DÉLIBÉRATION n° CA-22-10-2021-01 DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Séance du 22 octobre 2021

Compte-rendu du Conseil d'administration
du 12 juillet 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 1er : Dispositif

Le compte-rendu du Conseil d'administration du 12 juillet 2021 est approuvé, conformément à la pièce-jointe.

Article 2 : Décompte des voix

La présente délibération est adoptée à l'unanimité.

Fait à Poitiers, le 22 octobre 2021
La Présidente de l'université de Poitiers,
Présidente du Conseil d'administration,

Virginie LAVAL

UNIVERSITE DE POITIERS
17. NOV. 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 jour 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 disposerez 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 1er 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.

Direction des Affaires Juridiques & des Archives /RD - Université de Poitiers - 15 rue de l'Hôtel Dieu - Bât. E5/E7 - TSA 71117 - 86073 POITIERS Cedex

Université de Poitiers

Direction des Affaires juridiques
&
des Archives

Compte-rendu du
Conseil d'administration

Séance du 12 juillet 2021

Ordre du jour :

1- Informations générales ;
2- Compte-rendu du Conseil d'administration du 4 juin 2021 ;
3- Prime du Vice-président BIATSS ;
4- Décision-cadre permanente relative aux modalités de scrutin par voie électronique pour les élections à l'université de Poitiers ;
5- Statuts de l'IUT d'Angoulême ;
6- Budget rectificatif n°1 de l'année 2021 ;
7- Débat d'orientation budgétaire 2022 ;
8- Bilan social 2020 ;
9- Référentiel horaire ;
10- Ouverture d'un poste de professeur des universités en section 02 au titre de l'agrégation des disciplines juridiques pour la rentrée 2022 ;
11- Listes et tarifs des formations locales pour l'année universitaire 2021-2022 ;
12- Nouvelles capacités de recrutement pour l'accès à la première année du deuxième cycle conduisant au diplôme national de master pour l'année universitaire 2021-2022 ;
13- Cadrages de l'offre de formation 2022-2027 : Licence, Licence professionnelle et Master ;
14- Tarifs de la formation continue dans le cadre du compte personnel de formation ;
15- Pratiques pédagogiques diversifiées ;
16- PEPR ;
17- Allocation de mobilité EC2U ;
18- Exonération des droits forfaitaires d'étudiants du centre FLE ;
19- Conditions de remboursement de l'acompte de pré-inscription de 1 000€ au Centre FLE ;
20- Nouvelle validation du supplément n°3 à l'accord de consortium de EC2U ;
21- Accord de subvention du projet RI4C2, projet H2020 conjoint de EC2U ;
22- SPSI ;
23- Tarifs et subventions ;
24- Augmentation des capacités d'accueil dans les filières de santé ;
25- Motion relative à la réforme nationale des études de santé ;
26- Questions diverses.

Les membres présents :
Thierry CABIOC'H ; Sandrine CHEVAILLER ; Claire de BISSCHOP ; Isabelle DUFRONT ; Annie GENIET ; Sylvie HANOTE ; Nicolas HAYER ; Aurélie HILT ; Eddy LAMAZEROLLES ; Virginie LAVAL ; Ariane Le MOING ; Léonore MONCOND'HUY ; Stéphanie PAVAGEAU ; Sylvie PLUMET ; Bruno QUINTON ; Jean-Pierre RICHER ; Frédéric RIDEAU ; Nathalie THIRIET ; Frédérique VRAY.

Participants avec voix consultative :

Gilles MIRAMBEAU ; Sylvette VEZIEN.

Invités permanents **:**
Nicolas BOISTAY ; Roxane DURAND ; Pascal ROBLOT.

Procurations :

BRENET François	à	PAVAGEAU Stéphanie
FAVOT-LAFORGE Laure	à	THIRIET Nathalie (jusqu'à 11h30)
KHOUDEIR Majdi	à	GENIET Annie
PALLUAULT Olivier	à	MONCOND'HUY Léonore
PAUVERT Rodolphe	à	DE BISSCHOP Claire
TOUSSAINT Lucette	à	HAYER Nicolas

1) Informations générales

Premier point d'information générale : Coordination territoriale

La Présidente annonce que la COMUE va se transformer en deux coordinations territoriales, une constituée autour de Poitiers, l'autre autour de Limoges. La coordination territoriale portée à Poitiers devrait voir le jour au 1er janvier 2022. Comme il l'avait été annoncé lors du dernier Conseil d'administration, les partenaires qui vont participer à cette coordination territoriale à Poitiers sont le CHU, l'ISAE et l'ENSMA, partenaires historiques sur le site, les opérateurs nationaux présents à Poitiers dont l'IH2F, Canopé, le CNED et le CREPS ainsi que les deux organismes de recherche que sont l'INSERM et le CNRS. L'INRAE peut aussi faire partie intégrante du groupe, car il semble être un partenaire sur le site à ne pas écarter. Il faut penser aussi à d'autres acteurs de l'enseignement supérieur sur le territoire comme l'École européenne supérieure de l'image, Sciences-Politiques Poitiers ou l'IRTS. Une fois constitué, l'ensemble du périmètre de cette coordination territoriale fera l'objet d'une discussion avec les membres du Conseil d'administration.

Lors du dialogue établi avec la DGESIP, l'enjeu de la discussion avait pour objectif d'arriver avec un projet important, sérieux, de telle sorte que l'université de Poitiers puisse travailler à garder le potentiel humain affecté aujourd'hui à la COMUE. Pour rappel, sur les 22 postes affectés à la COMUE aujourd'hui, 2 postes étaient vacants, 12 postes affectés dans les établissements, dont 4, à Limoges, 2 à l'ISAE-ENSMA et 6 à l'université de Poitiers. 7 postes étaient affectés également en Centrale pour la COMUE au Service général. Il restait également 1 agent dont la situation médicale ne lui permettait pas de travailler ni à l'université de Poitiers ni à l'ISAE-ENSMA. Le dialogue a porté principalement sur l'humain et a été relayé par la Présidente de l'université de Limoges qui a insisté sur le fait qu'il semblait compliqué de demander à des agents installés à Poitiers avec leurs familles de venir à Limoges. Considérant ces faits, l'université de Poitiers avait demandé 15 postes pour la coordination territoriale poitevine. D'une manière générale, il n'a pas été difficile d'obtenir le maintien des collègues qui étaient déjà affectés à l'université de Poitiers et de les voir être inscrits directement sur l'université de Poitiers, la question tournait plus autour des collègues affectés à la Centrale. Sur les 15 postes demandés, 13 ont pu être obtenus. L'université de Poitiers a donc décidé, pour maintenir l'emploi, de prendre en charge sur ses ressources propres 2 emplois. Ainsi, sur les 15 emplois, aucun agent ne reste sur le côté, 3 seront à l'ISAE-ENSMA et 12 seront placés à l'université de Poitiers. Il est important de signaler par ailleurs que l'université de Limoges pour sa coordination avait demandé 6 postes et en a obtenu 5. Elle ne remet pas sur ressources propres pour valoriser l'emploi.

L'université se réjouit de l'obtention de ces emplois qui a permis d'aboutir à ce qu'elle souhaitait. La DGESIP a été à l'écoute même si elle avait bien annoncé au départ qu'une COMUE coûtait nettement plus cher qu'une coordination territoriale. Le projet et la manière dont les actions ont été anticipées en termes de partenariat sur le site ont séduit la directrice de la DGESIP. C'est aussi pour cette raison que l'université a eu gain de cause en matière d'emplois, même si son réel souhait était d'en obtenir 15 en direct, financés emploi et masse salariale par le ministère. Il convient à présent de s'organiser dans cette coordination territoriale et de discuter ensemble de ses enjeux.

Deuxième point d'information générale : Point sur la rentrée 2021-2022

La Présidente rappelle que la ministre avait chargé Madame Françoise MOULIN CIVIL de réaliser un rapport qu'elle lui a remis le 1er juillet 2021. Ce qui est dit aujourd'hui est sous couvert de l'attente d'une circulaire qui doit sortir, mais qui va être aussi retardée par l'intervention du Chef de l'État qui doit faire des annonces dès ce soir. À ce jour, c'est le retour en 100 % présentiel qui est annoncé, sous réserve du maintien des mesures sanitaires et de la capacité à mettre en œuvre un accueil présentiel limité si l'épidémie devait reprendre à la rentrée. Ce 100 % présentiel se fera non seulement dans les amphis, mais aussi dans les salles TD et TP. Les examens seront également réalisés en présentiel, ce qui nécessitera de remettre en fonctionnement la bibliothèque, de remettre en route les manifestations scientifiques, culturelles et sportives et d'ouvrir la restauration universitaire, le tout en 100 % présentiel. Ces bonnes nouvelles sont réconfortantes, mais il ne faut pas rester dupe, car la situation peut très vite se dégrader. Par conséquent, il semble vraiment opportun que chacun ait bien en tête la nécessité d'avoir un protocole réversible et que si demain, la situation se dégradait à nouveau, il serait demandé à l'université de passer à 50 % de ses capacités d'accueil. Ce n'est pas anodin et cela est écrit dans le projet de circulaire provisoire qui ne constitue pas encore aujourd'hui la circulaire définitive.

Dans ces prérogatives du 100 % présentiel se dégage un cas particulier. Dès lors que des manifestations seront organisées et qu'elles accueilleront plus de 1 000 personnes, qu'elles soient d'ordre scientifique, culturelle ou sportive, il faudra s'assurer que les participants aient un résultat négatif à un test ou justifient d'une vaccination, car dans le cas contraire, il ne sera pas possible d'organiser cet événement. Il est important d'anticiper l'organisation pour s'assurer que tous les participants apportent des preuves valables et il est fondamental que toute organisation de ce type argumente et informe la DGS du protocole qu'elle utilise. C'est une vraie contrainte, mais il faut en passer par là pour respecter les enjeux vis-à-vis de la tenue de ces manifestations accueillant plus de 1 000 personnes.

Dès que la circulaire définitive sortira, les membres du Conseil d'administration en seront immédiatement informés. Les points les plus importants seront mis en avant.

Troisième point d'information générale : Les Ressources humaines

En lien avec la LPR, des discussions sont en convergence avec le Ministère, sous couvert de textes qui sont en cours de validation et qui risquent de sortir pendant l'été. Ces discussions plus ou moins difficiles avec le Ministère et mal entendues concernent plus les enseignants-chercheurs que les BIATSS, car les textes pour les enseignants-chercheurs sont beaucoup plus avancés pour l'instant.

Le RIPEC (Régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs) comprend trois points importants décrits dans le projet de décret qui est entre les mains de tous aujourd'hui :

- L'indemnité liée au grade qui correspond à la prime versée en février et en août a été revues. Elle a été validée en l'état et a abouti à une augmentation pour les enseignants-chercheurs en fonction de leur grade. Elle sera plus importante pour les maîtres de conférences que pour les professeurs et sera régularisée au mois d'août pour l'université de Poitiers.
- Les responsabilités des PCA : il semblerait qu'à ce stade, il n'y ait plus la possibilité de cumuler primes et décharges de service ce qui devient particulièrement compliqué dans la mesure où il est difficile d'envisager qu'un assesseur à la pédagogie, un doyen, ou un vice-président peut s'investir en assumant en même temps 92 heures de cours. L'investissement pour ces fonctions exige du temps et il semble inconcevable d'entendre dire que les primes arriveront en supplément de leurs 192 heures de service. L'université de Poitiers se bat pour défendre sa cause, mais le Ministère a beaucoup de difficultés à comprendre ce qui se passe réellement sur le terrain. Il faut souhaiter que ce genre d'injonction de passe pas pendant l'été, car il est impossible d'imaginer l'université fonctionner sans vice-président, sans doyen et sans assesseur à la pédagogie. Leur imposer un service de 192 heures en plus de tout le reste est parfaitement inconcevable.
- La prime individuelle : Sous l'ex-dénomination PEDR, la prime individuelle va se transformer en « prime formation » ou « prime recherche ». Elle sera attribuée pour trois ans avec un délai de carence d'un an, sauf s'il existe dans cette communauté universitaire une personne capable de permuter vers la formation recherche chaque année tous les trois ans et de devenir expert ou demander un poste dans l'un de ces deux domaines, ce qui n'est généralement pas la réalité du terrain. Le Ministère souhaite

passer de 20 % à 45 % de bénéficiaires de primes sans possibilité de conversion en décharges de services. En revanche, il sera possible de la convertir toute ou partie en congé de recherche ou de conversion thématique ou encore en congé pour projet pédagogique. Cette décision prise par le Ministère n'a, encore une fois, aucun sens, car elle ne correspond pas du tout à ce qui se passe sur le terrain.

Il est tout à fait regrettable de constater l'inefficacité de la CPU sur la RIPEC et d'avoir pour interlocuteur une présidente d'université qui n'entend pas les besoins exprimés et qui ne se rend pas compte de la réalité du terrain. Le maintien de ces 192 heures de service pour pouvoir bénéficier de cette prime est inconcevable dans l'organisation des enseignants-chercheurs et il reste peu d'espoir de voir le dialogue s'ouvrir dans un tout autre sens.

Concernant le **RIFSEEP**, rien de stabilisé. La circulaire en place actuellement est caduque et le Ministère est en train de retravailler le texte.

Le repyramidage des enseignants-chercheurs reste toujours un point problématique. Les maîtres de conférences HDR avec dix ans d'expérience vont pouvoir bénéficier d'un repyramidage pour passer professeurs des universités. Ceci implique qu'il n'y aura plus de concours, que la promotion se fera en interne sur avis du CAc, puis sur avis consultatif du CNU, puis sur une décision du président qui remontera la liste nominative au Ministère. Le décret devrait être mis en place après l'été, mais l'université de Poitiers, devra encore se battre durement pour expliquer que le passage pour être professeur ne dépend pas d'une liste d'aptitude et qu'il est essentiel que le concours soit maintenu. Il se peut que le décret passe en l'état, des discussions sont encore à venir avant les vacances d'été avec le cabinet de la ministre, mais il est peu probable que les demandes de l'université soient de nouveau entendues.

Le repyramidage des personnels BIATSS ne concernerait à ce stade que les ITRF avec un projet de décret en cours. Sur la base d'un dossier, d'une commission nationale, il y aurait un oral au niveau des établissements.

