisations s'adressent d'abord aux corps et aux grades dont les rémunérations sont les plus faibles et les personnels de catégories C sont donc prioritairement ciblés. Le principe consiste à augmenter le RIFSEEP sur la base des grades et non des fonctions, sachant que le RIFSEEP a été pensé par rapport aux fonctions, ce qui constitue en l'occurrence la principale difficulté. Ce qui est par ailleurs extrêmement choquant, c'est que les AENES sont exclus de cette revalorisation du régime indemnitaire, alors que les métiers exercés sont les mêmes. Des discussions ont actuellement lieu dans le but de trouver un compromis et de voir comment il est possible de s'organiser au niveau des établissements.

Sandrine CHEVAILLER considère que, sur ce sujet, la convergence n'existe pas. Non seulement les AENES sont en effet exclus, mais la filière bibliothèque est concernée jusqu'au corps des bibliothécaires. On se retrouve donc avec une filière qui va connaître une revalorisation jusqu'aux personnels de catégories A, alors que ce ne sera pas le cas pour les ITRF, ce qui aboutira à des régimes et des traitements salariaux très disparates. De plus, les personnels de catégories C vont toucher un peu plus que ceux de catégories B, ce qui pourrait susciter des jalousies. Elle considère que la convergence ne se fait pas et que le ministère, encore une fois, ne tient pas ses engagements.

La Présidente en convient et signale néanmoins que les décisions ne sont pas encore définitives. Elle rappelle qu'elle est présente au sein des groupes de discussion au niveau national et promet qu'elle communiquera des informations plus précises dès qu'elle sera en mesure de le faire. Elle notifie que les enseignants-chercheurs percevront leur prime en deux temps, en février et en août, et que la régularisation se fera au mois d'août 2021.

4) Délégation de pouvoir au profit de la Présidente de l'université de Poitiers

La Présidente donne la parole à Gilles MIRAMBEAU.

Gilles MIRAMBEAU propose d'afficher la proposition de délibération, sur laquelle chacun pourra retrouver la délégation de pouvoir attribuée à la Présidente. Il s'agit d'une délégation assez classique pour un président ou une présidente d'université, qui s'appuie sur le code de l'éducation et sur l'élection qui s'est déroulée au mois de décembre 2020. La Présidente pourra signer les conventions avec un engagement financier dont le montant doit rester inférieur à 2 millions d'euros et des marchés publics dont le montant sera inférieur à cette même somme. Il rappelle qu'une commission des marchés se réunit préalablement à toute signature. Il présente la liste

des différents contrats que la Présidente sera amenée à signer au cours de son mandat, avec la délégation de pouvoir et les actions qu'elle peut engager en justice.

Aurélié HILT souhaiterait obtenir quelques précisions sur la délégation de pouvoir. Elle aimerait savoir s'il y a un cadrage ministériel au niveau du code de l'éducation et quelles délégations sont effectivement possibles.

Gilles MIRAMBEAU indique que les délégations sont précisées dans le code de l'éducation, au contraire des montants. L'un des objectifs de cette délibération est justement de fixer les seuils en deçà desquels la Présidente peut engager l'établissement. Au-delà, il conviendra de passer par le Conseil d'administration.

Aurélié HILT considère que la somme de 2 millions d'euros constitue un seuil très élevé.

Gilles MIRAMBEAU l'admet, mais révèle que les délégations attribuées à des doyens les autorisent à s'engager sur des montants relativement importants. Il précise qu'on ne signe pas des marchés à une telle hauteur tous les jours, mais que les présidents peuvent être amenés à se positionner de temps en temps sur ce type de montants, qui concernent en général des investissements relatifs au patrimoine.

Przemyslaw SOKOLSKI avance que, dans d'autres universités, ces montants peuvent être largement supérieurs et atteindre jusqu'à 5 millions d'euros, comme à Marseille, par exemple.

La Présidente propose de procéder au vote.

Délibération n° 02

La délégation de pouvoirs au profit de la Présidente de l'université de Poitiers est approuvée à la majorité (31 voix pour, 0 voix contre, 1 abstention).

5) Désignation des représentants étudiants au Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail – CHSCT

La Présidente estime que la présence d'étudiants au sein du CHSCT est très importante.

Gilles MIRAMBEAU annonce que 3 sièges seront occupés par des étudiants.

La Présidente leur donne la parole.

Marina HOUMEAU fait part de sa candidature.

La Présidente demande si d'autres étudiants désirent intégrer le CHSCT. Comme aucun candidat ne se déclare, elle demande s'il est possible de repousser le vote.

Gilles MIRAMBEAU informe que des réunions du CHSCT doivent se tenir dans les semaines à venir, au cours desquelles il sera probablement question de la rentrée, qui sera peut-être encore un peu particulière. Il précise que ces instances n'ont lieu que toutes les 6 ou 8 semaines et que la présence des étudiants en CHSCT élargi est souhaitée, sachant que certaines orientations peuvent aussi dépendre de leurs points de vue. Si personne ne se manifeste, il est cependant possible d'attendre le 4 juin, date de la prochaine réunion, pour aborder la rentrée. Il suggère de leur laisser un mois supplémentaire de réflexion.

La Présidente demande à Marina HOUMEAU si les autres étudiants et elle-même ont besoin d'un peu plus de temps pour s'organiser.

Gilles MIRAMBEAU propose de rencontrer les élus étudiants pour leur présenter les tenants et les aboutissants du CHSCT, ainsi que les orientations et le calendrier.

La Présidente considère que les étudiants ont parfaitement leur place au sein du CHSCT. Elle précise que les conditions de la prochaine rentrée dépendront du contexte sanitaire et estime nécessaire que les étudiants s'expriment sur ce sujet, pour que leurs points de vue puissent être pris en compte. Elle part du principe qu'ils

sont des acteurs majeurs et qu'il est par conséquent essentiel qu'ils soient représentés dans ces instances. Elle suggère de reporter le vote au prochain Conseil d'administration et de faire en sorte que le DGS reçoive l'ensemble des élus usagers pour leur expliquer le rôle qu'on leur propose de jouer au sein du CHSCT.

Marina HOUMEAU pense que les réticences des autres étudiants proviennent aussi du fait qu'un tel investissement réclame du temps, qu'ils devront prendre sur leurs études. Elle demande si un étudiant qui ne pourra pas se libérer pour une instance aura la possibilité de donner procuration.

Gilles MIRAMBEAU comprend cette difficulté, mais indique que le temps de présence des étudiants au CHSCT est relativement court, puisque sont abordés principalement les points spécifiques à la scolarité, à l'enseignement et aux conditions de vie des étudiants. Il reconnaît néanmoins qu'en cette période troublée, il faut malgré tout prévoir un minimum de disponibilité. Dans les statuts de l'établissement, il est prévu que 3 étudiants du Conseil d'administration siègent au CHSCT.

Marina HOUMEAU dit accepter ces conditions.

En l'absence de trois désignations nécessaires pour procéder au vote, la Présidente propose de le reporter au prochain Conseil d'administration.

6) Prolongation de l'activité et modification des statuts du syndicat mixte du CAREL

La Présidente laisse la parole à Gilles MIRAMBEAU.

Gilles MIRAMBEAU pense que les membres ont eu connaissance du projet de délibération, qui contient deux points importants.

Le premier concerne la modification de la composition du comité syndical, qui a fait l'objet d'un vote lors du conseil du syndicat mixte en octobre dernier. Cependant, la mairie de Poitiers et l'université n'avaient pas procédé au vote de la modification des statuts, lacune qui sera régularisée aujourd'hui.

Le deuxième point sur lequel les membres devront se positionner et sur lequel le syndicat mixte s'est prononcé la semaine dernière, porte sur la prolongation de la convention entre l'université de Poitiers et la ville de Royan, qui autorise à étendre l'activité du syndicat mixte jusqu'au 31 décembre 2025.

Claire de BISSCHOP comprend que les membres sont amenés à se prononcer sur la composition du prochain comité syndical tout en ignorant celle du précédent. Par ailleurs, elle souhaiterait connaître la teneur et les raisons des modifications annoncées.

Gilles MIRAMBEAU explique que la principale modification concerne la représentation des personnels du CAREL. Il n'y aura plus désormais qu'un représentant élu du personnel enseignant, administratif et technique, au lieu de trois précédemment. C'est essentiellement sur ce point que la composition a évolué. Les représentations de la Ville et de l'université n'ont pas changé.

Claire de BISSCHOP retient qu'il y a moins de représentants du CAREL.

Gilles MIRAMBEAU confirme.

Claire de BISSCHOP considère que c'est extrêmement surprenant, étant donné qu'ils sont les premiers concernés. Elle aimerait en connaître la raison.

Gilles MIRAMBEAU ne connaît pas l'explication, il sait simplement que cette modification a été actée par le syndicat mixte et que les personnels ont été consultés en amont. Les deux partenaires souhaitaient se laisser la possibilité de prendre des décisions de façon concertée.

Claire de BISSCHOP fait part de son incompréhension. Cette décision concerne le CAREL et ses personnels sont moins représentés qu'avant.

La Présidente précise que ce sujet a été préalablement discuté avec les personnels du CAREL et que la décision a été présentée lors de la dernière réunion du syndicat.

Majdi KHOUDEIR demande s'il s'agit d'un vote global pour les deux modifications.

La Présidente confirme et propose de passer au vote.

Délibération n° 04

La modification des Statuts et la prolongation de la durée d'activité du CAREL sont approuvées à la majorité (30 voix pour, 0 voix contre, 2 abstentions).

7) Détermination des capacités d'accueil en 1er cycle des études de maïeutique, médecine, odontologie, pharmacie et kinésithérapie pour l'année 2021-2022, suite à l'ordonnance du Conseil d'État du 28 avril 2021 suspendant l'exécution de l'arrêté du 25 janvier 2021 fixant le nombre d'étudiants de première année commune aux études de santé autorisés à poursuivre leurs études en médecine, odontologie, pharmacie et maïeutique à la rentrée universitaire 2021-2022

La Présidente souhaite formuler une requête et ajouter un point à l'ordre du jour. La DGESIP l'a contactée la veille (29 avril 2021) pour lui signaler une problématique concernant l'accès aux études de santé en 2e année à l'université de Poitiers. Elle rappelle que l'ordonnance du Conseil d'État du 28 avril 2021 a suspendu l'exécution de l'arrêté du 25 janvier 2021 fixant le nombre d'étudiants de 1^{ère} année commune aux études de santé autorisés à poursuivre en 2e année. Anne-Sophie BARTHEZ l'a informée hier que le Conseil d'État avait modifié son plan au motif que les primo-entrants en L.AS ou en PASS, dans certaines universités, n'auraient pas la même chance d'accès en 2^{ème} année d'études de santé que s'ils avaient été en PACES l'année d'avant, ce que devait normalement permettre la réforme. La direction pensait que l'université de Poitiers s'inscrivait bien dans ce cadre ; or, il semblerait que le calcul effectué n'entre pas dans ce schéma. Il est par conséquent réclamé à l'université de Poitiers d'augmenter le nombre d'étudiants autorisés à poursuivre leur cursus. Elle souhaite inscrire ce point à l'ordre du jour, avec l'accord des membres, pour que le Conseil d'administration puisse se positionner. Elle précise qu'ils n'ont, en réalité, aucune autre alternative. Elle donne la parole à Noëlle DUPORT, Vice-présidente en charge de la formation, qui va détailler les modalités.

