

DÉLIBÉRATION n° CA-28-01-2022-02 DU CONSEIL D'ADMINISTRATION



Séance du 28 janvier 2022

Compte-rendu du Conseil d'administration
du 17 décembre 2021

Le Conseil d'administration

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

Après en avoir délibéré,

ADOPTE

Article 1^{er} : Dispositif

Le compte-rendu du Conseil d'administration du 17 décembre 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 28 janvier 2022
La Présidente de l'université de Poitiers,
Présidente du Conseil d'administration,

Virginie LAVAL

UNIVERSITE DE POITIERS

02.FEV.2022

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

Compte-rendu du
Conseil d'administration

Séance du 17 décembre 2021

Ordre du jour

- 1- Informations générales ;
- 2- Compte-rendu du Conseil d'administration du 26 novembre 2021 ;
- 3- Désignation à la direction d'UP&PRO ;
- 4- Budget rectificatif technique de l'année 2021 ;
- 5- Budget initial de l'année 2022 ;
- 6- Désignation du référent de l'UFR Sciences humaines et arts au Conseil documentaire ;
- 7- Campagne d'emplois ;
- 8- Transformation de poste ;
- 9- Intégration des agents de la COMUE ;
- 10- Éléments pris en compte pour examen des vœux à l'entrée en 1er cycle pour l'année universitaire 2022-2023 ;
- 11- Principes généraux de constitution des commissions d'examen des vœux à l'entrée en 1er cycle pour l'année universitaire 2022-2023 ;
- 12- Attendus recrutement à l'entrée en master 1 pour l'année universitaire 2022-2023 ;
- 13- Principes généraux de constitution et rôle des commissions de recrutement à l'entrée en master 1 pour l'année universitaire 2022-2023 ;
- 14- Critères généraux d'examen des candidatures en master 1 pour l'année universitaire 2022-2023 ;
- 15- Objectifs pluriannuels de places à l'entrée de la première année du second cycle pour la période 2021-2025 et capacité d'accueil en deuxième et troisième année du premier cycle dans les filières de santé MMOPK pour les années 2022-2023 et 2023-2024 ;
- 16- Aides et subventions ;
- 17- Convention Erasmus 2021 ;
- 18- Tarifs dérogatoires locations accordés par la Présidente de l'Université ;
- 19- Tarifs et subventions ;
- 20- Questions diverses.

Les membres présents :

Thierry CABIOCH ; Claire de BISSCHOP ; Isabelle DUFRONT ; Laure FAVOT-LAFORGE ; Annie GENIET ; Sylvie HANOTE ; Nicolas HAYER ; Aurélie HILT ; Majdi KHOUDEIR ; Anne-Sophie JOYEUX ; Virginie LAVAL ; Ariane LE MOING ; Sandra MIRVAL ; Rodolphe PAUVERT ; Sylvie PLUMET ; Bruno QUINTON ; Jean-Pierre RICHER ; Lucette TOUSSAINT ; Frédérique VRAY.

Participants avec voix consultative :

Gilles MIRAMBEAU ; Sylvette VEZIEN.

Invités permanents :

Nicolas BOISTAY ; Louise CLÉNET ; Roxane DURAND ; Dimitri JAMBRUN ; Pascal ROBLOT ; Przemyslaw SOKOLSKI.

Procurations :

BRENET François	à	PAUVERT Rodolphe
COLIN Henri	à	RICHER Jean-Pierre
DELOUVEE Isabelle	à	HANOTE Sylvie
LAMAZEROLLES Eddy	à	TOUSSAINT Lucette
MONCOND'HUY Léonore	à	LAVAL Virginie
PALLUAULT Olivier	à	DE BISSCHOP Claire
PAVAGEAU Aurélie	à	HILT Aurélie
RICARD Fabienne	à	CABIOC'H Thierry
RIDEAU Frédéric	à	LE MOING Ariane
SALIVES Richard	à	HAYER Nicolas
THIRIET Nathalie	à	FAVOT-LAFORGE Laure
KHOUDEIR Majdi	à	QUINTON Bruno à partir de 12 h

1) Informations générales

La Présidente annonce l'arrivée de Sandra MIRVAL au Conseil d'administration. Elle remplace Sandrine CHEVAILLER, élue SNPTES, qui a souhaité démissionner du Conseil d'administration et de ses fonctions électives pour des raisons personnelles.

Denis GALLETEAUX, enseignant à la faculté des Sciences du sport, est décédé. Ses obsèques ont eu lieu lundi en présence de nombreux étudiants, ce qui témoigne de la façon dont il était investi et apprécié dans son métier. En sa mémoire, la Présidente demande de respecter une minute de silence.