Les contrats doctoraux vont faire l'objet d'une augmentation de 170 contrats au total dont 70 % seraient dédiés exclusivement au SHS. Il a été rappelé à maintes reprises que ces contrats n'avaient pas pour vocation à augmenter le nombre de doctorants SHS, mais le nombre de doctorants financés. C'est l'enjeu de ces suppléments de contrats doctoraux.

Toutes les nouvelles informations concernant l'évolution de ces dispositions seront communiquées en temps et en heure aux membres du Conseil d'administration de même que la conséquence de la LPR sur ces ressources humaines.

La Présidente demande une minute de silence pour rendre hommage à une collègue du SCD très investie, Estelle CHARRET, qui est décédée la semaine dernière.

2) Compte-rendu du Conseil d'administration du 4 juin 2021

La Présidente demande si des corrections sont à apporter à ce compte-rendu.

En l'absence d'observation, la Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 01
Le compte-rendu du Conseil d'administration du 4 juin 2021 est approuvé à l'unanimité des présents.

3) Prime du vice-président BIATSS

Gilles MIRAMBEAU rappelle que le projet de délibération est consultable sur le bureau virtuel de l'université.

Pour Grégory MOUSSERION, vice-président des personnels BIATSS qui ne bénéficie pas d'une prime comme les autres vice-présidents qui sont des personnels enseignants de même régime, est proposée une attribution de prime annuelle sous forme de PCA qui correspond à 181 heures équivalent TD.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 02
Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité le principe selon lequel le vice-président représentant les personnels de bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, de service et de santé (BIATSS) de l'université de Poitiers, bénéficie d'une prime annuelle de charges administratives (PCA) de 180 heures eq. TD.

4) Décision-cadre permanente relative aux modalités de scrutin par voie électronique pour les élections à l'université de Poitiers

Samy BENZINA indique que la Présidente souhaitait informer les membres du Conseil d'administration de la décision-cadre du 25 juin 2021 qu'elle a prise, en matière d'organisation des élections par voie électronique. Cette décision a recueilli des avis favorables de la part du Comité électoral consultatif et du Comité technique.

Objet : Cette décision-cadre du 25 juin 2021 est une décision qui vise à encadrer le recours au vote électronique au sein de l'université de Poitiers pour l'avenir. Cette décision fixe seulement le cadre juridique du recours au vote électronique, la décision-cadre elle-même n'imposant pas le recours au vote électronique. Autrement dit, si la Présidente souhaite mobiliser le vote électronique pour de futures échéances électorales, alors elle devra s'inscrire dans le cadre juridique de cette décision-cadre. Le choix de recours au vote électronique relève de la seule décision de la Présidente de l'université, mais elle a demandé que soit intégré dans les statuts, l'avis consultatif du Conseil d'administration pour les élections aux Conseils centraux. Ce qui veut dire que pour les élections au sein des conseils de composantes, cela relève donc toujours de la décision de la Présidente seule, les membres du Conseil d'administration ne pouvant plus donner leur avis.

Compte tenu de ce que Madame LAVAL a annoncé, il y a de fortes chances que la situation sanitaire soit toujours dégradée à la rentrée. L'université de Poitiers envisage donc très sérieusement que les prochaines élections de composantes pour renouveler les équipes à la rentrée soient organisées par voie électronique. Une procédure de marché public a été lancée et la capacité de mettre en place ces élections est prévue au mois d'octobre.

Champs d'application : La décision-cadre a vocation à s'appliquer à l'ensemble des élections de l'université : celles des Conseils centraux, dans les composantes, mais également les élections professionnelles et celles des Conseils des services généraux et communs. Le choix de recourir au vote électronique ne se fera pas pour une seule catégorie d'électeurs, mais pour l'ensemble des électeurs. Si l'option du choix électronique est retenue, alors, les étudiants, les usagers comme les personnels de l'établissement devront voter par voie électronique sans avoir la possibilité de panacher le vote à l'urne et le vote électronique.

Contenu : Cette décision-cadre est très technique. Elle a pour but de fixer l'organisation du service chargé d'assurer la conception, la gestion, la maintenance et le contrôle du système du vote électronique. Cette organisation sera confiée aux personnels de la DAJA, de la DRH, d'i-média et au délégué à la protection des données. La durée du scrutin électronique s'étale entre un minimum de 24 heures et un maximum de 8 jours. Le dépôt des candidatures et des professions de foi pourra être transmis par voie électronique, mais toujours avec la possibilité de les rendre en version papier. Concernant le niveau de sécurité minimale que doit respecter la plateforme de vote électronique et l'expertise indépendante préalable dont elle doit faire l'objet, la législation impose des règles de sécurité strictes pour garantir la sincérité du scrutin. Si l'option de vote électronique est choisie, l'université devra commanditer un prestataire spécialisé dans cette matière pour de garantir de la sécurité du chiffrement ou des serveurs. De la même manière, avant la mise en place du système de vote, il y aura une expertise par un informaticien indépendant de l'université, comme du prestataire, qui sera chargé de vérifier la sécurité et la solidité du système de vote.

Pour les missions, compositions et les règles générales du fonctionnement des bureaux de vote électronique, l'alternative suivante est proposée : soit par un seul vote électronique par scrutin (un président, un secrétaire et des représentants des délégués des listes) soit par un vote centralisateur, avec un seul bureau de vote pour l'ensemble des scrutins. Comme il faut le rappeler, la décision-cadre fixe le cadre juridique, mais les différentes options proposées seront fixées à terme par un arrêté électoral général de la Présidente de l'université. C'est sur

cet arrêté électoral pour les élections aux Conseils centraux, que les membres du Conseil d'administration seront consultés. L'arrêté comprendra également des éléments plus spécifiques : la composition de l'équipe, l'alternative vote électronique par scrutin/vote centralisateur et la composition de la cellule d'assistance technique liée à la composition de l'organisme du service chargé d'assurer la conception du système de vote. Cette cellule d'assistance technique sera en fait des centres téléphoniques qui répondront aux appels des électeurs désirant avoir des conseils, ou pour les aider à résoudre leurs différentes difficultés techniques pour voter. Pour les personnels ou les étudiants ne disposant d'un poste informatique individuel, le code de l'Éduction impose de prévoir sur chaque site, au moins un ordinateur avec une connexion internet pour que tout électeur de l'université puisse participer au scrutin, en sachant que la distribution de ces ordinateurs sur les sites va être fixée par l'arrêté électoral général. Il est prévu que sur chaque site, au moins un personnel de l'université pourra, le cas échéant, assister les personnes qui rencontreraient des difficultés à voter. Ce matériel sera complété par une imprimante pour que l'électeur puisse imprimer son récépissé de vote. Toute personne ne souhaitant pas utiliser son propre ordinateur pourra ainsi parfaitement voter à l'université.

La Présidente pense que cette décision-cadre est une décision de prudence. Il était important d'envisager cette possibilité de vote électronique pour les élections dans les composantes qui sont prévues fin octobre, début novembre, et même de la prévoir si la situation se dégradait.

La Présidente annonce qu'un mail du Ministère vient de lui parvenir à l'instant, invitant Noëlle DUPORT à participer à une réunion qui a lieu ce jour à 10 h 30 traitant d'une décision du Conseil d'État sur la modification du *numerus apertus* pour l'accès aux 2e années de santé. Il est fondamental que l'université de Poitiers y participe, car elle souhaite une augmentation de ce *numerus apertus* pour ces L.AS. Ainsi, elle propose de modifier l'ordre du jour pour libérer l'intervenante en passant directement au point des formations initialement prévu à la fin de l'ordre du jour.

5) Statuts de l'IUT d'Angoulême

Jean-Marie PAILLOT indique que les derniers statuts de l'IUT d'Angoulême qui dataient de 2007 avaient besoin d'un nettoyage. Le groupe de travail mis en place qui a engagé ce travail a englobé des enseignants-chercheurs, des enseignants et des BIATSS ainsi que des étudiants qui ont été également interrogés. La direction s'est volontairement mise en retrait de ce groupe de travail.

Méthode de travail : Le travail s'est fait régulièrement sur une durée de plusieurs mois avec des rencontres intermédiaires avec les différents DAJ pour valider tous les points mis dans ces nouveaux statuts. Un vote définitif a eu lieu au conseil de l'IUT le 13 juin 2021.

Principes : L'instauration de la parité a été mise à jour ainsi que les méthodes d'élection et désignation pour atteindre cette parité. La réforme de la licence professionnelle a été prise en compte avec la transformation du DUT en BUT. Les commissions existantes (commissions des moyens, des finances ou pédagogiques) qui n'apparaissaient pas forcément dans les anciens statuts ont été incorporées et mises en valeur dans les statuts.

Structure : Elle est basée sur plusieurs titres :

- Titre 1 : nature et missions
- Titre 2 : la gouvernance
- Titre 3 : composition de la direction
- Titre 4 : les départements et les licences professionnelles

La Présidente propose de passer au vote à bulletin secret.

Délibération n° 03
Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité la modification des Statuts de l'Institut Universitaire de Technologie d'Angoulême.

6) Budget rectificatif n° 1 de l'année 2021

Catherine MACHARD présente le budget rectificatif n° 1 de l'exercice 2021 en signalant qu'un budget rectificatif technique s'ajoutera au mois de novembre pour ajuster au mieux les prévisions en vue d'arriver à des taux d'exécution raisonnables. Les tableaux présentés sur le bureau virtuel sont les tableaux globaux pour l'université et les tableaux pour vote. Seuls les tableaux pour vote feront l'objet aujourd'hui d'un vote par le Conseil d'administration.

Le premier tableau pour vote représente le tableau des emplois. À l'occasion du budget rectificatif n'est présentée que la modification du plafond d'emplois État puisque la notification de subvention pour charge de service public accompagnée du plafond d'emplois est parvenue le 7 mai. Ce plafond est passé à 2 598 pour les emplois attribués par l'État.

Dans la prise en compte de la notification initiale de la subvention pour charge de service public reçue le 7 mai, les sommes annoncées par les deux courriers de la DGESIP et de la DGRH seront intégrées dans la prochaine notification de subvention pour charge de service public.

Un montant de 593 000 € supplémentaires a été notifié et représente un changement par rapport à la notification initiale dont 312 000 € sont affectés en masse salariale. À la suite de ces annonces, la subvention pour charge de service public passe à 207 millions d'euros.

Sur les conventions de Recherche, comme il n'y aura pas d'autre budget rectificatif dans l'année, les conventions susceptibles de se conclure d'ici la fin de l'année seront prises en compte pour avoir des prévisions en dépenses et en recettes qui permettent de gérer le fonctionnement jusqu'à la fin de l'année. De ce fait, les personnels augmentent de 1,2 M€, le fonctionnement de 700 000 € et l'investissement de 500 000 €. Les prévisions de recettes correspondantes s'équilibrent respectivement avec ces dépenses.

Un prélèvement sur fonds de roulement de 622 260 € est prévu en fonctionnement, dans la perspective d'intensifier le déploiement d'un service de communication unifié sur IP qui fait suite à la mise en place du télétravail, du travail à domicile et de l'enseignement à distance.

Le GEPA a été inscrit sur un budget annexe inclus dans le budget de l'université avec une comptabilité à part.

Le BR1 du GEPA intègre 5,647 millions d'€ relatifs au Plan de relance de l'Etat (isolations de bâtiments et changement de chaudières). En parallèle, le GEPA réduit ses prévisions sur 3 opérations décalées dans le temps au-delà de 2021 à hauteur de 15,8 millions d'€.

Le tableau des autorisations budgétaires est présenté pour vote. Après le BR 1, le solde budgétaire est négatif à hauteur de 2 745 653 €. Le tableau de la situation patrimoniale est présenté aussi pour vote. Après BR 1, la capacité d'autofinancement connaît une légère baisse, à 14, 155 millions d'€ et au lieu d'un prélèvement sur fonds de roulement, tel que le présentait le budget initial, on a un apport au fonds de roulement de 929 000 €.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 04
Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité :

- **Le budget rectificatif n°1 de l'exercice 2021 ;**
- **Les autorisations budgétaires totales à l'occasion du budget rectificatif n°1 de l'exercice 2021 ;**
- **Les Prévisions comptables pour l'année 2021.**

7) Débat d'orientation budgétaire 2022

Flora SFEZ présente le débat d'orientation budgétaire 2022.

Le débat d'orientation budgétaire constitue la première étape de l'élaboration du budget de N+1. Cette note a été rédigée dans un contexte de crise sanitaire, d'un environnement financier marqué par l'impact des réformes comme la LPR et celle des études de médecine. L'année 2022 est caractérisée par des plans de relance à un niveau européen (RU react), national (sur l'immobilier, la recherche-innovation et l'hybridation pédagogique) et régional, également par la montée en puissance des projets Elans et Coda en années pleines ainsi que par la probable absence de compensation du GVT.
Les orientations budgétaires 2022 devront tenir compte de l'ensemble de ces éléments tout en veillant à s'inscrire dans le programme sur lequel la présidente a été élue. L'année 2022 sera marquée par le déploiement d'une nouvelle offre de formation visant à un rééquilibrage formation-recherche et par une attention particulière portée à la prise en compte du régime indemnitaire des personnels Biatss.
La nouvelle gouvernance organise cette année les dialogues de gestion avec les composantes en les déclinant d'abord par un dialogue stratégique puis à la rentrée des rencontres par domaine (formation, finances, ressources humaines et patrimoine). Les rencontres avec les services se dérouleront également à la rentrée.

ETAT DES LIEUX

Effectifs

Le nombre d'étudiants inscrits à l'université de Poitiers est reporté dans le Tableau 1. Le nombre des inscrits (hors IFSI) continue d'augmenter. Les effectifs devraient être en légère augmentation pour la rentrée 2021-2022 par rapport à la précédente. Pour rappel, la tendance nationale à moyen terme est, par rapport à 2017, une augmentation d'environ 4% pour 2022 et de 5 % pour 2027[1].

Tableau 1 : évolution des inscrits à l'université de Poitiers (hors IFSI) des rentrées 2014-2015 à 2020-2021

	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Nombre étudiants	24 675	26 344	27 146	27 922	28 227	28 667	29382
dont							
diplômes nationaux	22 210	23 760	24 693	25 657	25 918	26 376	28335
FAD CPGE-déloc-convention	2 100	2 640	2 732	2 970	2 611	2 536	2606
nombre de boursiers	8 632	9 016	9 348	9 565	10 028	10 088	10216

[1] http://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/2019/24/9/NI_2019.06_tableaux_1110249.xlsx

Recettes

SCSP fonctionnement

Le détail des crédits de fonctionnement hors masse salariale de la SCSP est reporté dans le Tableau 2. Le montant global est toujours stable.