Noëlle DUPORT indique que ce volet sur la capacité d'accueil en 2e année d'études de santé avait déjà été présenté lors du dernier Conseil d'administration. Les membres avaient voté pour 5 places en maïeutique, 90 en médecine, 6 en odontologie et 27 en pharmacie, auxquelles on peut ajouter 26 places en kinésithérapie, mais ce secteur n'entre pas dans la problématique de l'ordonnance publiée avant-hier. Les membres avaient eu connaissance du nombre de places (20 en maïeutique, 150 en médecine, 15 en odontologie et 53 en pharmacie) soumises à un numerus clausus fixé par l'arrêté du 25 janvier 2021, qui a été abrogé par décision du Conseil d'État il y a deux jours. À la suite du vote du Conseil d'administration, ces places ont été réparties en CFVU entre les différentes classes, ce qui aboutit à un tableau affiné. En médecine, par exemple, les 90 places étaient dédiées aux étudiants de L.AS et aux passerelles. Le vote en CFVU a précisé ce résultat et les 90 places se déclinent dorénavant de la manière suivante : 85 pour les L.AS et 5 pour les passerelles. Le raisonnement est le même pour les autres filières. Au total, ce sont 121 places qui sont allouées aux L.AS pour l'accès aux études de santé l'année prochaine.

Cette ordonnance est la conséquence d'une action en justice intentée par des étudiants inscrits actuellement en PASS à l'université de Montpellier, qui ont obtenu que soit suspendue l'attribution des places pour les ex-PACES. Le but de cette action est de demander la révision de la répartition. Toujours en médecine, 150 places sont accordées par numerus clausus sur la base de l'ancien système et l'université de Poitiers a voté 85 places pour les étudiants du nouveau système. Si le ministère cède à cette injonction, il va déplacer le problème et non le résoudre. Les étudiants de L.AS ou de PASS seront satisfaits, mais ce sont alors les étudiants de PACES qui se plaindront de la diminution des places.

D'après les dernières informations, le ministère devrait faire revoter le numerus clausus exactement en l'état, mais demandera en revanche d'augmenter le nombre de places pour les étudiants de L.AS pour que le déséquilibre, jugé sensible par le Conseil d'État, soit rétabli. L'université de Poitiers avait évalué le nombre de places en faisant une moyenne sur les trois dernières années et le ministère décide aujourd'hui, plutôt que de

considérer cette moyenne, de privilégier le chiffre le plus favorable. Par ce calcul, on arrive à un delta de 12 places.

Elle propose aux membres les deux modifications suivantes pour l'université de Poitiers :

- 5 places au lieu de 4 pour les étudiants de L.AS en maïeutique, pour un delta de 1 place
- 96 places au lieu de 85 pour les étudiants de L.AS en médecine, soit un delta de 11 places

Il n'y a pas de modifications en odontologie ni en pharmacie. Le nombre de places pour les étudiants en L.AS est porté de 121 à 133, pour les filières maïeutique, médecine, odontologie et pharmacie, soit un delta de 12 places. Restent toujours les 26 places en kinésithérapie.

La Présidente pense qu'au-delà de la méthode, il faut retenir qu'il s'agit d'une bonne nouvelle pour les étudiants, puisque des places supplémentaires ont été allouées.

Noëlle DUPORT tient à saluer la réactivité de l'équipe de direction de l'UFR Médecine et Pharmacie, suite à l'appel téléphonique de la veille.

Claire de BISSCHOP souhaiterait savoir comment les places supplémentaires vont être attribuées.

Noëlle DUPORT répond qu'il s'agit de l'étape suivante. Il faudra refaire un travail de répartition de ces 12 places supplémentaires, ce qui ne sera pas une mince affaire. Elle relate que la répartition précédente n'était pas basée sur des chiffres entiers et qu'il avait déjà fallu arrondir. Le ministère ne demande pas a priori de détails pour les L.AS.

Jean-Pierre RICHER souligne que la faculté de Médecine et de Pharmacie est l'une des moins pourvues en enseignants au niveau national. Il est très heureux que des places additionnelles aient été allouées, mais rappelle qu'ils sont déjà débordés sur les plans hospitalier et universitaire, notamment en raison des réformes. Les effectifs d'encadrants sont insuffisants et les étudiants sont plus nombreux chaque année, il demande s'il est prévu que des postes supplémentaires soient attribués au niveau national ou par répartition interne.

La Présidente indique qu'elle n'a pas reçu d'informations à ce sujet, mais qu'elle en a discuté avec Marc PACCALIN et Anne COSTA, directrice générale du CHU de Poitiers. Il sera essentiel d'exprimer rapidement les besoins pour que le personnel puisse souffler un peu à l'intérieur de cette composante. Elle reconnaît que la question est très pertinente, mais elle n'est pas en mesure d'apporter une réponse pour l'instant.

Laure FAVOT-LAFORGE ajoute qu'il faudrait effectivement plus d'encadrants pour former les étudiants supplémentaires.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 03

La modification des capacités d'accueil en 1^{er} cycle des études de maïeutique et de médecine, pour l'année universitaire 2021-2022, est approuvée à l'unanimité.

8) Principes généraux de cadrage de l'offre de formation 2022-2028 et cadrage financier

Les principes généraux :

Noëlle DUPORT propose un rappel du calendrier pour la nouvelle offre de formation, qui se décline en deux temps. Elle explique qu'il faut en premier lieu obtenir l'accréditation pour l'ensemble des mentions de formations et que les sessions se dérouleront à des dates différentes pour le 1^{er} et le 2^{ème} cycle.

Pour le 1^{er} cycle, les équipes pédagogiques doivent faire remonter les fiches pour le 14 mai 2021, pour un dépôt au HCERES au 31 mai 2021. Dans l'intervalle, ces fiches passeront en CFVU le 27 mai 2021.

Pour ce qui est du 2^{ème} cycle, les fiches seront remontées le 13 septembre 2021, pour un dépôt au HCERES le 5 octobre 2021. Elles passeront également en CFVU.

Les fiches qui concernent le 1^{er} cycle (licences et licences pro) sont déjà entre les mains des équipes pédagogiques depuis plusieurs semaines, celles qui concernent le 2^{ème} cycle seront mises à leur disposition au plus tard la semaine prochaine.

La date pour la finalisation des maquettes pour les deux cycles a été fixée au 2 novembre 2021. À partir de là, les équipes pédagogiques s'attelleront à ordonnancer la nouvelle offre de formation, qui devra être vérifiée par les services de la DPF et mise en place sur les systèmes d'information par les services de scolarité avant de passer devant les instances.

D'autre part, pour accueillir des étudiants en septembre 2022, il faudra les recruter. À cet égard, les deux plateformes principales, Parcoursup et «trouvermonmaster.gouv.fr.», sont à renseigner dès le mois de novembre 2021.

Pour la mise en œuvre de cette nouvelle offre de formation, les principes qui concernent le volet pédagogique ont été présentés en réunion des assesseurs, puis en CFVU, les principes financiers l'ayant été lors d'une conférence des doyens.

Parallèlement à ces réunions collégiales, des rencontres ont été organisées avec chacune des composantes de l'établissement, avec le concours de Gilles MIRAMBEAU, en sa qualité de DGS, Flora SFEZ, vice-présidente aux finances et elle-même, vice-présidente de la formation, afin d'aborder à la fois les éléments pédagogiques et financiers. Ces rencontres ont été l'occasion de rappeler la volonté de la Présidente d'instaurer un équilibre entre la formation et la recherche, ce qui implique une offre de formation modérée, un principe de responsabilité, qui laisse à chaque composante la liberté de composer son offre de formation à l'intérieur des cadres pédagogique et financier, et un respect des cadrages mis en place pour l'offre de formation précédente, afin d'alléger la tâche des équipes pédagogiques.

Compte tenu du calendrier, très chargé, il est important de s'appuyer sur le travail qui a déjà été fait et qui semble avoir porté ses fruits, si l'on en croit le rapport du HCERES sur le 1^{er} cycle. Dans le cadre de ces échanges, 3 points particuliers ont été systématiquement abordés : l'aspect pédagogique de l'offre de formation, le cadrage financier et le développement de ressources.

Elle présente un premier document qui s'intéresse aux grands axes du volet pédagogique et se décline en 4 parties : les éléments transversaux, la licence professionnelle, la licence et le master. L'intérêt est de mettre en exergue les différences avec ce qui était déjà inscrit dans le précédent cadrage. Concernant les éléments transversaux, le niveau de référence pour chaque diplôme est désormais la mention et non plus les parcours ou les spécialités. Chaque mention a l'obligation de tenir un conseil de perfectionnement et l'adossement à la recherche est évidemment important, notamment en master. Chaque formation devra mettre en place des pratiques pédagogiques diversifiées, appelées AAP (autres pratiques pédagogiques) dans l'ancienne offre et qui couvraient un minimum de 300 heures en licence, ce qui n'a pas évolué. En master, en revanche, le montant requis était de 100 heures et il a été décidé de remplacer ce montant en niveau par un montant en pourcentage, pour les raisons suivantes : 100 heures, pour un master qui en propose 400, représentent 25 % du temps de formation et 14 % pour un master de 750 heures. L'avantage de ce système est qu'il permet de faire baisser la volumétrie et d'alléger la contrainte. Le dernier point porte sur le déploiement progressif de l'approche par compétences sur le cours du contrat par application de l'arrêté de 2018 relatif à la licence. Les équipes pédagogiques de mention licence seront accompagnées par le NCU ELANS obtenu par l'université.

La Présidente rappelle que le NCU ELANS doit s'étendre sur une période de 10 ans et fonctionne depuis 2 ans. Les équipes de licence se doivent de proposer, pour l'autre contrat, la démarche engagée.