Elle remercie les administrateurs et administratrices du Conseil d'administration qui ont participé à l'évaluation de l'université lors de la venue de l'Hcéres il y a 15 jours ou trois semaines. Elle fait un petit retour sur les grands points mentionnés par le Hcéres, dont elle a rencontré les membres en début de séance avec toute l'équipe présidentielle et à nouveau à la fin des trois jours, mais seule cette fois pour discuter de l'université.

Deux points ressortent : premièrement, ils ont souligné l'esprit facultaire qui règne au sein de l'université de Poitiers comme cela avait déjà été pointé lors d'autres évaluations. Il faut donc veiller à travailler cette difficulté persistante. La deuxième remarque – liée à la première – concerne la question du pilotage de l'établissement dans ce contexte. Elle en discutera d'ailleurs avec les directrices et directeurs de composantes afin de mener une vraie réflexion à ce niveau-là et voir comment améliorer ce fonctionnement.

L'université de Poitiers est lauréate de l'appel à projets Excellence sous toutes ses formes. C'est une excellente nouvelle dans le contexte actuel. La sélection a été rude. Il existait en effet deux camps possibles pour obtenir ce label : d'un côté, les universités qui étaient déjà IDEX ou I-SITE – l'université de Poitiers ne jouait pas dans cette cour-là –, mais dans l'autre, où beaucoup plus de dossiers étaient déposés. Parmi les sept universités labélisées se trouve l'université de Poitiers. Cela signifie des moyens supplémentaires pour l'université – 16 millions d'euros de dotation en plus – et une perspective très dynamique pour l'établissement. Plusieurs cohérences se sont inscrites au sein de ce projet. Il faut axer l'université dans une trajectoire où la responsabilité sociétale est vraiment présente à tous les niveaux avec une offre sur trois entrées :

1. la première est strictement interne à l'établissement,
2. la seconde avec un positionnement scientifique très fort et clairement identifié à l'université de Poitiers,
3. la troisième : l'échelle européenne dans laquelle s'inscrit aussi l'établissement.

Sur les forces vives identifiées, il est souhaité de répondre et d'inscrire l'ensemble du *continuum* formation, recherche, innovation et diffusion de la culture scientifique autour des trois enjeux sociétaux tels que définis en termes d'objectif de développement durable des Nations Unies. Elle rappelle brièvement ces objectifs :

1. éducation de qualité,
2. santé et bien-être,
3. ville et communauté durable.

La réponse à ces trois objectifs se doit d'être résolument interdisciplinaire. C'est de fait une première vraie cohérence interne pour l'établissement, en phase avec les orientations stratégiques votées en Conseil d'administration. La deuxième cohérence est locale et va dans le sens du partenariat de site qui est en train d'être construit. En lieu et place de la COMUE, une coordination territoriale s'installe, strictement articulée autour des trois mêmes objectifs de développement durable que ceux identifiés pour l'établissement. Tous les partenaires du site universitaire de Poitiers s'inscrivent dans cette dynamique. La troisième cohérence est européenne, évidemment en lien avec l'alliance européenne EC2U, qui fédère six autres universités européennes toutes positionnées sur ces trois objectifs de développement durable. Il existe donc une cohérence locale, de site et européenne pour mener à bien cette volonté de résoudre et de répondre à des enjeux sociétaux de manière résolument interdisciplinaire.

Pascal ROBLOT va évoquer le compte-rendu sur les élections pour le renouvellement des Conseils de composantes.

Pascal ROBLOT rappelle que parmi les pièces fournies se trouve le compte-rendu des élections par voie électronique, où le taux de participation avoisine de celui des élections aux Conseils centraux il y a un peu plus d'un an. Il est assez bon par rapport aux autres universités avec une répartition d'environ 70 à 80% pour les enseignants, aux deux tiers pour le personnel BIATSS et à 8,64% pour les usagers. Cela paraît peu, mais au vu du taux de participation des étudiants autour des 5 % dans d'autres universités, c'est tout de même moins mauvais que ce que l'on voit partout ailleurs. L'enquête de satisfaction a porté sur environ 1 800 personnes, et a montré que la plupart des électeurs étaient satisfaits de la facilité de ce mode de vote électronique. Des points réglementaires intéressants sont notamment apparus sur les listes des votants. Il est en effet impossible de changer les listes au dernier moment, une fois que tout est clos. Il faudra être vigilant sur ce point lors des prochaines élections. Par ailleurs, il s'avère nécessaire de laisser des salles avec du vote électronique pour celles aux occupations extrêmement faibles. La qualité du vote a été excellente, sans problème technique et avec une validation immédiate. Cela a économisé énormément de temps BIATSS et enseignants. Certains scrutateurs ont été contents de ne pas passer des heures devant des salles vides. Globalement, cette expérience semble assez positive, même s'il faudra probablement y apporter quelques améliorations.