*Tableau 2 : part des crédits de fonctionnement (en euros) hors masse salariale de la SCSP de 2016 à 2021**

	2016	2017	2018	2019	2020	2021*
Total fonctionnement	28 544 609	28 634 207	28 706 562	28 550 135	28 616 909	28 631 563
dont						
Crédits de fonctionnement	17 085 705	17 085 705	17 085 705	17 085 705	16 100 067	16 100 067
Réserve de précaution	-985 638	-985 638	-985 638	-985 638		
Compensation boursiers	1 801 189	1 854 654	1 926 298	1 799 522	1 870 448	1 870 448
Compensation stagiaires ESPE	92 672	135 936	144 640	108 378	100 359	100 359
Licence globale Elsevier	-249 319	-256 450	-264 443	-257 832	-253 965	-239 311
Dévolution du patrimoine	10 800 000	10 800 000	10 800 000	10 800 000	10 800 000	10 800 000

*données provisoires

SCSP masse salariale

Le détail des crédits de fonctionnement de masse salariale de la SCSP est reporté dans le Tableau 3. Les crédits de masse salariale attribués à l'établissement ont régulièrement augmenté depuis 2016. Les différentes actualisations sont dites « *soclées* » d'une année sur l'autre. Le Glissement-Vieillesse-Technicité (GVT) n'a pas été compensé en 2021 tout comme en 2020.

*Tableau 3 : part des crédits de fonctionnement de masse salariale de la SCSP de 2016 à 2021**

	2016	2017	2018	2019	2020	2021*
Total masse salariale	166 375 066	170 687 696	172 690 471	173 888 427	175 344 288	177 682 386
dont						
MS socle	162 675 021	166 357 060	170 687 696	171 435 845	173 702 483	174 905 321
MS actualisations	859 919	4 330 636	2 002 775	2 452 582	-53 669	126 289
Autres et contrats doctoraux	2 840 126					

*données provisoires

Ressources propres

L'établissement est dépendant des subventions dominées par la SCSP. Autrement dit, ses ressources propres ne représentent qu'une part minime de ses recettes. Les ressources propres concernent principalement les droits d'inscription, la formation continue, la taxe d'apprentissage, les prestations, les contrats de collaboration (recherche), la valorisation. Le Tableau 1Tableau 4 illustre le montant des ressources propres proportionnellement aux recettes globales de l'établissement. Depuis 2016, L'évolution des ressources propres est contrastée : après une phase globale d'augmentation jusqu'en 2019, elle fait face à une contraction importante en 2020.

Plus en détail, cette diminution porte sur la part hors conventions des ressources propres, en particulier la formation continue, la taxe d'apprentissage et les autres recettes. Les ressources de la CVEC restent relativement stables. Les recettes liées aux droits d'inscription se sont stabilisées après la baisse liée à l'apparition de la CVEC. Si la baisse des recettes de taxe d'apprentissage (hors quota) peut être imputée à des changements de réglementation de ces dernières années, la diminution des autres postes pourrait être la conséquence de la crise du COVID 19 qui a eu pour effet un ralentissement de l'activité de formation continue et une contraction des autres recettes. La croissance des recettes liée à la réforme du financement de l'apprentissage (quota) compense la baisse des recettes induite sur le hors quota.

Tableau 4 : montants des subventions et ressources propres de 2016 à 2020.

	2016	2017	2018	2019	2020
Subventions	208 520 573	212 234 856	220 781 155	224 557 251	221 210 388
Ressources propres	16 138 193	15 736 181	15 977 900	17 238 571	14 913 653
Part des ressources propres	7.18%	7.41%	7.24%	7.68%	6,74 %
Détail ressources propres					
part conventions	2 292 137	1 961 966	1 844 419	2 093 668	2 628 668
part hors conventions	13 525 311	13 774 215	14 134 663	15 144 903	12 285 505
dont					
droits d'inscription	6 331 065	5 208 415	5 094 508	4 953 057	4 952 759
formation continue	3 020 707	3 270 973	3 135 628	3 004 630	2 552 225
taxe d'apprentissage	1 196 161	813 410	1 657 166	1 136 472	719 868
CVEC				1 589 685	1 548 908
autres recettes	5 269 514	6 443 382	6 091 779	4 461 059	2 511 744

Dépenses

Masse salariale

La masse salariale est le poste de dépense le plus important de l'établissement. Le Tableau 5 reporte son évolution en distinguant celle hors conventions. La baisse constatée dès 2019 de la consommation d'heures complémentaires et vacations se poursuit. En 2019 comme en 2020, elle doit être relativisée par la transformation de ce poste de dépenses en emplois CDI et CDD d'enseignants de langues (anglais) et l'augmentation des charges à payer (impact sur 2021). Le taux d'exécution 2020 se situe à un niveau très élevé.

Tableau 5 : évolution de la masse salariale (exécution et prévision) entre 2016 et 2020

	2016	2017	2018	2019	2020
MS	181 195 461	185 529 138	186 026 473	187 820 188	190 387 397
MS hors conv.	177 385 633	180 608 708	180 802 996	183 531 887	186 149 077
Prév. hors conv.	177 683 970	181 429 382	184 432 727	184 434 727	186 350 632
Exécut. hors conv.	99.83%	99.55%	97.19%	99.51%	99.90 %
HC et vacations	*7 061 181*	*7 044 869*	*6 969 245*	*5 976 280**	*5 562 331**

* Hors effet de substitution vacations/HC en CDD et CDI pour l'enseignement des langues

Autres dépenses

Les autres dépenses de l'établissement correspondent aux dépenses courantes de fonctionnement telles que les missions, les fluides, etc. mais aussi les dépenses d'investissement qu'elles soient liées ou non à la dévolution du patrimoine. Le Tableau 6 illustre ces autres dépenses en distinguant les investissements de celles hors GEPA et avec GEPA.

Après plusieurs années d'augmentation, les charges réelles se contractent considérablement en 2020 (baisse de plus de 25%) en raison de la crise du COVID 19 qui a aussi entrainé en partie la diminution des investissements liés au GEPA. Les dépenses d'investissement hors GEPA se sont accrus de plus de 44 % notamment en raison du déploiement des équipements informatiques pour dispenser des formations à distance pendant la crise. Ce qui a pour effet une augmentation des amortissements nets et de la CAF en 2021 et les années suivantes.

Tableau 6 : évolution des charges hors masse salariale entre 2016 et 2020

	2016	2017	2018	2019	2020
Charges réelles	27 005 234	30 687 062	33 095 360	31 333 696	23 234 712
Dépenses INV UP	4 742 074	8 638 453	7 193 517	6 485 807	9 378 894
Dépenses INV GEPA	6 825 457	7 012 181	7 419 529	11 546 356	9 474 155

Indicateurs financiers

L'évolution des indicateurs financiers sur les dernières années illustre la trajectoire de l'université de Poitiers. Le Tableau 7 reporte ces principaux indicateurs en distinguant le GEPA du reste de l'établissement.
Tous les indicateurs connaissent un fort accroissement. Ainsi, la capacité d'autofinancement (CAF) hors GEPA augmente de 85% environ (hausse des DAP en raison des dépenses d'équipements informatiques) et le fonds de roulement (FDR) avec ou sans GEPA s'accroit. La situation de trésorerie s'est améliorée mais elle est principalement expliquée par les excédents du GEPA qui servent la thésaurisation des crédits pour le financement du PPI immobilier. Les crédits qui devaient être fortement mobilisés cette année ne pourront pas l'être en totalité toujours en raison de la crise du COVID-19. Ils le seront dans les deux prochaines années pour assumer le PPI immobilier (GEPA). Le résultat net comptable (résultat de fonctionnement) des dernières années est toujours stable mais surtout toujours positif malgré des contraintes budgétaires toujours plus exigeantes.

Tableau 7 : évolution des principaux indicateurs financiers de 2016 à 2020.

	2016	2017	2018	2019	2020
CAF hors GEPA	5 127 800	5 002 610	5 228 395	5 668 307	10 465 533
FDR hors GEPA	20 965 927	22 405 370	22 159 582	25 183 249	27 289 771
FDR GEPA	12 954 529	16 862 223	24 801 288	26 671 293	27 920 642
Situation de trésorerie	42 078 054	43 400 304	56 362 779	62 160 990	69 951 316
Résultat hors GEPA	355 288	1 106 993	746 245	1 320 808	4 553 212
Résultat global	9 405 237	8 829 479	10 160 042	11 545 403	12 355 909

PROSPECTIVES BUDGETAIRES 2022

Hypothèses budgétaires

La SCSP devrait être reconduite. Les augmentations réglementaires de masse salariale devraient être compensées hors GVT. Il est à noter que le GVT est en baisse depuis deux ans mais devrait commencer à ré-augmenter dès 2022. Le contexte de la crise du COVID-19 fait craindre une diminution forte des ressources propres notamment celles liées à la formation continue, l'apprentissage et l'activité contractuelle hors Etat. Des charges supplémentaires doivent aussi être anticipées concernant la logistique (nettoyage et matériels de protection notamment) si le virus du COVID-19 est toujours actif début 2022. Par contre, l'obtention de plusieurs PIA devrait augmenter les ressources sur des projets ciblés. Aussi, les hypothèses budgétaires pour 2021 sont :

- Reconduction de la SCSP telle que connue à ce jour
- Le GVT est non compensé en 2022 comme en 2021
- Impact de la LPR sur la croissance de la masse salariale (primes enseignants-chercheurs et des personnels Biatss)
- Augmentation de l'activité contractuelle (dont PIA)
- Réduction de recettes dont celle de formation continue

- Augmentation des dépenses de fonctionnement liées à la crise du COVID-19

Constitution des grandes enveloppes

Les bases de calcul des grandes enveloppes budgétaire 2021 sont :

- Base de calcul de l'enveloppe de fonctionnement masse salariale : volume d'emplois et de postes constant hors conventions. L'enveloppe devra tenir compte de plusieurs dispositifs réglementaires :
  - GVT
  - Impact de la LPR
  - Indemnités MSU
  - Impact des ruptures conventionnelles
  - Impact alignement grilles contractuels sur PPCR
  - Indemnités contractuels CDD +12 mois en cas de non renouvellement du contrat (loi Fonction publique)
- Base de calcul de l'enveloppe de fonctionnement hors masse salariale : ajustement en fonction de celle de masse salariale
- Base de calcul de l'enveloppe d'investissement, hors subventions d'investissement : montant des amortissements nets de l'année 2020 ajusté en 2021 quelle que soit la destination (recherche, formation, etc.). Les investissements concernant la dévolution du patrimoine sont traduits dans le PPI – les grandes lignes sont décrites dans la section suivante.

Programmation immobilière

L'année 2021 a été marquée par la reprise de la totalité des différentes opérations immobilières que la crise covid-19 avait eu pour conséquence de ralentir (voire stopper). La reprogrammation qui en a découlé a permis de relancer la totalité des projets à l'université malgré quelques décalages techniques ou programmatiques. Six nouvelles opérations ont été également retenues pour 5.467 M€ dans le cadre du plan de relance de l'État *« Rénovation thermique des bâtiments de l'état et de ses opérateurs »* (2020) et ceux (2 enveloppes de 5M€ et 7M€)[2] de l'accord de relance de la région NA (2021-22).

L'autre fait marquant de 2021 a été la validation par le MESRI et la DIE (Direction de l'Immobilier de l'Etat) du SPSI (Schéma Pluriannuel de Stratégie Immobilière)de l'université pour la période (2021-25).

De façon systémique, la reprise de l'activité mondiale, couplée aux nombreux plans de relance, a une conséquence inattendue par le renchérissement des fournitures et parfois leur pénurie. Cela entraîne non seulement des décalages importants des marchés notifiés mais aussi et surtout des surcoûts importants lors des appels d'offres qui imposent des choix politiques difficile
s.

Pour l'année 2022, on peut retenir des opérations importantes telles que :

- Relevant du CPER [2015-2020] : fin de la rénovation du A2 (8.6 M€/12 M€), lancement du pôle Chimie (0,5 M€/10 M€), rénovation du E20 et Construction Malraux (5,25 M€/8 M€), construction du site 16 de l'ESPE sur le CUC (1.5 M€/3,8 M€, livraison prévue été 2022), poursuite de l'isolation des bâtiments de Sciences (6.68 M€/14 M€).
- Hors CPER, il s'agit de poursuivre la mise en accessibilité (1,55 M€) et sécurité (0,465 M€), construire la dernière tranche de la plateforme des sciences pour l'ingénieur Prométée (5.6 M€/8 M€), restructurer le site Guillaume VII le Troubadour (2,55 M€/2,8 M€), restaurer les

[2] A ce jour, nous sommes toujours dans l'attente des délibérations de la région Nouvelle aquitaine en ce qui concerne ces projets.

façades arrière du site de l'Hôtel Dieu (2,8 M€). Sans oublier un nombre significatif d'opérations issues des rencontres patrimoniales annuelles avec les composantes et services sur l'ensemble des campus de l'université (Niort, Angoulême, Châtellerault, Poitiers campus, Poitiers centre-ville, Futuroscope).

8) Bilan social 2020

Nicolas BOISTAY présente des éléments en lecture. Pour rappel le bilan social est une photographie d'indicateurs soit au 31/12/2020 soit au 31/08/2020 selon les données. Il précise certains éléments de lecture, dont certains focus qui ont été améliorés au vu des discussions des années antérieures. En termes d'effectif, il présente un comparatif entre les années 2019 et 2020 (cf. pièce jointe). La première colonne année correspond au nombre total de personnes passées en cours d'année. On voit une baisse sur ces effectifs en 2019 et 2020 qui s'explique par la pandémie. Un certain nombre de recrutement ont été suspendus, notamment d'enseignants contractuels puisqu'aucun enseignant invité n'est venu sur cette période-là, expliquant des différences importantes observées, BIATSS ou enseignants contractuels. En revanche au 31/12/2020, on est sur une légère hausse des effectifs ; ce qui signifie qu'on n'a pas eu de diminution de personnel au sein de l'université. En termes de vacation, on ne peut établir de comparaison car c'était une nouvelle ajoutée depuis l'an passé, c'est le même constat sur le nombre de personnes qui passent au cours de l'année 2019-2020 ; sauf pour les contrats étudiants, puisqu'on a eu des moyens supplémentaires dans le cadre de la crise COVID pour pouvoir recruter des contrats étudiants, notamment des tuteurs étudiants mais aussi dans le cadre du SSU dans le cadre.