Noëlle DUPORT aborde le volet sur la licence professionnelle, pour lequel il y a le plus de changements, compte tenu de l'arrêté relatif à la réforme de 2019. Le diplôme vise l'insertion professionnelle immédiate (un minimum de 75 %). L'établissement souhaite proposer des licences professionnelles sur seulement 1 an, c'est-à-dire des LP3. Le texte offre la possibilité d'instaurer des cursus complets sur 3 ans, comme pour les licences générales, ce qui n'apparaît pas souhaitable au regard des moyens humains et financiers qu'il faudrait mobiliser dans des situations qui sont déjà tendues. En conséquence, les licences professionnelles 3 seraient donc accessibles pour des étudiants qui auraient suivi 2 années de Licence ou de BUT ou obtenu un BTS. L'effectif requis est toujours de 20 étudiants, le volume horaire n'est pas modifié (410 heures d'enseignement, 110 de projet tutoré, 12 à 16 semaines de stage). Le changement concerne les projets tutorés et les stages, qui doivent

représenter au moins un tiers des crédits ECTS, en vertu de l'arrêté de 2019 qui en fait obligation, tout comme il réclame l'élaboration d'un mémoire qui devra donner lieu à une soutenance. Entre 25 et 50 % des enseignements doivent être assurés par des professionnels du secteur correspondant au thème de la licence professionnelle. En outre, des enseignements de langues vivantes et d'outils numériques seront dispensés, tandis que le passage d'une certification en langue anglaise est rendu obligatoire par l'arrêté de 2020 pour les diplômes de Licence, LP et BUT. Enfin, l'arrêté de 2019 impose la mise en place des contrats pédagogiques.

Marina HOUMEAU souhaiterait obtenir des éclaircissements sur la licence professionnelle qui vise l'insertion professionnelle immédiate. Elle se demande si l'université cherche à savoir si un diplômé a bien intégré le secteur professionnel pour lequel il a passé la licence, sachant qu'il peut également exercer dans un autre domaine, à défaut d'avoir pu trouver un emploi dans son cadre de prédilection.

La Présidente confirme qu'ils regardent, dans leurs analyses, si le poste occupé est en lien avec les compétences acquises dans le cadre du diplôme.

Noëlle DUPORT informe que le volume horaire global d'enseignement et d'encadrement pédagogique pour un diplôme de licence est de 1500 heures, avec un équilibre visé entre cours magistraux et TP, et que la spécialisation progressive doit être vérifiée. La direction souhaite une architecture identique pour toutes les mentions, à savoir 6 UE pour les L1 et L2 et 5 UE pour la L3. Pour les L1 et L2, il existe une UE 6 dédiée aux compétences transversales, lesquelles seront désormais celles qui sont déclinées dans le référentiel qui a été validé en CFVU du 25 mars 2021. La liste des compétences transversales reste la même. Tout étudiant devra pouvoir faire un stage et le valoriser. Cette nouveauté fait suite à un rapport du HCERES sur le 1^{er} cycle qui déplorait qu'un étudiant ne puisse pas systématiquement valoriser son stage dans son cycle de formation. Par ailleurs, la direction des études, les contrats pédagogiques et les enseignants référents sont maintenus. Les étudiants en licence seront également tenus de passer une certification en langue anglaise, qui conditionne la délivrance du diplôme. Le rapport du HCERES demande de déployer sur la durée du contrat le dispositif « Oui si » pour les sections SFA, Droit et Sciences sociales pour la mention AES, Sciences économiques pour la mention économie-gestion et dans les autres composantes qui accueillent des étudiants de licence, à savoir FSS, Lettres et Langues et Sciences humaines et arts.

Concernant le master, le volume d'enseignement doit être compris entre 200 et 750 heures. Il devra comporter 400 heures sur l'année si l'alternance est proposée aux étudiants et inclure un minimum de 40 % de TD et TP. Il n'y a pas de nouveau texte de loi depuis la dernière offre de formation pour les masters et le rapport du HCERES sur le 2^{ème} cycle n'a pas été publié, aucun changement n'est donc intervenu. Le principe de spécialisation progressive est maintenu et la pratique d'une langue vivante est imposée en master, à hauteur de 3 crédits ECTS. La diplomation est conditionnée à un certain niveau dans ladite langue, validé par l'obtention d'une note minimale ou par le passage d'une certification. Un stage d'un minimum de 2 mois, en M1 ou M2, est également obligatoire, ainsi qu'un adossement à un laboratoire de recherche. Les mentions proposant plusieurs parcours comprendront au moins 50 % de tronc commun en M1 et 25 % en M2, sachant qu'il est également possible de réfléchir à des mutualisations entre plusieurs mentions de master. Concernant l'insertion professionnelle, l'objectif à atteindre est fixé à 75 % minimum.

Les élus de la CFVU ont souhaité apporter des rectifications au document qui a été remis aux membres du Conseil d'administration la semaine dernière.

Concernant la licence professionnelle, dont la finalité est l'insertion professionnelle immédiate, la formule « Les étudiants diplômés n'ont pas vocation à poursuivre leurs études en master » a été remplacée par la mention « Les étudiants diplômés n'ont pas accès de droit à poursuivre leurs études en master », jugée plus réglementaire. Autre modification sur les volumes horaires autour d'un cas particulier : les masters MEEF peuvent réglementairement aller au-delà de 750 heures, c'est la raison pour laquelle la mention « hors masters MEEF » a été apposée.

Au sujet de la mutualisation au niveau du M1 pour le cas spécifique des EUR, il fallait comprendre : « Les EUR présentent la particularité de mutualiser entre eux », et non pas « ... à l'intérieur de la mention ».

Elle ajoute que l'obligation de certification en langue anglaise pour la licence professionnelle concerne aussi la licence.

Par ailleurs, elle fait état d'une discussion sur la notion de tronc commun, rappelant que certains élus considèrent que l'intégralité du M1 devrait être commun aux différents parcours, alors qu'il ne s'agit en réalité que de 50 %

des enseignements. En l'occurrence, la formulation « 50 % d'enseignement mutualisé » serait peut-être plus judicieuse.

La Présidente souhaite connaître l'issue du vote de la CFVU.

Noëlle DUPORT lui donne le résultat : 18 voix pour et 7 voix contre.

La Présidente propose de débattre sur les aspects pédagogiques de la future offre de formation.

Stéphanie PAVAGEAU regrette l'absence de concertation sur le cadrage pédagogique, même si le calendrier est effectivement chargé. Elle estime que le maintien du cadrage aurait pu faire l'objet de discussions et qu'il aurait été intéressant de faire le bilan des deux ou trois dernières années de l'offre de formation, tel qu'elle a été élaborée en 2018. Si elle n'oublie pas que certaines actions sont imposées par les différents arrêtés, elle souhaiterait que les choix de l'établissement donnent lieu à des échanges plus importants. Elle ne comprend pas, par exemple, la position de la direction à propos du « Oui si ». Elle n'est pas d'accord avec la méthode et fait savoir qu'elle votera contre.

La Présidente confirme que le calendrier constitue un obstacle majeur. Dans un planning contraint, il faut faire des choix, lesquels sont clairs, puisqu'ils sont basés sur le rapport du HCERES. Ce qui évolue, c'est justement ce que le HCERES a pointé du doigt. Concernant le master, il n'y a pas de changements et il n'y a pas encore eu de retour du HCERES, mais il faudra être capable de s'ajuster si nécessaire. Pour la licence, le HCERES a posé le problème des « Oui si » et un groupe de travail doit s'en occuper. C'est également le cas pour la spécialisation progressive ou les portails non partagés. Elle explique qu'il a fallu prendre parti dans un laps de temps très court et répondre aux critiques formulées par le HCERES tout en intégrant les textes réglementaires. Elle insiste sur l'investissement des équipes pédagogiques, qui ont effectué un travail considérable lorsque l'établissement est passé de l'habilitation à l'accréditation. Elle rappelle que 14 groupes de travail ont été constitués et que les discussions ont été nombreuses. L'idée était de capitaliser sur ce qui a déjà été construit et de s'attacher à améliorer les points que le HCERES a fait ressortir. C'est la posture qui a été prise et elle n'est sans doute pas parfaite. Ce qui intéresse le HCERES, c'est que l'établissement réponde aux critiques qui lui ont été adressées. C'était à son sens la solution la plus pragmatique pour s'intégrer dans un calendrier extrêmement lourd.

Noëlle DUPORT désire apporter des précisions concernant le déploiement du dispositif « Oui si » et précise qu'elle n'a pas indiqué qu'il s'agissait d'un déploiement à l'identique. Elle a bien compris que, pour les composantes engagées, le système n'était pas forcément satisfaisant. Un état des lieux sera fait et il est tout à fait possible d'envisager d'en revoir le fonctionnement et d'imaginer éventuellement des organisations différentes d'une composante à l'autre.

Nathalie THIRIET souhaite avoir quelques indications sur le retour du HCERES pour les masters, car elle ne sait plus pour quand il était prévu. Les échéances arrivent et, sans ce retour, il est difficile de se repérer. Elle a cru comprendre que le cadrage pourrait être modifié. Il n'y a pas pour l'instant de cadrage finalisé qui permette de travailler sur le dépôt de l'accréditation.

La Présidente informe qu'elle avait mis en avant cet argument dans le courrier qu'elle avait adressé à la DGESIP pour obtenir un délai. Il n'a pas été entendu, elle en a pris acte, mais elle a du mal à saisir les explications qu'on lui a fournies. Le retour du HCERES sur l'offre de formation du 2^{ème} cycle est prévu pour le début du mois de juillet. Elle considère que l'offre de master est cohérente avec les textes réglementaires en vigueur. Il se peut qu'elle suscite quelques remarques, puisqu'il ne s'agira pas d'un retour à l'échelle de l'établissement comme c'est le cas pour les licences, mais d'un retour pour chaque master. Les principes généraux ne devraient pas être remis en cause, mais il faut s'attendre à quelques critiques ponctuelles sur un ou deux masters. Ce sera aux équipes pédagogiques de s'ajuster, au regard des commentaires et des recommandations formulés par le HCERES. Ce ne sera pas une analyse globale, comme pour les licences, mais une analyse au cas par cas des masters et le retour sur l'évaluation se fera elle aussi au cas par cas.

Majdi KHOUDEIR ne se souvient pas d'un retour du HCERES pour le cycle de Licence.

La Présidente informe qu'elle ne l'a pas adressé aux administrateurs, mais qu'elle peut le faire si besoin.

Majdi KHOUDEIR souhaiterait en prendre connaissance. Pour le cycle de Licence, le terme d'opportunité de stage est utilisé dans les documents mis à disposition. Il aimerait savoir s'il est obligatoire ou non.

La Présidente y serait favorable pour les licences, mais estime qu'il faut rester pragmatique. S'il était imposé, la difficulté serait de trouver des lieux de stages pour les étudiants. Néanmoins, il est essentiel de leur donner la possibilité d'en faire un au cours de leur cycle de licence, en L2 ou en L3, sachant qu'il est de toute façon obligatoire en L3. Si un étudiant n'en a pas trouvé, il faudra lui proposer un autre exercice dans la maquette.

Majdi KHOUDEIR voudrait avoir confirmation, concernant la certification en langues, qu'il s'agit bien d'un passage et non d'une obtention.

Noëlle DUPORT répond que c'est effectivement le cas pour la licence et la licence professionnelle. Même si la note est catastrophique, elle n'empêchera pas la délivrance du diplôme. Pour le master, en revanche, il y a bien un niveau requis.