En termes d'évolution des ETPT et de la masse salariale, nous constatons donc une hausse.

En terme d'effectif que ça soit Hommes ou Femmes, une augmentation de la masse salariale existe, mais on voit que l'écart reste important : 83 657 000 € de masse salariale pour les femmes et 106 523 000 € pour les hommes. Alors qu'on est sur des ETPT quand même proches puisqu'on a 1349 pour les femmes et 1372 pour les hommes avec une consommation globale de masse salariale de 190 380 000 €.

Un nouveau tableau a été inséré dans le bilan social qui présente l'évolution des rémunérations nettes pour les enseignants et les BIATSS en 2019-2020, avec une répartition par décile, et une présentation du salaire médian (50% des effectifs au-dessus et 50% en dessous ; contrairement à la moyenne qui est celle de l'ensemble des traitements nets.) Le salaire médian permet une meilleure visibilité. Ce que nous dit ce graphique c'est qu'on a une dispersion des salaires qui reste sensible chez les hommes (aussi bien chez les enseignants que chez les BIATSS). Les 10% des salaires les plus élevés touchent en moyenne deux fois plus que les 10% des salaires les plus bas. Les écarts de rémunération sont en permanence en défaveur des femmes et c'est plus visible pour les enseignants (visible dès la tranche des plus bas salaires), tandis que pour les BIATSS c'est visible pour les déciles les plus hauts.

En termes de recrutement, pour les personnels enseignants en 2020, il y a eu 66 enseignants recrutés au niveau de l'université, sur les 60 postes (retrait des PUPH car les données sont gérées en dehors de ce cadre), on a eu 1583 candidatures recevables dont 718 femmes (environ 50%), sur le nombre de candidatures classées : 198 ont été classées avec 90 femmes (donc moins de 50%) et que le nombre de lauréat : 58 lauréats enseignants dont 18 femmes. On voit que la représentativité des femmes reste au début à peu près stable, en recanche en termes de recrutement final, les femmes sont les moins recrutés proportionnellement.

Pour les personnels BIATSS, on a ajouté l'aspect mobilité interne avec un comparatif entre 2019/2020 avec 25 concours ouverts en 2020, 5 recrutements spécifiques, 50 postes pourvu par la mobilité interne.

En termes de mobilité et d'attractivité, selon les catégories on n'a pas les mêmes taux de variabilités. On rappelle qu'on a des taux importants sur les enseignants contractuels puisqu'on a une population avec des statuts particuliers notamment les doctorants contractuels et les ATER qui ont des durées limitées en termes de contrats non prolongeables (d'où un taux de 23,2% en termes de sortie définitive et de 38,1% toutes sorties confondues), sur les BIATSS contractuels on est à 8,3% et toutes sorties confondues à 17,8%.

En terme de mobilité inter-composante, nous sommes globalement sur des chiffres stables pour l'ensemble des populations.

Pour les promotions :

- En terme de promouvables, on a fait la répartition femmes/hommes pour le changement de grade des enseignants chercheurs, on avait 286 hommes et 128 femmes qui remplissaient les conditions, sur les

36% des hommes ont déposés un dossier et 40,6 % femmes. Parmi les personnes qui ont déposé un dossier : 44,7% d'hommes ont eu la promotion contre 17,2% de femmes. C'est donc proportionnellement les femmes qui déposent plus de dossiers, en revanche elles sont beaucoup moins promues que les hommes. 46 hommes ont été promus contre 22 femmes au niveau des enseignants chercheurs, on n'a pas les données concernant des personnels HU puisque c'est une gestion nationale. Pour les enseignants du second degré, 76% d'hommes ont déposés un dossier contre 60,7% (sur un total de 25 hommes et 28 femmes, les proportions semblent donc plus importantes mais l'effectif est beaucoup plus faible). 46% des femmes ont eu une promotion contre 57,9% des hommes. En terme de chiffres, il y a plus de femmes qui ont eu de promotions.

La même chose a été faite pour les personnels BIATSS, aussi bien pour les avancements de grade que pour les listes d'aptitude. On est sur des proportions qui peuvent être différentes puisque les conditions de promotions ne sont pas identiques dans les filières. Globalement c'est une majorité de femmes, traduisant l'équilibre, puisque la représentativité des femmes est plus importante.

- En termes de démographie enseignant, c'est à dire l'évolution de la pyramide des âges de 2012 jusqu'à 2020, on constate qu'on est toujours sur une pyramide inversée pour les enseignants chercheurs, avec un âge moyen qui reste stable par rapport aux années antérieures 48,5 ans cette année (48,4 l'an passé) avec en revanche un âge de départ à la retraite qui diminue légèrement de 64,8 ans pour les enseignants chercheurs à 64,5 pour l'année 2020. On a un départ à la retraite plus précoce pour les enseignants des 1ers et 2nds degrés : 62,8 ans sur 2020 contre 64 en 2019.
  En termes de prévision de départ des effectifs, 21,1% des enseignants hospitalo-universitaires et enseignants chercheurs ont au moins 57 ans. On a perdu 1 point, puisque ce chiffre était l'an passé de 22,1%. On a une prévision de départ à la retraite importante concernant cette typologie de population : ça veut dire que dans les 10 prochaines années, 20% des effectifs vont quitter l'université. 67ans reste l'âge limite de départ à la retraite, contrairement aux HU (Hospitalo-universitaire) qui peuvent repousser dans certains cas à 70 ans.

  Sur les enseignants du 1er et 2nd degrés, on a une chute du nombre de personne ayant au moins 57 ans, de 24,3 % à 18,8%. Cette diminution importante s'explique puisque la commission de réforme a validé un certain nombre de départ à la retraite pour invalidité. On a un pic sur les 59 ans et 60 ans.

  Pour les personnels administratifs, l'évolution de la pyramide des âges est finalement très proche de celle des enseignants. Elle est également inversée avec une moyenne d'âge qui reste à peu près stable. En revanche, l'âge moyen de la retraite est stable ou diminue : dans la filière AENES il était à 61,8 an l'an passé, et 62,1 cette année, pour les BIB, 63 ans contre 65 ans l'année précédente. Pour les contractuels BIATSS, il est de 63,8 ans (c'est la première année où cette donnée est précisée) en rappelant qu'il d'un autre système pour les contractuels, puisque c'est eux qui nous informent de leur départ à la retraite.

  En terme de départ à la retraite et de prévision, on est à 13,9% de la population BIATSS qui ont au moins 57 ans (14,9% l'an passé). On est sur une population vieillissante, puisque que cette année au moins 20 personnes sont entrées ayant au moins 57 ans.

  Par rapport au contexte de la crise sanitaire, il y a eu des formations spécifiques qui ont été mises en œuvre pour le maintien de l'activité des agents au niveau de l'UP. Au niveau des personnels enseignants, on a eu une hausse impressionnante du nombre de formations (1198 personnes qui ont suivi une formation via PédagoLAB contre 410 en 2019).

  Un focus a été fait sur le rôle de la conseillère mobilité carrière. 122 personnes ont été la voir dont 32 enseignants, en hausse avec un accompagnement et des reconversions professionnelles ou des détachements sur d'autres missions. On voit ainsi de plus en plus de demandes d'enseignants pour être reçus par celle-ci.

- <u>Congés ordinaires de maladie</u> : le nombre d'arrêts maladie a fortement diminué notamment au niveau des personnels BIATSS, mais reste stable au niveau des personnels enseignants. La chute de ce nombre d'arrêts maladie s'explique par le confinement, ce qui est cohérent par rapport à la situation sanitaire.

Le jour de carence a été suspendu pendant la période de confinement ce qui a engendré la diminution d'un impact financier relatif au nombre de jours de retenues qui s'est amoindri de 274 jours environ, le nombre de personnes étant passé de 515 en 2019 contre 330 en 2020.

- Taux d'absentéisme : Le taux d'absentéisme par jour à l'université de Poitiers en 2020 a augmenté puisqu'il passe à 10,79 jours contre 9,06 jours en 2019. L'effet de cette augmentation peut être relié ou non à la crise sanitaire, mais il n'en est pas certain et il faut peut-être pousser un peu plus en finesse l'analyse. Ce chiffre est tout de même à surveiller dans les années à venir pour davantage le fiabiliser et être aux fins par rapport aux différents services ou composantes.
- Autres congés maladie : La hausse des CFD, des CLM et des congés grave maladie persiste, principalement chez les personnels administratifs. Pour les enseignants, les arrêts sont de plus en plus longs pour des pathologies plus importantes. Il y a eu également des arrêts pour mise en retraite pour invalidité. En revanche, sur les autres congés plus spécifiques, le taux d'accidents du travail reste stable, mais avec une hausse des congés maternité, paternité et d'adoption.
- Temps de travail : Les indicateurs inscrits dans le focus ont été extraits du logiciel HAMAC. 129 agents de l'université de Poitiers ont enregistré au moins une des trois modalités de travail pendant la période de confinement : soit une ASA totale, soit une ASA pour garde d'enfants, soit une ASA de travail à domicile.
- Actions spécifiques : Le référent Covid désigné, Gabriel de SAINT-MARTIN a traité 250 situations de Covid chez les personnels dont 40 cas positifs détectés, mais non contractés au niveau de l'université.
- Médecine du travail : Il y a eu 39 téléconsultations avec délivrance de 111 actes d'isolement et 250 actes infirmiers.
- Compte épargne temps : Hausse du nombre d'ouverture de CET pour les personnels administratifs : 59 en 2020 contre 29 en 2019. 1 260 jours en 2020 ont été épargnés en congés contre 1 120 en 2019. 330 jours épargnés au titre de la retraite additionnelle en 2020 contre 88,5 jours en 2019 et 1 318 jours indemnisés en 2020 contre 1 236 en 2019. Les charges sociales ont impacté le budget et la masse salariale puisque ce sont des éléments qui touchent directement la masse salariale. 390 personnes ont ouvert un CET au sein de l'université, soit un stock total de 7 185 jours de congés disponibles.
- Égalité femmes/hommes : Le taux de féminisation des instances de l'université de Poitiers est en évolution depuis les dernières élections : 62 % femmes au Conseil d'administration, 53 % au CFVU et 45 % à la Commission recherche, ce qui est normal puisque cette commission comprend plusieurs secteurs électifs et que cela multiplie le nombre de possibilités et de listes, vu que la représentativité est moins importante. Le phénomène est différent pour le Conseil d'administration et pour la CFVU, car les secteurs sont moins importants et permet davantage l'alternance. Le taux de féminisation pour le Comité technique est de 38 % et de 57 % pour le CHSCT. À l'université, ce taux augmente et passe à 49 % en 2020 alors qu'il était à 48,8 % en 2019, mais reste en dessous de la moyenne du MESRI puisqu'il a 50,8 % au niveau ministériel. Dans les autres filières, il existe en revanche une disparité plus importante marquée sur les toutes les catégories enseignantes ou BIATSS avec un taux de féminisation important dans la filière administrative, mais beaucoup moins prononcé dans le corps des enseignants. Plus on monte dans la catégorie plus le taux de féminisation diminue pour les personnels BIATSS.
- Recrutements : Sur les pourcentages et le taux de féminisation, la composition des jurys respecte la parité. Pour la présidence de jury, c'est une autre problématique, car ce sont majoritairement des hommes (67 % pour le recrutement des enseignants-chercheurs et 92 % pour les enseignants de second degré) et ce n'est pas mieux pour les concours BIATSS puisque 85 % des présidences de jury sont assurés par des hommes sauf pour les recrutements spécifiques où les femmes sont représentées majoritairement.

La Présidente remercie Monsieur BOISTAY d'avoir présenté ce bilan social avec beaucoup de clarté.

Nicolas BOISTAY répond que ces fonctions n'existent plus ou n'ouvrent pas à la NBI, car la décision du Conseil d'administration date de 2016. Elles apparaissent encore aujourd'hui puisqu'il faut travailler sur la nouvelle répartition des points. Ainsi, pour l'actualiser par rapport aux nouvelles fonctions mises en place ou supprimées, cela nécessitera qu'il y ait une nouvelle décision.

La Présidente répond que c'est parce que la disparition n'avait pas été repérée en CPE. Cette erreur sera corrigée.

Dans la continuité de ce qui vient d'être présenté et pour rester dans le même esprit de ce bilan social, l'effort porté sur le regard sur l'égalité femmes/hommes va se poursuivre au sein de l'établissement puisque des groupes de travail spécifiques sur plusieurs champs sont en train de se mettre en place. Il s'agit de progresser encore dans les efforts à porter à l'échelle de l'établissement. À compter de la rentrée de septembre, les groupes de travail vont œuvrer sur ces thématiques qui restent très importantes aujourd'hui. Cela est surprenant d'entendre encore que les présidents de jury sont majoritairement masculins puisque dans un comité, la parité doit être respectée. Il fait garder l'espoir qu'il y ait un jour des femmes nommées présidentes de jury.

La Présidente propose de passer au vote et de procéder aux deux modifications que Madame CHEVAILLER a signalé.

Délibération n° 06
Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité le bilan social 2020.

9) Référentiel horaire

Nicolas BOISTAY indique que ce référentiel horaire est un ajout par rapport aux différents projets d'établissement possiblement accessibles via les appels à projets EC2U ou PIA tels qu'Élan, Coda ou autres, qui jusqu'à aujourd'hui n'étaient pas décrits dans les référentiels des tâches. Généralement, le volume d'heures de TD par rapport à l'application de l'enseignant sur ces thématiques-là est de 8, 12, 24 ou 36 heures, mais pour ces différentes responsabilités, le référentiel est réactualisé avec un volume maximum de 36 heures TD.
La Présidente précise que l'établissement porte actuellement trois PIA (Projets d'investissement d'avenir) : Élan, dédié à la réussite des étudiants de premier cycle universitaire, Coda, dédié au continuum bac -3, bac +3 et EC2U qui est une alliance européenne d'université dans la cité, celle-ci nécessitant des responsabilités administratives et pédagogiques qu'il faut rendre transparentes dans ce référentiel.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 07
Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité le référentiel équivalences horaires.