Majdi KHOUDEIR comprend qu'il n'est donc pas question de niveau de certification.

Noëlle DUPORT confirme.

Majdi KHOUDEIR considère que ce ne serait pas plus mal d'instaurer un niveau d'exigence.

Noëlle DUPORT reconnaît que ce serait logique, mais le faible niveau de maîtrise des étudiants risquerait d'entraver la délivrance des licences professionnelles.

Majdi KHOUDEIR est surpris de l'écart entre les différents volumes horaires des masters (200 à 750 heures).

Noëlle DUPORT lui explique qu'il n'est pas possible de proposer un stage si une formation dispense moins de 200 heures d'enseignement.

Majdi KHOUDEIR demande comment est calculé le passage à 400 heures pour l'alternance en master.

Noëlle DUPORT lui répond que c'est réglementaire.

Rodolphe PAUVERT croit savoir que les certifications en langues pour les licences de langues seront prises en charge par des organismes extérieurs. S'il n'y a pas de niveau indicatif, il se demande ce qui se passera si le niveau des étudiants est faible. Seulement 18 % des étudiants qui passent actuellement les tests d'anglais atteignent le niveau P2. Il pense qu'il serait bon de réfléchir sur le sujet avant même de connaître les résultats de la première cuvée.

Noëlle DUPORT souligne que si la certification est obligatoire pour obtenir le diplôme, il ne suffit pas de la passer pour la décrocher. Un trop faible niveau se constaterait dans d'autres disciplines.

Rodolphe PAUVERT rappelle que seulement 18 % des étudiants qui passent la certification l'obtiennent effectivement. Puisque les notes ne reflètent pas un niveau de langue par rapport à une grille CERCL (Cadre européen commun de référence pour les langues), il faudra se poser des questions. Il demande s'il existe des pistes pour tenter d'améliorer le niveau.

La Présidente pense que le choix du prestataire changera peut-être fondamentalement la donne. Dans le premier marché, les universités avaient exprimé des réticences quant au choix de PeopleCert, qui sera prochainement écarté. La CPU se bat pour que le CLES puisse être reconnu comme étant utile et pertinent.

Rodolphe PAUVERT considère que le CLES est beaucoup plus complet, mais le cadre européen des langues est très strict et les résultats risquent d'être moins bons qu'avec les organismes de langues. La question est de savoir s'il faudra anticiper s'il est avéré que le décalage annoncé par certains collègues est réel.

La Présidente suggère d'attendre de voir ce que donne l'expérimentation attendue et d'aviser ensuite.

Marie LEDOUX-WALDURA est représentante de l'académie de Poitiers et proviseur de lycée. Concernant l'offre de formation 2022-2028, elle pense aux étudiants qui sont éloignés des centres universitaires et qui sont attirés par la licence professionnelle et l'apprentissage. Les étudiants sont demandeurs de ces formations courtes, puisqu'ils font généralement un BUT ou un BTS.

Nicolas HAYER informe que la FFS a ouvert des DEUST, qui sont des formations courtes et professionnalisantes qui peuvent également se dérouler en apprentissage.

Thierry CABIOCH souhaite revenir sur le calendrier qui leur a été imposé. Il trouve honteux que des rapports du HCERES tombent juste avant l'envoi des nouvelles accréditations. Il est toujours possible de reprocher à la Présidente de ne pas avoir organisé davantage d'échanges en amont, mais il faut bien admettre que tout est fait à l'envers. La démarche de la direction est peut-être discutable, mais l'attitude du gouvernement est inacceptable.

La Présidente abonde. Elle ajoute que toute méthode est critiquable, mais rappelle que la direction a tout de même réussi en un temps record à rencontrer individuellement chacune des composantes, à organiser des conférences de directeurs dédiées, des CFVU, les réunions d'assesseurs et le Conseil d'administration. Elle estime que les temps d'échanges ont été respectés, même s'il est toujours possible de faire mieux. Si la DGEIP et le HCERES avaient accordé le délai réclamé, la situation serait différente aujourd'hui. Quels que soient les arguments avancés, la réponse est systématiquement négative, parce qu'il y a des contrats de sites à générer derrière. Le problème, c'est qu'il faut ensuite réagir très vite, et ce n'est pas spécifique à ce sujet. Elle exprime son mécontentement et sa colère envers ces deux entités.

Thierry CABIOCH tient à ajouter qu'une petite pandémie a également bouleversé le calendrier et les priorités.

La Présidente propose de passer au vote en ce qui concerne les principes généraux.

Délibération n° 05

Les principes généraux du cadrage de l'offre de formation 2022-2028 sont approuvés à la majorité (22 voix pour, 6 voix contre, 2 abstentions).

Le cadrage financier :

Gilles MIRAMBEAU souhaite dans un premier temps préciser le sens de certains termes qu'il va devoir utiliser et se base sur l'exemple suivant : pour une équipe pédagogique composée de 3 enseignants-chercheurs, le service statutaire individuel est de 192 heures équivalent TD. Pour cette équipe est définie une première donnée, le potentiel brut, qui sera en l'occurrence égal à 576 heures, à savoir 3 fois leur capacité à enseigner. Ce potentiel brut évolue annuellement, certains enseignants pouvant par exemple bénéficier de charges de service, voire de CRCT. S'il diminue, on calculera un potentiel net en déduisant du potentiel brut les heures qui vont donner lieu à des décharges. Chaque année, les potentiels bruts sont ajustés en lien avec les différentes composantes. Le potentiel brut global pour l'université est de 300 000 heures, ce qui correspond à la capacité à faire de l'enseignement. Sur les 3 dernières années, le nombre d'heures défalquées du potentiel brut pour atteindre le potentiel net est de l'ordre de 20 000 heures (100 services d'enseignants-chercheurs environ). Il sera demandé à cette équipe pédagogique de construire une offre de formation, qui consomme chaque année 850 heures équivalent TD. Le taux de couverture, à savoir la capacité de l'équipe pédagogique à couvrir l'offre de formation qu'elle a bâtie, se calcule en divisant 576 par 850, ce qui donne un résultat de 67 %. Pour couvrir l'offre et combler le différentiel de 274 heures, il existe deux possibilités : faire appel à des vacataires extérieurs ou demander aux enseignants de l'équipe pédagogique d'assurer des heures complémentaires. Le taux peut être interprété de deux façons : s'il est faible, il faudra s'adjoindre le concours de nombreux vacataires et les enseignants-chercheurs de la composante devront assumer des heures complémentaires importantes, ce qui aura un impact sur leurs disponibilités pour s'investir dans la recherche. Si le taux de couverture est fort, il permettra le recrutement de vacataires et réclamera aussi des heures complémentaires de la part des enseignants, mais dans une moindre mesure, ce qui leur donnera plus de libertés pour se consacrer à la recherche.

Il souhaite évoquer l'élaboration des cibles et des enveloppes à la rentrée 2018 et les éléments qui ont guidé la réflexion pour définir les cibles pour l'offre de formation 2022-2028. Pour l'offre 2018-2022, l'année 2015-2016

avait servi de référence. On retrouve, pour toutes les composantes, les 3 données présentées précédemment : le potentiel d'enseignement brut, la consommation et le taux de couverture, qui prend également en compte la soutenabilité humaine, assurée par le rééquilibrage et le renforcement du lien formation-recherche. Le principe était d'augmenter le taux de couverture de l'enveloppe limitative déterminée, laquelle était par exemple fixée, pour le droit, à 31 500 heures. Au regard de leur potentiel de l'époque, qui était de 24 405 heures, on s'aperçoit que le taux de couverture est accentué. Le taux de couverture moyen de l'université de Poitiers en 2015-2016 était de 73 %. Lorsqu'il s'est agi de définir les cibles pour la rentrée de 2018, l'objectif était de se rapprocher des 80 %.

Il s'intéresse à la réalisation pour l'année universitaire 2018-2019, l'année 2019-2020 n'ayant pas encore été consolidée pour une raison simple : les données ont été arrêtées en décembre 2020 et le temps de traitement est relativement important, il faudra donc attendre le compte financier, validé lors du dernier Conseil d'administration, pour finaliser le dossier. Concernant 2018-2019, ces données ont par ailleurs servi à mettre en place et à suivre une démarche impulsée par la DGESIP pour l'accréditation à venir sur le calcul complet des coûts de formation. Pour le Droit, par exemple, le taux de couverture a augmenté, ce qui était l'objectif, le potentiel étant passé de 22 050 heures à 32 279 (68 %). La plupart des composantes de l'établissement sont dans cette dynamique, puisque certaines ont pratiquement atteint leur mire, tandis que d'autres se trouvent sur la bonne trajectoire. Pour l'année 2018-2019, le taux de couverture global est de 77 % (progression de 4 %), pour un objectif initial de 80 %. Ces chiffres vont aussi dans le sens de l'action de la Présidente, dont le souhait est de renforcer le secteur de la recherche. Il a été annoncé à l'ensemble des composantes que l'enveloppe limitative pour l'offre de formation 2022-2028 resterait la même.

Flora SFEZ évoque les rencontres avec les équipes de direction de chaque composante, au cours desquelles ils ont été amenés à identifier trois possibilités. En ce qui concerne l'enveloppe limitative, une composante peut décider de ne rien changer ou d'essayer de faire mieux, même si elle a été atteinte, auquel cas elle se voit offrir l'opportunité de mobiliser une large part des moyens non consommés pour financer des activités dans ses domaines de recherche. Troisième option, la composante n'a pas encore atteint son enveloppe limitative et on lui demande d'y parvenir.

La Présidente ouvre la discussion.

Claire de BISSCHOP revient sur l'évolution des taux de couverture entre 2015 et 2018. Elle constate que, si la moyenne grimpe à 77 %, ce qui constitue un résultat favorable, les composantes dont les valeurs sont les plus basses restent sur des valeurs faibles et celles dont les valeurs sont hautes se maintiennent également. Elle se demande s'il ne faudrait pas miser sur un nivellement pour que les composantes les moins bien placées puissent rattraper leur retard.

La Présidente pense qu'il faut déjà s'en tenir au fait que la trajectoire amorcée est positive, même si certaines composantes avancent plus vite que d'autres. Elle souligne qu'une seule division laisse apparaître une baisse, ce qui signifie que l'ensemble des composantes de l'université de Poitiers se trouvent sur une courbe ascendante et tendent vers le taux de couverture visé.

Stéphanie PAVAGEAU conçoit la nécessité de maîtriser la masse salariale et le volume des heures complémentaires, mais ne comprend pas pour quelles raisons la cible proposée pour la prochaine offre est identique à celle de 2018, car il y a eu entre-temps quelques évolutions. Des contraintes légales et réglementaires sont imposées, y compris sur l'arrivée massive d'étudiants en 1^{ère} année. C'est un choix politique de l'établissement, mais il faut dans ce cas donner aux uns et aux autres les moyens de les accueillir dans de bonnes conditions. De plus, le lien entre la formation et la recherche est au cœur du projet depuis le début de la campagne. Elle a l'impression que cette stratégie d'incitation est un peu en trompe-l'œil. Si le but est d'atteindre la cible, il sera difficile de faire baisser les 3 à 5 % qui sont proposés pour financer éventuellement des moyens sur la recherche.