10) Ouverture d'un poste de Professeur d'université en section 02 au titre de l'agrégation des disciplines juridiques pour la rentrée 2022 (poste n° 0080)

La Présidente indique que la composante a demandé l'ouverture d'un poste spécifique de professeur section 02 en Droit public au titre de l'agrégation qui doit passer par un vote du Conseil d'administration. Ce poste est catégorisé en Droit, Sciences de gestion et en Économie.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 08
Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité la demande d'ouverture d'un poste de Professeur des Universités (n° 0080) en section 02 - Droit public, au titre de l'agrégation des disciplines juridiques, pour la rentrée 2022.

11) Listes et tarifs des formations locales pour l'année universitaire 2021-2022

Noëlle DUPORT informe les membres du Conseil d'administration que sur le document fourni, se trouvent trois types d'indications :

- Les demandes de création de DU faites pour la rentrée 2021 dont 2 sont portées par FSS. Le premier est un DU de i-Sport manager, le second un D.U de coordonnateur de la sécurité des plages. Un troisième est un DU porté par la faculté de Droit et de sciences sociales en études juridiques et mobilité internationale qui a pour objectif de permettre aux étudiants de faire un séjour à l'étranger entre la licence et le master.

- Les demandes de modifications pour des DU déjà existants. Les deux demandes émergent de la faculté de Droit et de Sciences sociales, le premier est sur le DJCE et vise une re-répartition des volumes d'enseignement entre la 1re année et la 2e année de ce diplôme, le second est sur le DU Colombie qui élargit l'éventail des possibles pour les étudiants colombiens à qui ce DU permet d'accéder au master2. Désormais, le master de Droit pénal sera accessible pour ces étudiants.
- L'ensemble des tarifs des DU reproduits à l'identique par rapport à ceux de l'année dernière. La CFVU a émis un avis favorable à l'unanimité sur l'ensemble de ce document.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 09
Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité les listes et tarifs des formations locales pour l'année universitaire 2021-2022.

12) Nouvelles capacités de recrutement pour l'accès à la première année du deuxième cycle conduisant au diplôme national de master pour l'année universitaire 2021-2022

Noëlle DUPORT signale que ce point a déjà été voté par les instances de l'université. Un premier contact a eu lieu avec le rectorat le 3 juin 2021 et avec l'ensemble des vice-présidents en formation des six universités de la région Nouvelle Aquitaine pour discuter des dispositions de ces nouvelles capacités de recrutement. Le Recteur délégué à l'enseignement supérieur, Monsieur GALDERESI a fait état de deux constats :

- Une baisse de la capacité globale en masters au niveau de la Région Nouvelle-Aquitaine (baisse de 113 places)
- Une augmentation importante de l'ordre de 100 % du nombre de saisines déposées l'année dernière par les étudiants de licence.

Sur cette base-là, la demande du rectorat a été extrêmement simple. Tout d'abord, de veiller au remplissage réel des capacités annoncées puisqu'un certain nombre de masters, de façon non marginale malheureusement, annonçait une capacité qui n'était pas atteinte en termes d'inscriptions. Ce point-là a été relayé aux assesseurs en les enjoignant à solliciter leurs équipes pédagogiques d'établir des listes complémentaires suffisantes pour pouvoir atteindre ces effectifs. Ce point est important pour soulager la pression sur le deuxième point, à savoir que le Recteur a demandé d'augmenter le nombre de places disponibles dans certaines mentions que le rectorat identifiait comme étant en tension. Le jeu consistait à identifier les mentions en tension et de lister dans un fichier Excel les candidatures sur eCandidat de l'année dernière et cette année. Après analyse, le rectorat a reconvoqué l'université de Poitiers pour disséquer ligne à ligne ce fichier et alerter sur les lignes où les efforts doivent porter. Le rectorat a pointé en particulier le Droit privé et après avoir échangé avec les équipes concernées par rapport à cette remarque, des efforts significatifs ont été réalisés. L'université de Poitiers a fait une première proposition au rectorat de 25 places pour ramener à la baisse la capacité des effectifs parce que l'université de Poitiers faisait partie des établissements qui avaient participé à la baisse globale de la région Nouvelle-Aquitaine. Cette proposition a été reçue « fraîchement » par Monsieur le Recteur, ce qui a impliqué de revoir encore la copie. Après de nouveaux échanges avec les équipes de direction, la proposition a été revalorisée à 40 places. Le rectorat a demandé en retour de faire voter cette proposition le plus rapidement possible par les instances de l'université.

Le Recteur, lors de la première réunion a annoncé un montant de 2 000 € pérenne par place créée et 1 200 € dans le cadre du plan de relance, mais lors de la réunion suivante, celui-ci a changé de discours. Il a fait savoir que ces sommes seraient bien destinées pour les places créées, mais que l'argent ne serait disponible seulement que sur le delta au-delà de 25, c'est-à-dire sur 15 places. Explicitement, lors de la première réunion, cela n'avait pas du tout été présenté de cette manière-là, mais il n'a pas voulu revenir sur sa première version, étant persuadé que les vice-présidents en formation avaient mal compris l'annonce faite à la première réunion.

La Présidente trouve que cette situation est avant tout scandaleuse parce que d'abord ces sommes ne correspondent pas du tout au coût d'un étudiant en master, mais aussi parce que ces propos sont mensongers depuis le début. Lors de la dernière CP2U, il avait été annoncé aux présidents de l'université une prise en charge de places master dès lors qu'il y avait une augmentation et ce n'était pas par rapport à un niveau 0. Ce niveau 0 n'existe pas, car tous les cinq ans, l'offre est renouvelée. Il se peut que des classes disparaissent ou d'autres augmentent en fonction de l'offre à porter. Cela devient donc très compliqué. Il faut réellement insister sur le

fait que ce qui peut être observé cette année risque d'être vécu de nouveau l'année prochaine pour Parcoursup ou le master avec des injonctions ministérielles qui passeront par le rectorat pour demander à l'université de Poitiers d'augmenter ses capacités d'accueil.

Noëlle DUPORT répond que toutes les personnes convoquées à la première réunion ont eu un effort à faire. Les réunions plénières ont été alternées avec les réunions université. Le détail des conclusions du rectorat qui a été fait sur les autres universités n'a pas été dévoilé, mais à chaque fois qu'avaient lieu les réunions plénières, les six autres universités de la Nouvelle Aquitaine étaient présentes et ont été sollicitées de la même façon.

La Présidente ajoute qu'une CPU régionale a eu lieu lundi dernier où le Recteur a présenté un compte-rendu à toutes les universités de la Nouvelle Aquitaine. Monsieur GALDERESI a été intransigeant sur la question et n'a fait aucune distinction entre les différentes universités, les mettant toutes au même niveau.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 10
Le Conseil d'administration approuve à la majorité (23 voix pour, 1 voix contre, 1 abstention) les capacités de recrutement pour l'accès à la première année du deuxième cycle conduisant au diplôme national de master pour l'année universitaire 2021-2022.

13) Cadrages de l'offre de formation 2022-2027 : Licence, Licence professionnelle et Master

Noëlle DUPORT indique que ces documents sont la reprise de ceux qui avaient construits par la précédente présidente en sa qualité de vice-présidente des formations pour l'ancienne offre de formation 2016-2022. Ils ont été amendés selon trois axes :

- Les nouveaux textes réglementaires qui ont pu paraître depuis.
- Les documents déjà soumis au vote CA dans le cadre de la nouvelle offre de formation (grands principes votés par le CA du 30 avril).
- Les conclusions des groupes de travail qui ont pu être menés sur différents aspects.

Tous ces points ont été réunis dans le creuset qu'est la réunion des assesseurs dont l'écriture a été reprise dans ces documents de cadrage. Ces documents doivent être prêts dans les meilleurs délais pour que les équipes pédagogiques puissent s'en emparer pour construire les maquettes nécessaires à la nouvelle offre de formation qui débutera en septembre 2022, mais dont les rendus seront à faire en fin d'année civile 2021. La CFVU a donné un avis favorable avec 27 pour, 1 contre et 2 abstentions.

La Présidente signale que les documents sont consultables sur le bureau virtuel. Finalement, peu de modifications ont été apportées à l'exception de la prise en compte de mesures réglementaires et d'un bilan sur ce qui n'avait pas bien fonctionné, comme les portails, qui ont été modifiés dans les composantes autres que SFA et FSS.

La Présidente propose de passer au vote et de relancer l'HCERES avant l'été qui n'a toujours pas envoyé les documents.

Délibération n° 11
Le Conseil d'administration approuve à la majorité (19 voix pour, 2 voix contre, 4 abstentions) le cadrage de l'offre de formation 2022-2027.

14) Tarifs de la formation continue dans le cadre du compte personnel de formation

Noëlle DUPORT indique que le Compte personnel de formation (CPF) prend la suite du Droit individuel à la formation (DIF). Dans le système de tarification de formation continue, ont été intégrées, sur une version expérimentale en début d'année sur 20 formations, 4 colonnes spécifiques. La première, avec les chiffres en noir, représente les tarifs déjà pratiqués. Les chiffres en rouge sont les nouvelles propositions tenant compte de ce CPF afin que ces formations pour les stagiaires puissent plus largement bénéficier à la charge que représentent ces formations pour l'établissement et ce qui va permettre d'augmenter substantiellement les

recettes des formations continues. Ce système va rendre accessible pour beaucoup de stagiaires en formation continue qui étaient dans la deuxième colonne à 500 € le passage dans les colonnes 2 et 3 et d'augmenter les recettes.
Cette proposition a reçu un avis favorable à l'unanimité de la CFVU

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 12
Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité les tarifs des reprises d'études appliqués par UP&PRO pour l'année universitaire 2021-2022 pour les titulaires d'un compte personnel de formation (CPF).

15) Pratiques pédagogiques diversifiées

Noëlle DUPORT rappelle que les grands principes ont été votés en Conseil d'administration le 30 avril. Il était fait état que chaque diplôme devait comporter un volume minimum de pratiques pédagogiques diversifiées (PPD) appelées autrefois les APP (autres pratiques pédagogiques). Le volume minimum pour la licence est de 300 heures, pour le master, un minimum de 14 % du volume du master. Ces éléments ont déjà été votés par la CFVU puis par le Conseil d'administration. Il s'agit maintenant de savoir ce que ce vocable comprend plus dans le détail.

L'ancienne liste APP était très longue et était exploitée par les équipes pédagogiques de façon très hétérogène, certains items étant très sollicités, d'autres moins avec un modèle financier extrêmement compliqué et difficile à gérer par la DPF, car il renvoyait à des modalités de calculs beaucoup trop complexes. Il s'agit donc bien simplifier le système d'exploitation de ces pratiques pédagogiques, de l'actualiser et de le mettre plus en cohérence avec l'utilisation qui en était faite par les équipes pédagogiques. À cet effet, 5 familles ont été identifiées par le groupe de travail :

- La classe inversée,
- Les plateformes en autonomie
- Les suivis individualisés sur plateformes
- Les simulations et jeux pédagogiques
- La pédagogie par projet

Ce seront désormais donc ces 5 items seulement en pratiques de PPD et non plus au moins 25 qui étaient dans la précédente offre de formation. Le groupe de travail a également défini les modalités financières attachées à chacun de ces modèles. À chacune des 5 familles, 2 renseignements sont portés : « comment ces familles sont comptées en termes de pratiques pédagogiques diversifiées ? » et « comment ces pratiques pédagogiques diversifiées sont comptées en termes de rémunération pour l'enseignant ? ».

Cette proposition a reçu un avis favorable de la CFVU avec 23 voix pour, 2 contre et 4 abstentions.

Une administratrice souligne que le modèle utile économique utilisé pour le suivi individualisé sur plateforme a posé un problème à un certain nombre de collègues parce que le modèle qui a été compris ne tient pas compte du nombre d'étudiants. En effet, que l'on ait à suivre de façon individuelle 15 ou 150 étudiants, c'est le même modèle économique qui est utilisé, mais il est impossible à déployer. De ce fait, personne ne s'y retrouve ce qui engendre découragement et démotivation. C'est le point noir sur lequel beaucoup de personnes butent actuellement.

Noëlle DUPORT rapporte la discussion qui a été échangée dans le groupe de travail à ce sujet. Le groupe de travail a toujours été sur une ligne de crête difficile à tenir, entre l'incitation pour les collègues au déploiement de ce modèle, mais aussi entre les contraintes financières des composantes, pour trouver un jeu d'équilibre entre quelque chose qui soit suffisamment incitatif, mais qui ne fasse pas exploser les enveloppes cibles des composantes. Ce chemin de crête qu'a suivi le groupe de travail a conduit à ces résultats-là. Sans vouloir trahir la pensée des acteurs de ce groupe qui a mené ce travail, on peut dire que le suivi individualisé sur plateforme s'adapte plus pour les petites promotions, car pour les plus importantes cohortes, ce serait de toute façon, en termes de volumétrie de missions de travail pour l'enseignant, des charges beaucoup trop importantes.

Stéphanie PAVAGEAU trouve que cette demande de charge demandée aux composantes est particulièrement lourde et n'incite pas à proposer à l'établissement une maquette avec 300 heures de PPD telles qu'elles sont conçues.

La Présidente indique que des discussions commencent à arriver au Ministère sur le décret des enseignants-chercheurs et sur les 192 heures équivalent TD qui font que la tendance va plutôt dans un sens inverse. Il n'est pas certain qu'il y ait intérêt aujourd'hui à l'université de Poitiers de se caler sur un modèle qui existe ailleurs. À un moment donné, on ne peut pas dépasser les limites. Il faut rappeler l'enjeu que la direction a entre ses mains, c'est celui de rester une université de plein exercice. Certes les enveloppes sont difficiles à tenir, mais si elles ne sont pas tenues, demain l'université de Poitiers ne sera plus cette université de plein exercice. Il faut accepter l'idée qu'il y ait des enveloppes, mais c'est à l'université à ne pas les tenir en deçà de ce qu'elle doit demander aux enseignants. Plutôt que de raisonner en disant : « j'enlève 2 heures de CM par ci, 3 heures de TD par-là », repensons l'offre de formation. L'université de Poitiers a beaucoup trop de parcours portés par domaine en termes de licence et de master. Changer l'offre de formation a fait partie de l'enjeu de la campagne de la présidence de l'université et le discours ne peut pas être changé aujourd'hui, car ce qui est prévu pour demain pour l'université de Poitiers, consiste vraiment à avoir une activité de recherche. Il faut regarder la situation avec lucidité : les heures complémentaires en termes de formation ne sont pas basculables en matière de recherche, car la situation de l'université de Poitiers possède une masse salariale à 85 % avec un reliquat de 7 millions d'euros d'heures complémentaires. Se pose alors la question de savoir si l'université de Poitiers se doit de porter une offre de formation à hauteur de ses moyens humains. La réponse est non et pourtant personne ne veut enlever ce parcours alors que l'université de Poitiers est à l'échelle d'une mention aujourd'hui sans qu'elle ait pléthore de parcours dans ses formations. Certains étudiants sont formés sur de multiples parcours qui se ressemblent et c'est inacceptable. Agir ainsi, c'est les emmener dans le mur parce que le travail derrière n'est pas suffisant. Pensons, étudions et arrêtons de penser « service des enseignants-chercheurs ». Il faut aujourd'hui changer de regard sur l'offre de formation dans cette université. En échangeant avec les présidents d'autres universités, force est de constater que les politiques de ce point de vue là sont bien plus fermes que celles qui sont appliquées à l'université de Poitiers qui consent un effort beaucoup plus important. Il ne faut pas se leurrer, demain, ce sera la rectrice qui va prendre la main sur notre établissement et là, il ne sera plus question d'enlever quelques heures par ci et quelques heures par-là pour faire plaisir à la présidence. Ce n'est pas faire plaisir à la présidence, non, c'est faire plaisir à l'université de Poitiers pour qu'elle reste un établissement de plein exercice. Il faut faux d'entendre certains collègues dire : « On ne touche pas à cette offre de formation, on dégrade les conditions de travail, on dégrade la réussite étudiante », il faut penser autrement. Car si on ne le fait pas, la prochaine étape est la prise en main par le rectorat qui ne tergiversera pas sur des questions de parcours, mais qui d'office les fermera sans que la présidence de l'université puisse réagir sur le maintien des services des enseignants-chercheurs. Ce cri du cœur rappelle le danger dans lequel l'université de Poitiers se trouve aujourd'hui si la manière de penser ne change pas et que lorsqu'on va regarder comment cela se déroule dans chaque composante, la présidence se déplacera pour dire qu'il faut agir plus massivement et de manière plus équitable par rapport à cet établissement s'il veut garder sa position de plein exercice.

La Présidente pense qu'il faut diversifier un enseignement pour un étudiant en regardant comment les enseignants peuvent alterner leurs manières d'enseigner dans l'établissement. Faire de la pédagogie sur projet, ça, tout le monde le fait. Faire un peu de classe inversée, par rapport à la période traversée, et les étudiants en sont très demandeurs, cela est tout à fait réalisable. Pratiquer la mise en situation professionnelle par des jeux est une réelle manière de se diversifier. Quant à rendre plus interactif le cours magistral, ce panel-là est déjà utilisé et peut aussi évoluer. Ce qui prime dans cette diversification, ce sont les nouvelles manières d'enseigner à l'échelle de l'établissement.

La Présidente pense qu'il y a un tournant et un élan à prendre qui vont s'enraciner petit à petit culturellement dans la manière de faire. Le temps d'investissement peut être variable entre un TD classique et une classe inversée dans le suivi d'un étudiant sur projet et il faut le valoriser dans le service d'un enseignant. Aujourd'hui, l'université a l'obligation de le faire, à cause du raisonnement des 192 heures, mais il n'est pas sûr que demain, cela reste en l'état. La discussion autour de ces 192 heures est de plus en plus présente à l'échelle du ministère et l'université de Poitiers doit mettre en avant et valoriser l'investissement de l'enseignant sur ces pratiques-là qui nécessitent plus de temps qu'un TP classique.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 13
Le Conseil d'administration approuve à la majorité (18 voix pour, 3 voix contre, 4 abstentions) les pratiques pédagogiques diversifiées.

16) PEPR

Yves GERVAIS annonce que le SGPI (Secrétariat général aux grands investissements) a lancé un appel à projets intitulé PEPR. C'est le bilan de son état d'avancement à l'université qui est présenté aujourd'hui.

Les PEPR sont des programmes et équipements prioritaires de Recherche, très ambitieux et dotés d'un important volume d'argent se comptant en millions d'euros. Cette somme n'est pas réservée exclusivement pour la Recherche, mais sert à construire ou à consolider un leadership français dans les domaines scientifiques liés ou susceptibles d'être liés à une transformation technologique, économique, sociétale, sanitaire et environnementale. Il en existe deux types :

- Les PEPR « accélération » qui concernent des transformations déjà à l'œuvre pour lesquelles il existe déjà un marché et des usages. L'objectif des PEPR vise à redynamiser l'évolution de ces transformations,
- Les PEPR « exploratoires » qui sont beaucoup plus adaptées à ce que l'université peut connaître puisqu'il s'agit d'une transformation émergente dont le marché n'a pas été encore ouvert et dont les usages n'ont pas été identifiés. L'objectif des PEPR vise à construire et d'avancer en termes de Recherche.

Les thématiques retenues pour ces PEPR sont en cohérence avec le projet Horizon.

PEPR « accélération » : Au nombre de 4 initialement, les programmes passent à 5 avec l'entrée d'une nouvelle thématique intitulée « Ville durable et bâtiments innovants ».

- Programme 1 : Le programme « Hydrogène décarboné » est un plan porté par les organismes de Recherche CNRS et le CEA. Dans ce thème, deux laboratoires situés à Poitiers ont été identifiés : Pprime et IC2MP qui ont « t » sollicités pour porter et conduire des activités de Recherche spécifique.
- Programme 2 : Le programme « Cyber sécurité » est un plan pour lequel l'université de Poitiers n'a pas été sollicitée.
- Programme 3 : Le programme « Quantic » porté par le CNRS, le CEA et l'IEVA
- Programme 4 : Le programme « Ville durable et bâtiments innovants » qui un plan récent avec l'ajout d'une nouvelle thématique
- Programme 5 : Le programme « Enseignement et numérique » est un plan pour lequel l'université de Poitiers a été identifiée et sollicitée au premier chef pour co-porter le programme prioritaire de Recherche Éducation en collaboration avec le CNRS. Ce projet coûte 20 millions d'euros dont les crédits vont émaner du PIA 3 qui est mis en place avec le PEPR « Enseignement et numérique » affiché dans le PIA 4. Ce programme se décompose en 4 thèmes principaux : l'apprentissage, la professionnalité des enseignants, l'orientation et le fonctionnement du système éducatif.

La Présidente précise que c'est le CRCA, devenu le Centre de recherche sur la commission et l'apprentissage qui a été sollicité pour porter ce PERP national avec une dotation de 20 millions d'euros.

Yves GERVAIS indique que la mise en place des PEPR n'est pas encore terminée. Des stratégies nationales sont en encore phase de consultation ou d'émergence (décarbonation de l'industrie avec les deux laboratoires de chimie identifiés). Tous les collègues, la communauté scientifique et les directeurs de laboratoire sont largement invités à chercher à se rapprocher des thématiques et des porteurs des thématiques qui ont été identifiés. Les contacts ont été envoyés par messagerie.

PEPR « exploratoires » : Ce sont des problématiques qui sont mieux adaptées à la façon de travailler à l'université dans le domaine de la Recherche. Plusieurs champs prioritaires ont été identifiés : Santé publique, Santé mentale, Destin cellulaire, Biogéochimie, Biodiversité, Expozone, thématique sur le Vivant…

La feuille de route préconisée par le SGPI s'est avérée assez compliquée à tenir. Il fallait que pour le 25 mai, une lettre d'intention sur une problématique sur laquelle l'université souhaitait se positionner soit déposée. Une phase d'échanges assez intense a duré une quinzaine de jours où l'ensemble des lettres d'intention proposées par l'ensemble des universités nationales et des organismes nationaux de Recherche ont été étudiées. Il s'agissait pendant cette période que les différentes parties s'organisent pour trouver un accord de fusion et pour arriver à combiner les différents projets avant le délai fixé au 8 juin. Au total, 67 lettres d'intention ont été déposées, le SGPI se donnant ensuite la possibilité de sélectionner ces projets initiaux.
Seuls les organismes de Recherche étaient susceptibles de pouvoir porter les projets, les établissements de Recherche universitaire et les universités n'étaient pas censés le faire, sauf à titre très exceptionnel. L'université de Poitiers a déposé une lettre d'intention dans le domaine des « matériaux avancés » dont le projet s'intitule « mater UP », en concertation avec l'IC2M et de Pprime en sachant pertinemment que le projet n'irait pas au bout. Il s'agissait pour l'université d'accéder aux échanges nationaux. Le dossier a finalement fusionné dans un autre projet qui concernait les matériaux qui s'appelait « Transition » porté par l'université de Lyon et qui a lui-même fusionné avec un projet plus large porté par le CNRS dans le domaine des matériaux, appelé DIADeM. Le laboratoire MOOV a été sollicité pour participer à un projet AP2S qui porte sur la santé et le vieillissement, le LMA (laboratoire de Mathématiques et applications) a été intégré dans un projet national piloté par le CNRS appelé MATHVIV. L'IC2MP s'est impliqué dans un projet d'origine sur le régime du vivant et sur les technologies émergentes pour une médecine 6 P. PPRIM avait été identifié pour participer à NOMAd, un projet sur les mobilités aériennes portées par l'ONERA.

La liste des projets qui ont été retenus par le SGPI est parvenue et a donné le résultat suivant : sur les 67 lettres d'intention envoyées, la sélection a été assez forte puisque seulement une douzaine de thématiques ont été retenues. L'université de Poitiers se retrouve pour le projet DIADeM avec les deux laboratoires Peprim et l'IC2MP, mais aussi avec LUMA, sur lequel une discussion est en cours pour essayer d'intégrer le projet sur les interactions lumière/matière, le laboratoire de Mathématiques MATHVIV et enfin Monitoring Environnemental sur les déterminations des capteurs du futur pour suivre l'évolution de l'environnement sur lequel l'IC2MP est encore en discussion pour une intégration éventuelle.

L'université de Poitiers ne se satisfait pas vraiment de cette participation de ses laboratoires parmi les PEPR exploratoires, car il y a assez peu de laboratoires qui sont finalement impliqués et avec un succès relativement limité.

La Présidente souligne l'intérêt à porter sur ces Sciences dures qui sont représentées dans ces programmes nationaux, mais qui néanmoins posent question.

Yves GERVAIS spécifie que les thématiques qui ont été retenues concernent essentiellement les Sciences dures mises à part certaines qui concernent les Sciences humaines.

Jean-Pierre RICHER pense que la communication sur ces projets n'est pas assez évidente et demande où chercher les informations.

Yves GERVAIS répond qu'il faut toujours être à l'affût en se renseignant sur le site du SGPI ou le site de l'ANR. La diffusion des informations passe via l'adresse des directions de laboratoires, mais rien ne dit que la communication au-delà des laboratoires est correctement diffusée.

La Présidente pense qu'il est tout à fait possible de faire une fiche de type procédure qui indiquerait où trouver l'information.

Yves GERVAIS précise que dans ces appels à projets, il n'y a pas de régularité, ils arrivent par à-coup. Ils sont difficiles à suivre parce que les règles de fonctionnement ne sont pas claires. Les indications données sur les sites sont floues, elles indiquent l'appel à projets avec quelques directions, mais sans détail sur les attendus et les résultats.

17) Allocation de mobilité EC2U

Ludovic THILLY signale qu'EC2U est l'alliance que l'université de Poitiers coordonne et qu'il a pris en charge en tant que pilote. EC2U Alliance (European Campus of City-Universities) est une alliance qui regroupe 7 universités : l'université de Coimbra au Portugal, Salamanque en Espagne, Pavie en Italie, Iena en Allemagne, Lasi en Roumanie, Turku en Finlande et l'université de Poitiers qui a été désignée coordinatrice du projet. Le projet EC2U commencé officiellement le 1er novembre 2020 est un programme Erasmus qui dure trois ans et qui finance de nombreuses mobilités. Les personnes qui ont rédigé le projet ont eu à cœur de faire en sorte que ces mobilités réservées aux étudiants et à certains personnels puissent être attractives et simplifiées, d'où l'idée de mettre en place une mobilité EC2U qui va permettre, sous la forme d'un forfait, de simplifier la partie de gestion administrative. Le forfait de cette allocation de mobilité a été calculé à l'époque du dépôt du projet. Il correspond à une moyenne des bourses Erasmus à l'échelle des 7 universités et comprend deux tarifs : un pour les séjours courts, un autre pour les séjours longs allant au-delà de 14 jours. Il en résulte des frais de voyage unique de 400 €, quelle que soit la mobilité et des frais journaliers qui sont soit de 130 € pour un séjour court avec un hébergement de type hôtel, soit de 65 € pour un séjour long avec un hébergement souvent trouvé par le biais de l'université. Cette allocation de mobilité sera identique aux 7 universités de façon à rendre égalitaire le travail au sein du consortium. Le calcul s'est basé sur les taux Erasmus avec une majoration de 20 % que la Commission européenne a validé. Ce bonus de 20 % non seulement permet de rendre la mobilité plus attractive, mais aussi garantit la couverture des coûts associés à ces déplacements.
L'allocation de mobilité EC2U proposée à validation sera utilisée à la fois dans la convention Erasmus qui finance l'alliance, mais aussi dans la convention PIA3 puisque l'université de Poitiers a été lauréate d'un supplément pour l'alliance dans le cadre du PIA3. Il est donc proposé d'utiliser la même allocation pour les mobilités financées par le PIA3 et ceci à partir de la validation, jusqu'à la fin du projet en 31 octobre 2023.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 14
Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité l'allocation de mobilité EC2U.

18) Exonération des droits forfaitaires d'étudiants du centre FLE

Julie RANCON signale qu'elle représente Christine FERNANDEZ qui n'a pas pu venir ce jour.

La demande de l'exonération des droits forfaitaires d'étudiants du Centre FLE s'est opérée dans un contexte particulier. Le Centre FLE capte des étudiants extra-européens dont la bourse Erasmus leur permet de rentrer en licence. Certains sont venus cette année, mais à la suite du confinement entre le mois de novembre et le mois de janvier, s'est fait sentir une baisse de confiance marquée aussi par l'augmentation à partir de janvier de la non-attribution de visas dans les ambassades.