La Présidente entend ces objections. Si les injonctions du ministère sur le suivi renforcé des étudiants étaient accompagnées de moyens supplémentaires, il est évident qu'ils seraient immédiatement réinjectés dans les enveloppes. Malheureusement, ce n'est pas le cas. Elle rappelle qu'à chaque fois que des budgets supplémentaires ont été alloués, ils ont été redistribués à qui de droit. La FSS a bénéficié massivement d'un plan de renforcement de son potentiel appuyé par le ministère, parce que son taux avait augmenté. Les L.AS ont été soutenus par le ministère et la direction a attribué les postes aux endroits où ils devaient l'être. Concernant les

BUT, le résultat est constamment insuffisant, il n'y a donc pas de moyens additionnels. Elle constate que la majorité des composantes tendent de plus en plus vers l'objectif, elle ne voit donc pas de raisons de changer le montant des enveloppes, d'autant qu'à l'heure actuelle, elle n'est pas en mesure de faire autrement. Elle tient à ce que tout le monde comprenne que l'offre de formation génère une dépense de 7 millions d'euros pour les heures complémentaires.

Majdi KHOUDEIR a l'impression que les collègues de certaines composantes se retrouvent entre le marteau et l'enclume, entre les contraintes financières classiques imposées par l'université et les programmes et injonctions du ministère, qui prescrivent des augmentations des taux horaires, par exemple. Il ne voit pas clairement dans quelles mesures les réformes ont été prises en compte. Il arrivera un moment où se posera le problème de la capacité d'accueil, dans le sens où il n'est pas envisageable de limiter les finances d'un côté et d'ouvrir les vannes pour accepter tout le monde de l'autre. Par ailleurs, il ne voit pas à ce stade comment le reversement pour la recherche va pouvoir s'articuler, sachant que toutes les composantes ne sont pas porteuses de laboratoires. De plus, la tendance est d'inciter à développer la formation continue et l'apprentissage tout en limitant les enveloppes et en essayant de baisser les heures, alors que ces deux dimensions vont justement accroître le nombre d'heures. Il demande d'où proviennent les recettes.

Flora SFEZ souhaite répondre sur l'augmentation des ressources propres, pour lesquelles trois canaux ont été identifiés : l'apprentissage, la formation à distance et la formation continue et les DU. Des groupes de travail seront rapidement constitués et s'interrogeront sur la politique de reversement des ressources propres vers les composantes. Pour une capacité d'accueil de 20, il est possible de décider d'ouvrir 10 places pour l'apprentissage, ce qui générera des recettes supplémentaires, donc une augmentation des ressources propres. À ce moment-là se posera la question de leur reversement vers la composante. Les moyens d'action sont réels, même avec un potentiel et des enveloppes limitatives constants. Elle s'arrête sur le financement pour les composantes des nouvelles activités dans leur domaine de recherche, indiquant qu'il est basé sur un cadrage financier. Elle dit avoir échangé avec les différentes composantes et estime qu'il existe divers moyens de rééquilibrer en direction de la recherche. Le chercheur est souvent bloqué au quotidien par des problèmes de financement de ce genre.

Thierry CABIOCH rappelle que l'université de Poitiers a connu une forte hausse de ses effectifs, de façon très variable selon les composantes. Pour expliquer l'évolution des taux de couverture, il faudrait mettre en parallèle les augmentations ou baisses des contingents dans les différentes divisions pour se rendre compte des efforts qui ont été faits par les collègues depuis 2016, ce que ne fait pas nécessairement ressortir l'évolution du taux de couverture.

Gilles MIRAMBEAU le rejoint sur cette analyse. Il est au courant de l'évolution des effectifs depuis 2018, mais n'a pas la possibilité de montrer la réalisation sur les 3 dernières années. Il ajoute qu'il sera plus facile de mettre ces différents éléments en perspective quand ils auront pris connaissance du 2^{ème} compte financier consolidé.

Bruno QUINTON découvre le calcul du taux de couverture. Ayant constaté que l'UFR Sciences économiques présente un taux de couverture de 103 %, il se demande s'il faut comprendre que certains enseignants n'ont pas la totalité de leurs services.

Gilles MIRAMBEAU explique que c'est le potentiel brut qui est pris en compte, mais qu'ils sont amenés à regarder, en début d'année, ce qu'il se passe en termes de potentiel net. Dans cette composante en particulier, il y a toujours des enseignants qui sont en décharge ou qui partent en disponibilité, ce qui donne une lecture un peu faussée. Dans l'absolu, le fait qu'une composante ait un taux de couverture supérieur à 100 % pourrait effectivement laisser supposer, au regard du potentiel net, que les enseignants n'auraient pas leurs services.

La Présidente tient à nuancer ces propos : il est également possible d'imaginer qu'un enseignant en sciences économiques puisse aller donner un cours dans une autre composante, c'est ce qu'on appelle la balance. Il est normal d'avantager la composante en se basant sur le potentiel brut et en faisant comme si tout le monde faisait son service à 100 %, ce qui n'est absolument pas le cas, compte tenu des responsabilités et des décharges des uns et des autres.

Stéphanie PAVAGEAU souligne que le fait de dégager des ressources propres génère un supplément d'heures d'enseignement, la question étant de savoir si elles seront défalquées des enveloppes d'heures complémentaires.

Elle constate que ce problème est récurrent. Elle revient sur la Classe Talents, avec un DU qui va être lancé et financé par le gouvernement, indiquant que ce sont les enseignants de lettres de la faculté de Droit qui vont assurer les cours. Elle se demande si ces heures vont impacter leurs services et si la faculté de Droit va être amenée à comptabiliser ces dépassements.

La Présidente juge la remarque cohérente, précisant cependant que la Classe Talents est financée par l'État et que le problème est par conséquent un peu différent. Elle ajoute que le levier de l'apprentissage va nécessairement générer des heures sur le suivi des apprentis. Il est très pertinent dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle, à condition d'accepter l'idée, qui n'est pas partagée par tous, que l'apprentissage se pense en termes de mixité. Si un groupe de TP ou de TD supplémentaire est créé, le système risque d'exploser. Il ne faut pas oublier que les heures en plus ne seront pas seulement des heures d'enseignement, que cela implique le traitement des collègues BIATSS et que c'est toute une chaîne humaine qui est impactée. En résumé, l'apprentissage est un vrai levier pédagogique qui a du sens dans un contexte de mixité publique, mais s'il doit engendrer de l'emploi et de la masse salariale, ce n'est pas intéressant.

Nathalie THIRIET aimerait savoir si les heures complémentaires incluent les vacances.

La Présidente répond par l'affirmative. Le package des heures complémentaires intègre les heures qu'effectuent les enseignants-chercheurs, les enseignants et les vacataires extérieurs. Ces heures complémentaires sont incompressibles, compte tenu de la nécessité de nourrir les enseignements avec l'apport du monde socioprofessionnel. Il s'agit là d'une richesse de l'offre de formation qu'il faut impérativement maintenir.

Nathalie THIRIET croit savoir que les heures des personnels extérieurs ne sont pas prises en compte dans le taux de couverture.

La Présidente indique que c'est le potentiel propre aux enseignants et enseignants-chercheurs qui est comptabilisé.

Nathalie THIRIET notifie que, sur un master de 750 heures, si 15 % du programme est assuré par des personnels extérieurs comme le préconise le cadrage, c'est déjà une centaine d'heures qui font baisser la couverture.

La Présidente explique que les enseignants et enseignants-chercheurs disposent d'un potentiel pour porter une offre de formation que viennent compléter des acteurs socioprofessionnels du monde de la recherche ou de l'entreprise, ce qui permet d'arriver à 100 % du taux de couverture.

Nathalie THIRIET remarque que ces chiffres n'apparaissent pas dans le tableau.

La Présidente souligne que ces personnels sont extérieurs et que le calcul se base sur les moyens propres à l'université de Poitiers. Dans le cas contraire, tout le monde serait à 100 %.

Gilles MIRAMBEAU s'appuie sur un exemple : en Droit et Sciences sociales, le taux de couverture est actuellement de 68 %, ce qui signifie que 32 % des heures complémentaires sont assumées soit par des enseignants de la composante, soit par des vacataires extérieurs.

Nathalie THIRIET comprend qu'en tablant sur 15 % en plus, l'objectif serait d'atteindre les 85 %.

Gilles MIRAMBEAU note que le raisonnement ne tient que si on ne prend en compte que le master. Si on injecte les licences ou autres sections, le pourcentage diminue. Ne recruter que des vacataires extérieurs sans donner une heure complémentaire aux enseignants conduirait certainement à un résultat proche des 90 %.

Ludovic LE BIGOT précise que le fait d'ajouter des heures de vacataires incompressibles dépend de l'offre de formation, ce qui voudrait dire qu'on la fige dans l'enveloppe. Or, en l'occurrence, l'enveloppe sert à penser l'offre de formation, il faut donc faire attention à ne pas raisonner à l'envers. Si la base est constituée de 10 masters, les 15 % en question concerneront les 10 masters, en fonction d'une offre de formation qui n'est peut-être pas encore complètement déterminée. Il faut ajouter les vacataires seulement après, et non les intégrer dans le socle. C'est une indication de départ qui permet de construire l'offre, mais il convient dans un premier temps

de considérer le potentiel de l'enveloppe, à savoir la capacité à faire de l'enseignement, et d'aller ensuite chercher le complément.

Majdi KHOUDEIR pense qu'il est important de bien différencier deux types d'interventions : celles des vacataires extérieurs, parce que le taux de couverture n'est pas suffisant pour faire la formation, et celles des enseignants du milieu professionnel qui, par obligation, sont présents dans la maquette. Pour les licences professionnelles, par exemple, au moins 25 % des cours sont dispensés par des personnels extérieurs. Dans un cas comme celui-ci, le ministère calcule le taux de couverture en s'appuyant sur un potentiel enseignant à hauteur de 75 % de la maquette.

La Présidente précise que certaines formations ont besoin de faire davantage appel à des professionnels du métier, mais les interventions de personnels extérieurs sont de toute façon aujourd'hui imposées par les textes et toutes les composantes de l'université sont concernées. C'est valable en master, à hauteur de 15 % au minimum, pour les licences professionnelles, les BUT, les diplômes d'ingénieur, et c'est un peu moins vrai pour les licences générales.

Majdi KHOUDEIR fait remarquer qu'il n'est pas toujours facile, au vu de la configuration des territoires, de satisfaire à ces critères. Dans bien des cas, ce sont les enseignants eux-mêmes qui finissent par compenser la difficulté à trouver des partenaires extérieurs. Par ailleurs, il partage cette volonté d'aller vers la mixité, qu'il y ait de l'apprentissage ou pas. Il incite néanmoins à la prudence, rappelant qu'il est plus facile de faire de la mixité pour une licence professionnelle de 400 heures, parce qu'on a le temps. Pour des formations d'ingénieurs, par exemple, qui tournent autour de 700 ou 800 heures, ou pour l'apprentissage, pour lequel il faut tenir compte de la pédagogie de l'apprentissage et de l'alternance entreprise-centre de formation, c'est beaucoup plus complexe à mettre en place. L'exercice peut rapidement atteindre ses limites.

Rodolphe PAUVERT admet que les réalités sont différentes selon les composantes et qu'il faut bénéficier des bons outils de pilotage, qui ne peuvent pas non plus retracer toutes les subtilités. Il souhaiterait plus de transparence à l'avenir au niveau de l'UF et que les composantes aient connaissance des tenants et des aboutissants (liste des facteurs professionnels extérieurs, par exemple) pour pouvoir nourrir la réflexion et faire des ajustements à l'intérieur des formations. De cette façon, le rééquilibrage se ferait plus naturellement en amont et moins dans la précipitation.

La Présidente se dit surprise par cette question. Les échanges entre l'université, la présidence et l'équipe de direction existent et elle supposait qu'il en était de même au sein des équipes pédagogiques. Elle se dit évidemment favorable à ce type de fonctionnement.

Rodolphe PAUVERT considère que le débat en serait apaisé. Tous les collègues font au mieux, avec des contraintes différentes, et un surcroît de transparence permettrait de prendre des décisions plus raisonnées.

La Présidente propose de passer au vote en ce qui concerne le cadrage financier.

Délibération n° 05 (suite)

Le cadrage financier de l'offre de formation 2022-2028 est approuvé à la majorité (18 voix pour, 6 voix contre, 5 abstentions).

La Présidente rappelle aux membres qu'ils ont été récemment les destinataires de deux courriers et qu'elle souhaite en discuter et exposer son analyse et la façon dont elle pense y répondre. Elle informe que le premier leur a été adressé par la faculté des Sciences humaines et Arts, à la suite d'un conseil exceptionnel. Ce courrier est fondé, entre autres, sur l'idée que l'UFR SHA est sous-dotée en emplois au regard des effectifs étudiants, ce qui pénalise la composante. Elle s'intéresse en premier lieu au calibrage d'une offre de formation. Le courrier cite, à juste titre, le dernier rapport du HCERES, mais semble l'interpréter à l'envers. Le HCERES appelle à une meilleure adéquation entre les capacités d'accueil des formations et les capacités d'accueil réelles des établissements, c'est-à-dire les moyens humains, logistiques et financiers, ce qui va dans le sens d'une accréditation. La question est de savoir si ce sont les flux d'étudiants qui déterminent les moyens disponibles ou si les moyens disponibles structurent l'offre de formation et, par conséquent, les flux d'étudiants. Le courrier s'appuie sur une théorie selon laquelle l'effectif étudiant est la donnée structurelle et que les moyens de l'université doivent s'y adapter. Or, dans la réalité, les budgets des universités sont malheureusement stables et

relativement bas. Dans un monde idéal, les établissements disposeraient de moyens statutaires supérieurs, mais ce n'est hélas pas le cas. En conséquence, les postes sont redéployés très lentement et la structure d'emploi au niveau de l'établissement évolue à la même vitesse. Un redéploiement doit prendre en considération les stratégies de formation, de recherche, et l'équilibre formation-recherche. Elle s'est engagée à mettre ce processus en œuvre, mais il faut être conscient que ce travail prendra du temps. De son point de vue, la structuration d'une offre de formation implique nécessairement d'intégrer la capacité humaine à assumer les formations et donc le potentiel à porter cette offre. Elle précise que le potentiel ne se limite évidemment pas aux enseignants et enseignants-chercheurs, mais s'étend également à la communauté des BIATSS. C'est la condition *sine qua non* pour garantir la qualité des formations offertes aux étudiants et pour préserver de bonnes conditions de travail pour les collègues. C'est de cette manière qu'ont été dimensionnées les enveloppes limitatives proposées.

En outre, elle a cru relever quelques d'erreurs d'appréciation dans ce même courrier adressé par l'UFR Sciences humaines et Arts. Concernant l'évolution des effectifs en son sein, il est question d'une forte augmentation qui est clairement revendiquée. Au regard des chiffres, il est constaté que le nombre d'étudiants, entre 2018 et 2021, est passé de 4090 à 4114, soit une évolution positive, mais néanmoins modérée de 0,6 % (24 étudiants). Il est proposé dans le courrier d'établir une comparaison entre les UFR Lettres et Langues et Sciences Fondamentales et Appliquées. Elle estime qu'il n'est pas utile de se laisser aller à des comparaisons quand elles n'ont pas de sens, ce qui semble en l'occurrence être le cas. Elle rappelle que chaque composante possède ses spécificités et que l'UFR Lettres et Langues est porteuse d'un service partagé pour toute la communauté universitaire, puisqu'elle assume les missions mutualisées du centre FLE. Elle ne conçoit pas de comparer ce qui n'est pas comparable et appelle plutôt à respecter les spécificités des uns et des autres.

Le courrier conteste également l'effet de cohorte, pourtant indiscutable, pour la filière psychologie. Elle tient à souligner qu'il est bien réel et qu'il est notamment observé en SHA. Le département de psychologie regroupe 1 822 étudiants, ce qui représente près de la moitié de l'effectif total en SHA (44,3 %), en excluant les doctorants. Aucune autre composante ne peut se targuer d'une telle cohorte à l'université de Poitiers. Un bataillon de cette envergure ne peut pas se gérer de la même façon qu'un cortège de taille plus classique, car la pédagogie est différente. Il n'est pas envisageable de travailler de façon identique si on a face à soi 800 ou 40 étudiants, ce qui ne signifie en aucun cas que l'on dégrade la pédagogie. La particularité de cette composante s'illustre encore davantage si on compare les filières de psychologie entre elles, à travers les différentes universités. Avec un taux d'encadrement de 49 étudiants pour un titulaire, la filière de psychologie de Poitiers se situe légèrement au-dessous de la moyenne nationale, qui est de 53 étudiants pour 1 titulaire.

Ce courrier prétend également que l'UFR SHA, toutes disciplines confondues, serait sous-dotée au regard du nombre d'étudiants. Or, il est avéré que l'UFR SHA bénéficie d'un taux d'encadrement significativement plus favorable par rapport à la moyenne des universités : 23,6 étudiants par titulaire, contre 34 au niveau national. Le courrier conteste aussi la méthode de calcul de l'enveloppe. Les calculs proposés par la direction de l'UFR leur sont propres. Les calculs, au niveau de l'université, sont réalisés sur le ratio H/E (nombre d'heures/surnombre d'étudiants), parfaitement approprié pour faire de l'évaluation et de la comparaison au sein des disciplines. Il ne l'est pas, en revanche, pour élaborer une offre de formation, sauf si on s'en sert pour étudier les flux d'étudiants ou la volumétrie des maquettes, seul principe structurant de l'affectation des moyens. Elle rappelle qu'elle ne s'inscrit absolument pas dans cette dynamique et que la comparaison doit être portée à un niveau national. La proportion d'étudiants en psychologie à l'UFR SHA est très différente de celle qui est observée dans le domaine des Sciences humaines et Arts et celui des langues. Cette composante est alimentée à 44 % par des étudiants en psychologie, alors que le taux est de 14 % à l'échelle nationale. Comment, en l'état, mettre en doute l'effet de cohorte à l'intérieur de cette composante ? La direction a fait le choix de structurer l'offre de formation en fonction de la capacité réelle à l'assumer correctement, au profit des étudiants. Elle se construit par conséquent sur la base du potentiel humain disponible en matière d'enseignement et d'encadrement au sein de la communauté universitaire toute entière (personnels enseignants et BIATSS). Le défaut de cette méthode est de bâtir à partir de l'existant et non de l'idéal, mais c'est malheureusement un principe de réalité. L'université ne peut pas décider d'augmenter ses moyens statutaires et de les redéployer massivement et rapidement. Il apparaît donc responsable, tant pour les étudiants que pour les collègues, d'élaborer une offre que l'établissement est en mesure de tenir humainement, puisque la soutenabilité humaine est bien le critère essentiel de cette structuration. À chaque fois que l'université a obtenu des moyens supplémentaires, comme ce fut le cas en STAPS ou pour les LAS, ils ont immédiatement été réaffectés là où ils devaient l'être. Le fait est que l'établissement doit mener des réformes à coût constant. Les solutions proposées par l'UFR SHA sont les suivantes et peuvent s'apparenter à des menaces : fermer la licence d'Histoire de l'art et archéologie, la licence de philosophie et le master Mondes médiévaux. Elle considère qu'il s'agit d'une réponse simpliste, très brutale, et totalement inacceptable. Il serait certainement plus convenable que les

maquettes de leurs formations fassent l'objet d'un travail plus approfondi. La question est de savoir si tous les parcours de masters sont opportuns, s'il est vraiment indispensable d'avoir des masters à 750 heures et si c'est réellement la condition sine qua non pour donner de la qualité à l'offre de formation. Il convient de définir les bonnes problématiques et évidemment pas de fermer des sections ou de limiter les capacités d'accueil. L'impératif est de structurer une offre de formation pour être en mesure d'accueillir les étudiants, notamment en psychologie, où leur nombre est particulièrement conséquent.

Concernant la demande de redéploiement de postes, elle estime qu'elle est tout à fait opportune et qu'il s'agit d'un travail à moyen terme qui, pour être efficace, doit se faire selon une approche globale qui intègre la formation et la recherche. C'est en ce sens qu'une campagne d'emploi pourra être lancée, sachant qu'il n'est pas question de redéployer des postes sur le seul critère des effectifs étudiants. Il faut œuvrer en priorité au sein des composantes qui bénéficient d'un taux d'encadrement favorable au regard des comparaisons à l'échelle nationale, ce qui ne signifie pas, bien au contraire, qu'il faut mettre en péril des disciplines pour lesquelles le nombre d'étudiants est relativement faible. Pour que l'objectif soit atteint, l'analyse doit être basée sur le lien formation-recherche, l'un n'allant pas sans l'autre.

Dans un deuxième courrier arrivé hier, deux directeurs d'IUT s'indignent de l'absence d'ajustement à la hausse de l'enveloppe limitative pour accompagner la réforme des BUT. Si des moyens sont débloqués pour accompagner cette réforme, ils seront attribués aux IUT, comme ce fut le cas par le passé. Elle rappelle que la réforme des BUT a été négociée à coût constant par l'ADIUT (Assemblée des Directeurs d'IUT), avec la DGEIP et la CPU.