Actuellement, il reste peu d'inscrits au Centre FLE et la situation reste préoccupante. L'objectif du centre est donc d'essayer de capter les étudiants déjà en France qui n'ont pas forcément besoin de repartir chez eux et qui pourraient potentiellement rester au Centre FLE un peu plus longuement cette année, ceci en vue de remonter l'effectif et le rendre suffisant. Il n'a pas été possible de leur offrir une scolarité normale parce que le Centre FLE possède un important pôle d'activités qui propose des activités hors les murs. Ces étudiants qui viennent de loin ont besoin de vivre le français en français et cela n'a pas été très simple pendant le confinement de leur donner des cours en ligne et de conserver l'attractivité du centre. Grâce à la dérogation de la Rectrice, le Centre FLE a réussi à les faire revenir en classe, mais cela n'a pas suffi à conserver la confiance.

L'objectif aujourd'hui est donc de proposer au Conseil d'administration que 40 étudiants du centre FLE qui sont déjà allés au Centre FLE et qui se réinscriraient en 2021-2022 dans cette formation au semestre ou à l'année de leur faire bénéficier d'une exonération du droit forfaitaire de 250 euros inclus dans les droits d'inscription.
Les conditions pour bénéficier de cette exonération sont bien précises : les étudiants doivent avoir été inscrits au Centre FLE en 2020-2021 au semestre ou à l'année et doivent s'engager par écrit à être assidus durant tout leur temps de présence, ces mesures étant applicables pour l'année 2021, mais aussi pour 2022. Cette demande pour le même volume d'étudiants que l'année dernière avait abouti pour 20 étudiants. Cela représente une classe

de 234 heures, soit la moitié d'un service enseignant. Cette année, l'objectif est de constituer deux classes de 20 élèves, ce qui multiplierait le nombre d'heures du service enseignant.

Cette action de politique d'attractivité va aussi dans le sens du label qualité FLE pour lequel une expertise est prévue en novembre 2021. Un grand nombre d'étudiants viennent de zones rouges et ne peuvent pas venir en France bien qu'actuellement, aucun motif impérieux n'est appliqué à ces zones rouges. Le but est donc bien de capter les étudiants déjà inscrits et sur place puisqu'il n'est pas possible de travailler pour l'ambassade.

La Présidente insiste sur le fait que le contexte actuel est particulièrement contraignant et que l'accueil des étudiants internationaux de zones rouges reste une vraie difficulté. L'exonération du droit forfaitaire peut être l'une des solutions à adopter parmi plusieurs pour essayer de capter ces étudiants.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 15
Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité l'exonération des droits forfaitaires du Centre Français Langue Étrangère, pour l'année universitaire 2021-2022.

19) Conditions de remboursement de l'acompte de pré-inscription de 1 000 € au Centre FLE

Julie RANCON demande aux membres du Conseil d'administration de voter pour une modification des conditions de remboursement de l'acompte de pré-inscription de 1 000 € au Centre FLE. En effet, les étudiants FLE ne peuvent se préinscrire que lorsqu'ils ont payé cet acompte. Un certain nombre d'étudiants, et en particulier, ceux venant de zones rouges payent, mais le centre FLE ne sait pas comment les rembourser parce que le règlement impose de fournir l'original du refus du visa de l'ambassade. C'est la seule condition sine qua non qui permet de rembourser l'acompte, mais malheureusement, avec les ambassades fermées actuellement, des étudiants envoient des messages en disant qu'ils ne pourront pas être remboursés parce qu'ils ne peuvent pas obtenir ce refus de visa. Pour ces cas très spécifiques, il est demandé au Conseil d'administration d'élargir les conditions de remboursement, de les assouplir pour que cet acompte soit intégralement remboursé si une preuve d'impossibilité de venir au Centre FLE peut être donnée et ayant pour motifs : ambassade fermée, confinement du pays d'origine ou absence de transport aérien.
La première proposition qui est faite est de reporter tout d'abord l'inscription au mois de janvier, mais aussi d'élargir les conditions de remboursement au moins pour rassurer les étudiants et pour qu'ils puissent s'inscrire sans crainte. Le Centre FLE serait réjoui d'accueillir ces nouveaux étudiants.

La Présidente pense que cette ouverture peut montrer que tout est mis en œuvre pour participer à cette attractivité.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 16
Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité la modification des conditions de remboursement de l'acompte de pré-inscription d'un montant de mille euros (1 000,00 €) au Centre Français Langue Étrangère.

20) Nouvelle validation du supplément n° 3 à l'accord de consortium de EC2U

Ludovic THILLY indique qu'un premier document a déjà été validé par le Conseil d'administration, mais il faut revenir dessus afin de valider un supplément à l'accord de consortium de l'alliance EC2U, version 3 dont Christine FERNANDEZ en avait fait la présentation.

Dans l'alliance EC2U, le workpackage 2 a vocation à mettre en place des activités de culture et de vie de campus commune sur l'ensemble de l'alliance. Ce workpackage est dirigé par l'université de Turku et à ce titre, il est proposé de refaire un transfert de fonds entre les différents partenaires et l'université de Turku pour qu'elle devienne gestionnaire ou contractante principale pour la mise en place d'une application mobile EC2U. Il s'agissait de valider le fait que sur la subvention accordée à EC2U, la somme de 24 857,14 € serait reversée à

Turku, au titre de la gestion des activités liées à cette application par Turku. Il s'avère qu'après validation, l'université de Iena en Allemagne a demandé de faire une modification à ce document en retirant un article qui avait uniquement trait à la manière dont Turku allait ensuite gérer la mise en œuvre du développement de l'application. Cette demande s'est faite par rapport au fait que le supplément n'avait vocation qu'à traiter des aspects financiers, administratifs entre les sept universités et non pas à développer une relation contractuelle entre l'université de Turku et la société qui va développer l'alliance. L'article qui ne convenait pas a donc été retiré et par transparence et pour suivre les conseils de la direction des affaires juridiques de l'université de Poitiers, il est donc proposé de valider cette nouvelle version modifiée qui, il faut le rappeler, n'a aucun impact sur les aspects financiers et n'a pour but que de recentrer le supplément sur les aspects contractuels entre les sept universités.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 17
Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité le supplément n°3 du consortium EC2U.

21) Accord de subvention du projet RI4C2, projet H2020 conjoint de EC2U

Ludovic THILLY propose aux membres du Conseil d'administration de valider l'ouverture du nouveau projet découlant de la nouvelle alliance EC2U. Le projet principal est un projet Erasmus et les 41 alliances sélectionnées au travers des deux appels 2019 et 2020 ont été éligibles à un appel spécifique du programme Horizon 2020 pour être soutenues financièrement en complément de la première bourse Erasmus. L'alliance EC2U à ce titre-là a déposé fin 2020 son projet intitulé « Research and Innovation for Cities and Citizens » dont l'acronyme est RI4C2. Ce projet a été sélectionné au printemps 2021 et profitera du même consortium. Le pilotage et la coordination sont confiés à l'université de Poitiers, ce qui permettra d'assurer une cohérence entre les deux projets. Le projet H2020 est financé à hauteur de 2 M€ qui seront distribués entre les sept partenaires. L'université de Poitiers en recevra la majeure partie avec une subvention totale de 340 000 € qui se rajoute donc au 1 M€ de la subvention Erasmus et au 1 M€ reçu par le PIA3.

Le programme Erasmus finance principalement des activités liées à l'enseignement, l'éducation et aux mobilités. Le volet Horizon 2020 va pouvoir créer une dynamique commune autour de la Recherche et de l'Innovation en essayant notamment de mettre en place une politique commune en matière de soutien à la Recherche et à l'Innovation. Trois premiers instituts virtuels ont été créés autour de trois enjeux de développement durable : Santé bien-être, Éducation de qualité et Ville et communauté durable. Ce projet H2020 va permettre de donner corps, à travers des actions en faveur de la Recherche et de l'Innovation à ces instituts virtuels et de commencer à continuer à cartographier les activités possibles communes dans ces deux domaines pour arriver à terme, à développer potentiellement d'autres instituts virtuels sur d'autres objectifs de développement durable.

Par ailleurs, l'université de Poitiers a labellisé HRS4R (Human Resources Strategy for Researchers) en lien avec la charte européenne du chercheur et le code de bonne conduite. Au sein du consortium, 4 universités dont l'université de Poitiers sont déjà labellisées HRS4R et 3 voudraient le devenir. Ainsi, sont inscrites dans ce projet des activités pour amener les partenaires à monter en compétences sur cette labellisation. De la même manière, des outils communs seront créés pour le développement de carrière des chercheurs. Des plateformes communes permettront le partage de base de données pour mieux connaître ce qui se fait en Recherche et Innovation chez les partenaires dans l'objectif de favoriser une mise en commun d'un certain nombre d'activités. Un réseau des fondations et des centres d'innovation au sein de la communauté de l'alliance seront aussi proposés. Un programme de tutorat sera ouvert pour les jeunes chercheurs. Des outils communs pour la Science ouverte et la Science citoyenne seront développés. Enfin, des masters-classes et des conférences seront organisées autour de la promotion de la Recherche et de l'Innovation.

L'université de Poitiers va aussi être coordinatrice du groupe des 24 alliances financées en 2020. En accordant cette fonction de coordinateur, l'université de Poitiers gagnera en visibilité.

Toutes ces activités vont être financées par les 2 M€. Ce financement H2020 un peu particulier est dit « forfaitaire ». Une fois que l'argent sera versé, il ne sera pas demandé de rendu de comptes final. Il faudra simplement prouver que les activités financées ont bien été livrées. Un premier versement de 75 % va être

effectué dès le début du projet à partir de septembre 2021. Ce montant sera redistribué parmi les sept universités. Le dernier versement aura lieu lorsque le rapport final sera versé.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 18
Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité l'accord de subvention du projet RI4C2.

22) SPSI

Laurent-Emmanuel BRIZZI présente le Schéma pluriannuel de stratégie immobilière de l'université de Poitiers. Il représente un des outils stratégiques de l'université pour sa stratégie immobilière dont la temporalité est de cinq ans (2021-2025). La complexité de la stratégie immobilière est la coordination de tous les schémas directeurs qui ont des durées et des temporalités totalement différentes.

La structuration du SPSI comporte deux phases importantes : la première est la « phase diagnostic » qui reprend l'état du parc immobilier, les moyens financiers et humains dont les indicateurs ont été extraits d'un logiciel spécifique. La deuxième est une « phase stratégique » dans laquelle l'université doit se positionner sur les cinq prochaines années au niveau de sa stratégie immobilière en disant comment elle souhaite faire évoluer son parc, immobilier, ses bâtis et ses non bâtis à travers de grandes orientations.

Ce travail suit un long chemin historique. Le précédent schéma concernait de la période 2010-2014 puis passe de 2014 à 2021 avec un laps de temps entre les deux périodes. Le SPSI est un document très cadré nationalement. Une circulaire, parue en 2017, a recentré les orientations sur le projet du SPSI qui a été présenté, mais il a été signalé qu'il y aurait des décalages sur le temps. L'université s'est positionnée sur les orientations votées au Conseil d'administration en 2018 et la campagne officielle pour le nouveau SPSI n'a débuté qu'à la fin de l'année 2018. En 2020, le SPSI formel a été envoyé au MESRI et à la DIE (Direction immobilière de l'État) qui comprend les deux volets « diagnostic et stratégique ». En mars 2021, le rectorat en a fait un premier retour en évoquant le souhait d'avoir une réponse sur un certain nombre de questionnements. Une réponse leur a été donnée le 8 avril. S'est ensuivie une rencontre avec la DIE qui a émis un rapport pour acter le SPSI. La réponse du MESRI est arrivée très rapidement avec un avis positif. Le lendemain la DIE rendait sa décision en validant la phase finale du projet. C'est donc aujourd'hui que le Conseil d'administration doit valider à son tour la globalité de ces SPSI.

Dans le document envoyé, les points positifs et négatifs du SPSI ont été listés par le MESRI :

- Points positifs : L'université de Poitiers a une très bonne connaissance et une très bonne maîtrise de son patrimoine, la dévolution a été un facteur accélérant pour l'amélioration de la qualité de ses bâtiments.
- Points négatifs : La démarche de développement durable dont l'université de Poitiers fait preuve n'a pas été assez mise en valeur. La gestion des fluides (eau + énergie) est à améliorer. L'établissement va devoir mettre en place le décret tertiaire qui va représenter une contrainte non négligeable sur les activités puisqu'il est demandé de réduire de façon drastique les consommations énergétiques.
- Points de vigilance : Tous les éléments tournant autour du SPSI doivent tous bien s'articuler.

La DIE a fait à peu près les mêmes remarques :

- Points positifs : Taux de complétude satisfaisant avec une très bonne note de connaissances sur le patrimoine. Efforts sur les taux d'occupation.
- Points négatifs : Consommation énergétique à surveiller et à maîtriser à l'avenir.

Globalement, les recommandations restent des recommandations sans qu'il y ait obligation de lancer des actions correctives.

La Présidente confirme le savoir-faire de l'université de Poitiers en la matière puisqu'elle a été sollicitée il y a quelques semaines par la sénatrice de l'Aube qui est venue apprendre de l'université de Poitiers. Elle souhaitait s'en saisir pour constituer un rapport. Elle a même adressé un courrier de félicitations à pour applaudir son savoir-faire. Il va sans dire que l'établissement bénéficie d'un modèle économique qui permet cela, les autres

établissements qui sont entrés postérieurement dans la dynamique n'ont pas ce modèle et connaissent plus de difficultés.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 19
Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité le schéma pluriannuel de stratégie immobilière, pour la période 2021-2025.

23) Tarifs et subventions

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 20
Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité les tarifs et subventions présentés.

24) Augmentation des capacités d'accueil dans les filières de santé

Noëlle DUPORT explique que la réunion avec le Ministère s'est avérée compliquée depuis l'arrivée du texte du Conseil d'État vendredi dernier. Le point de départ annoncé était de + 20 % par rapport au numerus clausus de l'année dernière. Pour stabiliser ce chiffre, il faut regarder si des passerelles sont intégrées, si les universités en collaboration sont également touchées. Le mode de calcul utilisé par le Ministère a abouti à un delta de 17 places en Médecine, ce qui est considérable compte tenu des efforts déjà faits en la matière.

La Présidente pensait que les passerelles SFA pouvaient être utilisées.

Noëlle DUPORD répond que ce n'est pas possible du fait qu'elles ne sont pas régulièrement inscrites. Les seules qui font partie de l'accord local sont celles du master ou du doctorat.

La Présidente en conclut que l'université sera obligée d'augmenter les capacités de 17 places, sans qu'elle ait le pouvoir de les contester. Encore une fois, l'établissement subit les injonctions du Conseil d'État qui n'a même pas fait part de ses décisions aux présidents des universités. Le collectif de Poitiers non plus n'a pas porté plainte. Cette décision favorise les étudiants qui vont pouvoir accéder plus ouvertement à la faculté de Médecine, mais elle ne tient pas compte des conséquences qui peut y avoir au niveau de l'encadrement. La faculté de Médecine et de Pharmacie est la faculté la moins bien dotée en métropole et c'est encore une fois une décision qui impacte sans qu'il y ait moyen de discuter. Ce manque de dialogue et d'écoute devient très compliqué. L'université espérait une augmentation de 10 places, car elle comptait sur les passerelles mises en place avec SFA, mais malheureusement, il n'y a plus beaucoup d'espoir que cette augmentation soit acceptée.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 21
Le Conseil d'administration approuve à la majorité (18 voix pour, 4 voix contre, 3 abstentions) l'augmentation des capacités d'accueil dans les filières de santé de dix-sept (17) places.

La Présidente explique que compte tenu du contexte et de la tournure que prend le sujet, le vice-président du Conseil d'administration va proposer de porter au Ministère une motion relative à ce qui vient de se passer pour les étudiants de LAS et par rapport à l'injonction ministérielle vu que le Ministère n'emploie aucun effort à répondre aux questions concernant les cas spécifiques.

En attendant l'installation de Monsieur ROBLOT, la Présidente propose de répondre aux diverses questions posées par Bruno QUINTON lors du dernier Conseil d'administration :

a) Prise en charge du suivi médical ou psychologique des personnes en situation d'ASA : les personnes qui sont suivies par le médecin du travail sont placées en situation d'ASA à partir d'un accord médical.

Elles peuvent prendre contact avec la psychologue du travail pour être plus accompagnées si elles en ressentent le besoin. On peut s'interroger si une communication particulière à ce sujet est utile, mais le droit leur appartient de se rapprocher du médecin du travail pour avoir un suivi plus particulier si nécessaire.

b) Obligation de poser des congés pour des collègues en situation d'ASA : la loi ne permet pas d'imposer aux collègues de prendre des congés sauf lorsque l'établissement est en période de fermeture. À la fin du mois d'août, tout congé non posé supérieur à 25 jours disparaît et basculera sur le compte épargne temps.

c) Accompagnement des N+1 après leur retour en présentiel à la rentrée : le télétravail sera de rigueur à partir du 1er septembre. La DRH a mis en place pour eux un accompagnement spécifique en organisant des ateliers de co-développement en direction spécifiquement des N+1. Malheureusement, il y a peu d'inscrits et une seule session est maintenue.

Nicolas BOISTAY pense qu'il sera possible de proposer d'ici la rentrée d'autres modalités d'accompagnement vers les cadres et les managers de façon qui peut différer d'une formation qui peut rebuter sur l'intitulé. Les différentes notes qui circulent incitent fortement à accompagner l'ensemble de l'encadrement à remettre les agents dans une dynamique différente de celles connues aujourd'hui. Le chantier sera vaste sur les quinze premiers jours de septembre.

La Présidente fait un point sur la vaccination qu'elle estime être de toute importance. Il n'est pas confirmé aujourd'hui que les étudiants auront besoin d'un pass sanitaire pour rentrer à l'université. En revanche, il est important qu'une communication intensive soit faite envers les étudiants. La campagne a déjà commencé en lien avec la maire de Poitiers à qui il a été demandé si les étudiants pouvaient profiter des vaccinodromes. Le cabinet de la mairie a donné un accord favorable et une organisation va très vite se mettre en place pour placer des créneaux horaires disponibles. Pour l'AGORA, la directrice générale du CHU a aussi été informée de ces modalités. Il pourra être possible, sans forcer les étudiants, d'organiser une semaine intensive de vaccination en faisant une large communication sur la campagne.

25) Motion relative à la réforme nationale des études de santé

Pascal ROBLOT rappelle le contexte du lancement de cette motion. L'université de Poitiers s'était lancée dans la réforme vaillamment puisque 14 licences étaient intégrées. Déjà depuis des années, l'université cherchait des possibilités pour sortir de la PACES par l'intermédiaire des passerelles entre SFA et Santé. Quand le texte est sorti, l'université se disait plutôt favorable au texte même si les délais du système des LAS imposés étaient très courts. L'université s'est refusée à faire de PASS en parallèle de la PACES et des LAS parce qu'elle considérait que c'était une PACES déguisée et qu'elle effondrait la notion même de réforme. Finalement, après réflexion, l'université aurait peut-être dû laisser une PACES déguisée, car cela lui aurait apporté moins de difficultés aujourd'hui.

La Présidente précise que les présidents des universités qui ont des PASS et des LAS ont fait savoir lors de leur séminaire qu'ils les regrettaient profondément parce qu'ils n'auront plus dorénavant, à partir d'aujourd'hui le droit de transférer des places disponibles laissées par les LAS vers les PASS alors qu'ils l'ont fait dans un système qui permettait des vannes. Les présidents de l'université vont donc passer un modèle tout LAS à la rentrée 2021.

Pascal ROBLOT pense que c'était une plaisanterie parce qu'il n'y a jamais eu d'intention de faire une PASS. Il rappelle que l'université de France a été la seule à avoir déposé des LAS et aussi largement et que peu de temps avant la fin des possibilités, trois autres universités l'avaient rejoint, Strasbourg, Versailles Saint-Quentin et Caen pour proposer le même modèle. Cela prouve que le système n'est pas si mal que ça et qu'il a été possible grâce au soutien des composantes, même si cela peut poser quelques problèmes dans certaines filières.

Pour l'augmentation des 17 places, c'est donc une motion qui est proposée au Gouvernement. Celui-ci est interpellé en rappelant que la volonté de partager la réforme de la PACES est confirmée pour diminuer le taux d'échec des étudiants. L'université de Poitiers réaffirme son soutien au choix volontariste de proposer 14 licences accès Santé, des LAS équilibrant à la fois une formation en santé, mais aussi une formation commune aux LAS corrélée à un projet personnel et de l'anglais. 13 postes titulaires ont été attribués répartis en 7 postes d'enseignants-chercheurs dans les 6 composantes impliquées dont 3 enseignants en langue et 3 personnels BIATSS pour permettre le développement du système, sur la base des chiffres donnés l'année dernière. La

situation imposée par la décision du Conseil d'État est déplorable. Pour rappel, il y a un mois et demi, sur les mêmes plaintes, le Conseil d'État avait débouté les personnes qui avaient porté plainte. Sur les mêmes bases, il a donné droit le vendredi 9 juillet aux personnes pour une application alors que les jurys sont terminés. La situation est donc particulièrement instable et aucune association de Poitiers n'a porté plainte. En termes d'effectifs en pour les formations en santé en France métropolitaine, plusieurs universités sont en queue de peloton. Les trois plus petites sont Saint-Étienne, Poitiers et Limoges, sachant que ces deux dernières ont des numerus clausus respectivement à 170 et 150 alors que le numerus clausus antérieur de l'université de Poitiers était du double. Ses effectifs sont à peu près les mêmes, mais avec deux fois plus d'étudiants, ce qui la positionne de ce fait en queue de peloton très net. Cela correspond pour Poitiers à plus d'un enseignant par étudiant de deuxième année. Le taux d'encadrement est catastrophique. Il faut rappeler que le statut des personnels CHU est très particulier, car ils ne sont pas gérés par l'université, mais directement par le ministère de l'Enseignement supérieur de la Recherche et de l'Innovation en lien avec la Santé. Le nombre de postes est arrêté directement dans les cabinets ministériels et l'université de peut agir sur ces postes. Cette situation qui apparaît comme très inéquitable est regrettable pour les personnels de l'université, les personnels BIATSS, les enseignants et les enseignants-chercheurs et aussi les étudiants qui se retrouvent avec un taux d'encadrement très notoirement inférieur à ce dont ils peuvent bénéficier dans d'autres universités.

Cette proposition de motion est adressée à l'État pour l'interpeller sur l'augmentation significative des nombres de postes. S'il fallait arriver à la moyenne nationale avec un taux d'encadrement de 67 %, il faudrait avoir 35 postes supplémentaires en faculté de Médecine et de Pharmacie, ce qui représente un volume très important. Ainsi, il est demandé à L'État d'appliquer l'augmentation de façon plus progressive pour éviter que cette augmentation brutale imposée par le Conseil d'État ne se répercute l'année prochaine et s'amplifie. Il a été annoncé que l'université serait indemnisée à hauteur de 3 200 € par étudiant. Ce montant est très loin de couvrir la charge réelle pour l'université, car contrairement aux étudiants PACES qui jusqu'alors ne coûtaient pas très cher, les étudiants dans les années supérieures sont très coûteux, car s'ajoutent au coût principal les remboursements de leurs frais de déplacement pour leurs stages obligatoires. De plus, l'organisation de ces stages implique des augmentations en charges d'enseignants puisque les maîtres de stages sont rémunérés et passent sur la masse salariale de l'université.

La Présidente pense que cette motion adressée à Madame la Ministre peut bien finir le dernier Conseil d'administration pour qu'elle entende bien les réclamations que l'université de Poitiers a à cœur de lui présenter.

Jean-Pierre RICHER fait remarquer qu'au-delà de tout cela, dans les services de Médecine et de Pharmacie, les enseignants ont peu de temps à consacrer pour chaque étudiant et que la décision du Conseil de l'État va à l'inverse de ce qu'on souhaite actuellement, c'est-à-dire une formation proche du patient. En plus des nouvelles démagogies, existe bien le compagnonnage en Médecine et cela pose un réel problème pour les étudiants. La solution n'est peut-être pas de refuser le nombre d'entrées des étudiants en Médecine, mais d'augmenter les capacités.

La Présidente souligne qu'il est arrivé que certains cas d'étudiants en médecine ou pharmacie se rendaient compte très tardivement qu'ils n'étaient pas faits pour ce métier et qu'ils devaient faire marche arrière en demandant des équivalences pour rentrer dans d'autres matières.

La Présidente propose de passer au vote.

Motion
Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité la motion relative à la réforme nationale des études de santé :

Le Conseil d'Administration (CA) de l'université de Poitiers appelle le Gouvernement à une mise en œuvre équitable sur le territoire national de la réforme nationale des études en santé.

Le CA de l'université de Poitiers confirme partager l'intention générale du Gouvernement de réforme de l'ancien système d'accès aux formations de santé, dit de la PACES, qui n'offrait que peu de solutions aux étudiants en cas d'échec aux sélections.

Le CA de l'université de Poitiers réaffirme son soutien au choix volontariste et innovant, réalisé par l'université de Poitiers dans le cadre de cette réforme nationale, de proposer 14 Licences Accès Santé (dites L.AS) qui proposent chacune, de façon équilibrée, des enseignements de santé, commun à toutes les L.AS et des enseignements disciplinaires spécifiques à chaque L.AS (24 crédits ECTS chacun), de façon à répondre à l'objectif de la réforme de permettre à des profils diversifiés d'accéder aux études de santé.

Le CA de l'université de Poitiers rappelle qu'au regard de son caractère volontariste et innovant, ce choix de l'université de Poitiers a fait l'objet d'un soutien spécifique par le Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI), par l'attribution et le financement pérennes de 13 postes titulaires supplémentaires (7 d'enseignants-chercheurs répartis dans les 6 composantes de formation impliquées, 3 enseignants en langue, 3 personnels BIATSS) pour permettre le déploiement de ce système.

Le CA de l'université de Poitiers regrette toutefois la situation particulièrement inéquitable qui est imposée à l'université de Poitiers par des décisions nationales successives, dont la dernière décision du Conseil d'État en date du 9 juillet 2021, qui imposent de manière imprévue une succession de hausses du nombre de places ouvertes sans prise en compte des capacités à assurer les formations concernées.

Le CA de l'université de Poitiers, considérant qu'en raison de leurs spécificités respectives il n'est pas pertinent de comparer entre eux les champs disciplinaires au sein d'un même établissement, privilégie la comparaison entre le local et le national. Il ressort d'une telle comparaison que le taux d'encadrement des étudiants en santé par des personnels hospitalo-universitaires (UPH) est significativement plus faible au sein de l'université de Poitiers (40,6 UPH titulaires pour 100 étudiants admis en 2ème année) que la moyenne nationale (67 UPH titulaires pour 100 étudiants de 2ème année). L'université de Poitiers, et donc aussi le CHU de Poitiers, sont ainsi parmi les établissements les moins bien dotés de France, tant en taux d'encadrement des étudiants (60% de l'encadrement moyen national, dernier de la France métropolitaine) qu'en valeur absolue (93 postes d'UPH).

Le CA de l'université de Poitiers rappelle le statut particulier des emplois hospitalo-universitaires, dont les contingents sont déterminés au niveau national par le Gouvernement, en dehors de toute décision ou compétence de l'université elle-même.

Le CA de l'université de Poitiers déplore la situation inéquitable qui en résulte, au détriment non seulement des conditions d'études des étudiants en santé à Poitiers, mais également des conditions de travail, de recherche et de soins par les personnels hospitalo-universitaires poitevins, et en conséquence demande instamment aux Ministères concernés (MESRI et Ministère de la Santé) :

- une hausse significative et rapide du nombre de postes hospitalo-universitaires ouverts à Poitiers afin de rejoindre un taux d'encadrement des étudiants au moins conforme à la moyenne nationale ;
- une progressivité dans la hausse des capacités d'accueil des étudiants en santé, afin de prendre en compte la situation spécifique de l'université et du CHU de Poitiers dans l'attente de l'ajustement des moyens attribués.

26) Questions diverses

La Présidente souhaite à tous les membres du Conseil d'administration de bonnes vacances. Elle évoque le souhait de proposer une discussion sur une fermeture éventuelle de l'établissement de quatre semaines pendant l'été à partir de l'année prochaine, estimant que trois semaines est une période insuffisante pour décompresser totalement.

En l'absence d'autres 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