Stéphanie PAVAGEAU se met à la place des collègues de SHA, qui ont une cible à tenir. Il est effectivement nécessaire de réfléchir à l'offre de formation, de repenser les parcours en master, en licence, ainsi que les maquettes. Pour l'avoir vécu, elle sait pourtant qu'il est parfois complexe d'atteindre un tel objectif en procédant à un simple nettoyage. Elle estime par ailleurs que le maintien de la 1^{ère} année de psychologie ouverte avec l'académie de Poitiers et l'académie de Limoges a des incidences sur l'ensemble de l'établissement. Elle s'interroge : comment l'université de Poitiers réussit-elle à elle seule à porter l'ouverture d'une L1 de psychologie pour Limoges et Poitiers ? De plus, chacun sait que nombre d'étudiants s'inscrivent en psycho pour faire une 1^{ère} année et s'orienter ensuite vers des concours du type IRTS, par exemple. Elle se demande si Poitiers en a réellement les moyens actuellement et pense qu'il faudra à terme faire des choix politiques qui risquent d'impacter douloureusement à la fois des étudiants et des collègues.

Majdi KHOUDEIR souhaite avoir la confirmation que le courrier a bien été transmis par le conseil de l'UFR. Il sait que des collègues sont en souffrance et qu'il y a de l'incompréhension par rapport à certains fonctionnements, qui mériteraient peut-être d'être affinés et accompagnés par des discussions avec la composante. Il faudrait instaurer des dialogues au sujet des méthodes de construction d'une offre de formation. Concernant le courrier des directeurs d'IUT, il croit savoir que la réforme déséquilibre les enseignements, car l'importance des travaux pratiques dès la 1^{ère} année démultiplie les heures.

Thierry CABIOC'H considère que les courriers de l'UFR SHA et des IUT sont révélateurs du climat d'incompréhension qui règne à l'université, car beaucoup de collègues ont du mal à saisir la manière dont sont calculées les cibles ou les enveloppes. Il serait judicieux de leur expliquer plus précisément la situation, d'autant plus que l'augmentation des effectifs ces dernières années a réclamé un surcroît d'attention dans de nombreuses composantes. Il pense que l'approche de la direction sur le sujet est pragmatique et a bien conscience que la stagnation de la dotation et du potentiel ne facilite pas les choses. Ces courriers montrent en tout état de cause que la pression est très forte sur certaines composantes. Il serait bon d'envisager une étude sur le moyen terme pour avoir une visibilité sur le redéploiement entre les composantes et pour que ce soit le plus équitable possible, même si c'est sans doute plus difficile à quantifier pour la recherche. Il serait intéressant d'avoir des indicateurs qui permettent de mettre en évidence l'équité ou l'absence d'équité et de pouvoir dans ce cas la compenser par un éventuel redéploiement au niveau des postes pérennes ou d'ATER.

La Présidente reconnaît la lenteur du processus de redéploiement et informe qu'il ne sera pas opérationnel pour la prochaine campagne d'emplois, même s'ils y travaillent.

Anne-Sophie JOYEUX a entendu dire que l'équilibre étudiants-encadrants en SHA était assuré. Elle demande s'il est possible de prendre connaissance des chiffres pour chaque composante et de savoir si certains parcours sont ou non en difficulté.

La Présidente rappelle que l'UFR Sciences humaines et Arts regroupe plusieurs départements et que la diversité des taux d'encadrement est connue. Certaines sections accueillent moins d'élèves, mais ce n'est pas une raison pour voir disparaître tout un pan de spécificités poitevines comme la philosophie, qui a une très belle équipe de recherche, même si son effectif d'étudiants est restreint. Il faut trouver le bon équilibre entre la formation et la recherche.

Eddy LAMAZEROLLES demande s'il existe une forte disparité entre les départements en matière d'encadrement.

La Présidente confirme.

Eddy LAMAZEROLLES aimerait connaître les deux chiffres extrêmes.

Ludovic LE BIGOT relate que le département de psychologie est celui qui présente le taux d'encadrement le moins favorable, avec 48 étudiants pour un titulaire. Il précise ne connaître que les taux d'encadrement pour les titulaires. Le département le mieux loti, INFOCOM, avec 11,5 élèves par titulaire, ne réunit que des étudiants en master et comparer avec une section qui regroupe des licences et des masters n'aurait pas de sens. Pour le département d'Histoire de l'art et archéologie, le taux est de 15,4 pour 1 et, dans la majorité des cas, il y a moins de 20 étudiants pour un 1 titulaire.

La Présidente admet que la comparaison a son importance, mais elle n'est pas suffisante. Ce qui est essentiel, c'est de savoir comment x ou y se comporte par rapport au national. Il faut comparer ce qui est comparable et il est plus intéressant de se baser sur ce qui se passe au niveau national à disciplines égales.

Ludovic LE BIGOT souligne qu'il est assez facile de faire une comparaison avec le national pour la psychologie, parce que les formations se retrouvent dans 95 % des cas dans des UFR ou départements de psychologie et les titulaires y sont affectés. Il sera envisageable de faire des comparaisons nationales pour des disciplines qui sont au niveau le plus fin, pour d'autres il faudrait remonter d'un cran et aller sur les grandes disciplines, comme Lettres et Langues et Sciences Humaines ou Droit Économie-Gestion.

Thierry CABIOCH indique qu'un rapport de la DGESIP de 2017 est mentionné dans le courrier de l'UFR SHA et demande s'il est possible d'y avoir accès. Il aimerait savoir également si un nouveau rapport qui donnerait les taux H/E par grands secteurs est prévu.

La Présidente répond que ce n'est pas programmé et que le rapport de 2017 est consultable.

Gilles MIRAMBEAU rappelle que, dans le cadre du travail mené avec la DGESIP, une démarche d'analyse des coûts a été élaborée avec toutes les universités de la même vague de contractualisation. Il informe qu'ils ont eu connaissance des taux H/E des universités de leur vague, mais aussi de la précédente, ce qui permettra d'établir un tableau de synthèse et de disposer d'un comparatif.

Thierry CABIOCH estime que ce serait effectivement intéressant de pouvoir se situer.

9) Diplôme d'état IPA

Noëlle DUPORT souhaite présenter le diplôme d'IPA (infirmier en pratique avancée), dont l'instauration est possible depuis la publication d'un texte en juillet 2018. L'idée est de proposer à des infirmiers qui ont déjà un minimum de 3 années d'exercice la possibilité de monter encore davantage en compétences. Le diplôme d'infirmier traditionnel correspond à un niveau bac + 3 et ce diplôme à celui d'un master. Il peut leur permettre d'accéder à des activités qui ne leur sont pas autorisées en temps normal (suivis, traitements et renouvellements de prescriptions, prévention et éducation thérapeutique, participation à l'organisation de parcours de soins). Ce diplôme est déjà passé en CFVU et remontera jusqu'au ministère après le vote. Le cursus entre dans le cadre de la formation continue, vise un niveau bac + 5 et se déroule en deux ans, avec une 1^{ère} année commune et une 2^{ème} année pour laquelle 4 mentions sont possibles : pathologies chroniques stabilisées, oncologie et hématologie, maladies rénales et psychiatrie. Afin de mutualiser au maximum les différentes spécialités, des

conventions ont été passées avec les universités proches, dans le but de mettre en commun les cours de cette 2^{ème} année. Pour information, la première rentrée pourrait avoir lieu en septembre 2021. Elle souligne que cette formation a été adoptée à l'unanimité.

La Présidente espère qu'ils obtiendront l'accréditation, ce qui constituerait un atout supplémentaire pour les études de santé et pour les infirmiers et infirmières qui sont très demandeurs. Elle rappelle que Poitiers ne proposait pas jusqu'à présent de master en pratiques de soins avancés.

Claire de BISSCHOP a entendu dire qu'il était envisagé de pallier le manque de médecins en augmentant les prérogatives des infirmiers. Elle aimerait également savoir si l'obtention de ce diplôme induira une reconnaissance pécuniaire.

Pascal ROBLOT répond qu'il s'agit en réalité de nouveaux métiers dans l'accompagnement des maladies chroniques qui sont destinés à combler le vide existant. Pour ce qui est de la reconnaissance financière, il considère que c'est une revendication importante et justifiée qui n'a pas pour l'heure donné lieu à des décisions ou des arrêtés. Il rappelle que les émoluments du personnel infirmier en France sont clairement insuffisants par rapport au niveau social général et aux rémunérations qui sont pratiquées dans d'autres pays européens.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 06

La demande d'accréditation du diplôme d'État d'infirmier en pratique avancée pour la rentrée 2021 est approuvée à l'unanimité.

10) Bilan de l'accompagnement dans le cadre de la crise sanitaire

Ce point est reporté.

11) DEM'UP : réponse à l'appel à projets PIA 4 pour les démonstrateurs numériques

La Présidente informe que l'université de Poitiers, dans un délai très court, a fait le choix de répondre à l'appel à projets PIA 4 pour les démonstrateurs numériques.

Lydie ANCELOT explique que l'appel à projets entre dans le cadre du plan de relance et du PIA 4 et que l'objectif est de soutenir une dizaine d'établissements sur la transformation numérique, l'idée étant d'identifier des établissements représentatifs de la diversité nationale. L'université de Poitiers y répond en partenariat avec PISAE-ENSMA et le CHU de la ville. Ce projet présente un certain nombre d'enjeux, dont la stratégie de structuration de la politique de site. Il s'agit d'associer les partenaires autour de la notion de virtualisation dans les apprentissages. Ce projet a également été préparé en lien avec différents acteurs pour encadrer la stratégie de développement du numérique éducatif à Poitiers et dans le département de la Vienne. Ont notamment participé à ce travail le réseau Canopé, le rectorat et les entreprises de la Technopôle. Ce travail avec les entreprises de la Technopôle a été réalisé avec le SPN (réseau des Professionnels du Numérique), le CNED et l'IH2EF. Dans le cadre de ce projet, ce qui est expérimenté dans l'enseignement supérieur doit être reproductible et adaptable dans le secondaire et dans le primaire, ce qui explique la forte implication du réseau Canopé. Autres enjeux du projet : renforcer le lien formation-recherche et la dynamique de recherche avec le réseau régional de recherche sur le numérique pour l'éducation. Tout le monde a pu constater, avec la crise sanitaire, qu'il a fallu en urgence adapter les pratiques pédagogiques pour assurer au mieux les enseignements. Il s'agit aujourd'hui de dépasser la simple adaptation des pratiques pédagogiques du présentiel vers le distanciel et d'avoir la volonté de mettre en place une stratégie d'hybridation, dont Philippe CARRÉ va présenter les principaux axes.

Philippe CARRÉ indique que cette stratégie est structurée en 4 grands axes, le premier étant le prolongement de la démarche du Pédagolab sur l'accompagnement des usagers (formation, soutien à l'utilisation du numérique). Il sera construit collectivement, avec des partenaires comme Canopé, ce qui permettra d'avoir cet essaimage, puisque la problématique de l'accompagnement de l'enseignant est valable à tous les niveaux. Le deuxième axe portera sur la mise en place de la virtualisation de l'enseignement, avec 2 modules interactifs, 2

serious games et des enseignements en milieu immersif. La première mission consistera à déployer des formations pilotes qui correspondent à une stratégie de site, comme les jumeaux numériques, en liaison avec le Futurolab et en co-construction avec l'ENSMA, sur des problématiques en sciences pour l'ingénieur. Il s'agira également de mettre en œuvre une construction autour des jumeaux numériques et des serious games dans les formations de santé, en partenariat avec le CHU et dans une dynamique d'universalisation des formations de santé. Il sera aussi question d'intégrer des serious games dans les apprentissages des langues pour les non-spécialistes, ce qui constitue une ouverture vers les Sciences humaines et sociales (SHS), un marqueur très important dans le dossier. Le dernier point concerne l'accès à des formations ayant trait à la sécurité et qui sont basées à l'IRIAF, le but étant de les déployer sur les différents sites de l'université. Seront lancés en interne des appels à projet visant à soutenir des formations qui veulent expérimenter des nouvelles pratiques par le biais, par exemple, de scénarios immersifs. L'idée est de proposer des consortiums qui vont mettre en collaboration des équipes pédagogiques, des entreprises Ed Tech et/ou des équipes de recherche. Le troisième axe concerne l'analyse des traces numériques de l'apprenant (learning Analytics) et le quatrième la problématique des infrastructures. Le principe est de déployer des sites de formation immersifs au sein de l'université de Poitiers, mais aussi, pour éviter les problèmes de rupture numérique, de faire porter la charge en central, ce qui signifie que l'établissement devra investir dans des moyens de calcul et de stockage. Il faudra, à chaque étape, essayer de rendre ce démonstrateur reproductible sur les différents niveaux de formation à l'échelle du territoire.

Lydie ANCELOT précise que la réalisation du projet s'étalera sur 3 ans et que l'aide sollicitée est de 10 millions d'euros en moyenne. Une instance de pilotage de la stratégie d'hybridation sera installée, comme c'est le cas pour plusieurs projets (ELANS et DEM'UP). L'idée est aussi de démontrer qu'il est possible de mutualiser entre projets sur des modules complémentaires, comme la diversité pédagogique ou les learning Analytics. Il a également semblé intéressant de proposer un conseil scientifique qui soit semblable pour ELANS et le projet DEM'UP, afin d'aider au renforcement de l'adossement à la recherche avec une équipe opérationnelle qui rendrait compte au comité de pilotage, qui en ferait de même auprès de l'instance de pilotage, de la CFVU, de la Commission de la recherche, puis du Conseil d'administration.

La Présidente indique que le PIA 4 est un projet important et que le délai est une nouvelle fois très court. Elle remercie les deux vice-présidents qui se sont attelés à la rédaction de cet appel à projets.

Delphine PIONNIER désire s'exprimer au nom du rectorat de l'académie de Poitiers et faire part de tout l'intérêt qu'il porte à ce projet, illustré par un investissement important sur le pré bac pour les questions de formation au numérique. Elle informe que, dans le cadre du dispositif « Territoires Numériques Éducatifs », 12 départements français, dont la Vienne, ont été retenus pour bénéficier de financements pour le Programme d'investissements d'avenir. L'aide attribuée sera de 17 millions d'euros sur 3 ans et permettra d'acheter du matériel pour les écoles (kits robotiques, kits d'enseignement hybride) et de financer des formations pour les enseignants et les parents, qui sont de plus en plus confrontés aux usages numériques avec leurs enfants. L'académie investit également dans le cadre des Campus des métiers et des qualifications. Elle a en outre souhaité, pour la rentrée 2021-2022 et plus précisément pour le 2nd degré, renforcer l'ensemble des formations au numérique pour favoriser l'émergence de nouveaux viviers d'élèves en intensifiant dans 5 lycées l'enseignement de spécialités numériques et de sciences informatiques. Un enseignement de spécialités sera offert aux élèves de première et terminale dans plus de la moitié des lycées de l'académie.

La Présidente souligne que Poitiers était la capitale de l'éducation et que la Vienne est désormais un territoire expérimental pour le numérique éducatif. Elle rappelle qu'il s'agit d'une politique de site très engagée, avec le CHU, l'ISAE-ENSMA et l'université de Poitiers, qui se devaient de faire le choix de s'inscrire dans cette réponse à l'appel à projets pour une cohérence de territoire.

12) Rectification d'une erreur matérielle : mode de recrutement du master Arts parcours Cinéma et Théâtre contemporains

La Présidente souhaite procéder à une rectification d'une erreur matérielle sur le mode de recrutement (dossier + entretien ou dossier seul) du master Arts parcours cinéma et théâtre contemporains.

13) Plan égalité femmes/hommes

La Présidente désire, avant la présentation, poser le contexte : des élections décalées, la crise sanitaire, et un retard dans la mise en place du plan égalité femmes-hommes, qui aurait dû être finalisé en début d'année et pour lequel un délai a été accordé par le ministère jusqu'au 30 avril à minuit. Elle informe que ce plan d'action a été déposé sur le bureau virtuel.

Gilles MIRAMBEAU indique que le plan égalité femmes-hommes répond à une réglementation qui fait référence à la loi de la transformation du 6 août 2019, avec une circulaire qui s'applique aux établissements publics. Pour rappel, l'égalité des sexes signifie que les femmes et les hommes ont le même statut et bénéficient des mêmes conditions pour réaliser pleinement leurs droits fondamentaux et leur potentiel pour pouvoir contribuer au développement national, politique, économique, social et culturel. Il souligne que la volonté politique est que ce plan soit large et englobe un volet étudiant. En raison du manque de temps, la direction a choisi de se concentrer en priorité sur le volet personnel, sachant que ce plan doit normalement être adressé au ministère aujourd'hui même. Dans le cas contraire, l'établissement risquerait d'écopier d'une amende dont le montant correspondrait à 1 % de la masse salariale. Plusieurs objectifs ont dicté la réflexion, le premier ayant été de procéder à un état des lieux de ce qui existait déjà à l'université et de définir les actions à mettre en œuvre. Il s'agira par conséquent de créer un comité « égalité », une cellule d'écoute contre les violences sexuelles et sexistes et de nommer un référent.

Un premier cadre d'action a été défini pour l'année 2021.

Cette phase 1 a donné lieu à 3 réunions, au cours desquelles un groupe de travail constitué de doyens, vice-présidents et représentants du personnel a élaboré un document qui a été porté à la connaissance des membres. La phase 2, qui va commencer, permettra de travailler sur un plan d'action qui inclura le volet étudiant et de mettre en place le dispositif pour les années 2022 et 2023.

Il rappelle qu'il a fallu parer au plus pressé pour répondre aux injonctions réglementaires dans un calendrier contraint. Le plan présenté aujourd'hui n'est pas forcément définitif et sera amené, au cours du prochain semestre, à connaître des modifications et des améliorations. Il indique que certains axes de travail sont imposés : évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, garantir l'égal accès pour les femmes et les hommes aux corps et aux emplois, favoriser l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence et le harcèlement moral ou sexuel, ainsi que les comportements sexistes. Le groupe de travail a ajouté un axe qui concerne en particulier le pilotage de la politique et la lutte contre toute forme de discrimination. Il informe que le comité technique a été consulté, que 7 représentations syndicales ont voté pour et que 3 se sont abstenues.

La Présidente précise qu'il s'agit d'une première étape, qui participe à la politique sociale, et qu'un bilan sera fait dans un an, car elle souhaite que ce plan évolue. À cet égard, elle a nommé une collègue du Comité technique d'établissement pour qu'elle pilote ce groupe de travail. Ce plan doit être enrichi et il faudra déployer les moyens nécessaires pour le développer.

Stéphanie PAVAGEAU croit savoir qu'un chargé de mission doit être recruté en mai. Elle demande si ce recrutement est en cours et si le poste est promis à un collègue BIATSS ou à un enseignant-chercheur.

La Présidente indique que le chargé de mission ne sera pas recruté, mais nommé pour travailler spécifiquement sur le dossier. De nombreux collègues possèdent une expertise forte sur le sujet, elle prendra le temps de faire son choix.

Majdi KHOUDEIR souhaite obtenir un éclaircissement sur la disparité des salaires. Il a l'impression que tous les recrutements sont régis par des textes et des concours et se demande dans quelles mesures on peut établir une différence entre les salaires à partir de là.

Gilles MIRAMBEAU répond que les salaires sont gérés sur des grilles au niveau national. Il semble effectivement qu'il y ait des disparités entre les salaires des hommes et des femmes.

Majdi KOUDHEIR considère qu'il ne devrait théoriquement pas y en avoir, puisque des textes existent.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 07

Le plan d'action pluriannuel 2021-2023 relatif à l'égalité femmes/hommes et à la prévention contre toutes les discriminations à l'université de Poitiers est approuvé à l'unanimité.

14) Convention financière portant modalités du soutien au programme d'actions en faveur d'étudiant·e·s libanais·e·s entre l'université de Poitiers et la Conférence des présidents d'universités

Gilles MIRAMBEAU indique que les membres ont pu prendre connaissance de la convention et sont au courant que l'université de Poitiers a reçu la somme de 12 500 euros, *via* la CPU, pour aider les étudiants libanais. Le Conseil d'administration doit valider la décision de redistribuer cet argent aux étudiants identifiés, sachant que chacun d'entre eux percevra 2 500 euros.

La Présidente propose de procéder au vote.

Délibération n° 08

La convention financière portant modalités du soutien au programme d'actions en faveur d'étudiantes et d'étudiants libanais est approuvée à l'unanimité.

15) Exonération des frais d'inscription d'une étudiante libanaise

La Présidente souligne que ce dossier concerne une étudiante libanaise qui se retrouve en difficulté financière.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 10

La demande d'exonération des frais d'inscription d'une étudiante libanaise formulée par l'Institut d'administration des entreprises est approuvée à l'unanimité.

16) Convention entre l'université de Poitiers et l'université de la Polynésie française

Gilles MIRAMBEAU informe qu'il s'agit d'une convention avec l'IAE pour le master Comptabilité, Contrôle, Audit qui va se dérouler en partenariat avec l'université de la Polynésie française. Cette convention court sur 3 années et permettra de former des étudiants sur place et de leur délivrer le diplôme. L'idée est de définir, avec l'université de la Polynésie française, les modalités d'obtention des diplômes.

La Présidente souhaite passer au vote.

Délibération n° 09

La convention de coopération en vue de la délocalisation du diplôme de master mention *Comptabilité, contrôle, audit* entre l'université de Poitiers et l'université de la Polynésie française est approuvée à l'unanimité.

17) Tarifs et subventions

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 11

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

18) Questions diverses

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

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

Virginie LAVAL