2) Compte-rendu du Conseil d'administration du 26 novembre 2021

En l'absence de modifications demandées, la Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 02

Le Conseil d'administration approuve le compte-rendu à l'unanimité.

3) Désignation à la direction d'UP&PRO

Gilles MIRAMBEAU rappelle que le poste de la direction d'UP&PRO était vacant. Les statuts prévoient, car c'est un service commun, de faire délibérer les membres du Conseil d'administration sur la proposition que fera la Présidente. Dans le cadre de l'intégration des agents de la COMUE, Sylvaine ROI s'est positionnée pour ce poste et a été auditionnée par un jury, qui a ensuite proposé à la Présidente de la retenir sur ce poste. Sylvaine ROI dispose d'un parcours riche. Elle est certifiée en documentation, elle a exercé quelque temps en lycée, puis elle a rejoint assez rapidement le CNED, structure dans laquelle elle a évolué vers des missions assez structurantes en portant nombre de réorganisations de services. Elle a rejoint la COMUE en 2018 comme responsable de la formation tout au long de la vie. Elle avait la charge d'animer le réseau, avec notamment *in fine* le numérique éducatif. Elle créait aussi la cartographie des formations professionnelles au sein de la COMUE Léonard de Vinci.

La Présidente ajoute que le fait qu'elle ait animé le réseau de la formation tout au long de la vie à l'échelle de la COMUE sur un poste comme celui proposé à UP&PRO lui confère les compétences pour assumer ce poste-là.

Gilles MIRAMBEAU indique qu'elle aura la direction d'UP&PRO et sera chargée au sein du pôle FRE d'assurer la coordination de l'axe formation dans la Convention de coordination territoriale.

Majdi KHOUDEIR souhaite savoir si c'est habituel que le Conseil d'administration vote sur ce sujet, étant donné que les recrutements se font après audition.

La Présidente répond que la validation est inscrite dans les statuts.

Gilles MIRAMBEAU précise que c'est une procédure obligatoire inscrite dans les statuts des services communs. Théoriquement, le Conseil d'administration doit à chaque fois se prononcer sur la proposition de la Présidente concernant un recrutement de directeur de services communs comme UP&PRO ou I-Média

Majdi KHOUDEIR souligne que ce n'est pas le cas pour le poste Relations internationales.

Gilles MIRAMBEAU répond par la négative. C'est le Conseil du service qui donne son avis, mais cela ne remonte pas au niveau du Conseil d'administration. C'est vraiment inscrit dans les statuts des services validés par la Commission des structures.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 03

Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité la désignation de Madame Sylvaine ROI en qualité de directrice d'UP&PRO.

La Présidente annonce que Madame ROI prendra ses fonctions le 3 janvier 2022.

4) Budget rectificatif technique de l'année 2021

Catherine MACHARD présente le budget rectificatif technique de fin d'année. L'an dernier, il a été présenté en novembre. Il est possible de le diffuser en décembre, au même moment que le budget initial de l'année suivante. Ce budget est nommé « technique », car il permet d'ajuster les prévisions au mieux en fonction de l'exécution connue et d'avoir la prévision la plus correcte possible. Les ajustements sont très importants du côté du GEPA. Le service de médecine préventive et la fondation, qui sont des budgets annexes, n'ont pas fait l'objet de BR technique. Sur le budget principal, six composantes : l'UB recherche, les services centraux et le GEPA ont fait ce BR de fin d'année.

Le premier tableau n'est pas modifié par rapport au BR1 voté en juillet. C'est le tableau des emplois avec un plafond voté de 2 824 emplois en tout (plafond État plus plafond établissement). Le tableau suivant est celui des autorisations budgétaires. Il récapitule le budget d'engagement et le budget de paiement.

S

ur les autorisations d'engagement de fonctionnement, il n'existe pas de modifications importantes dans les ajustements, avec 554 000 € de prévision d'AE de fonctionnement en moins, surtout sur les conventions Recherche qui sont toujours les plus délicates à prévoir.

En crédits de paiement, il y a 1 362 000 € de réduction, soit moins 4% par rapport au BR des conventions de Recherche.

Du côté des dépenses d'investissements, les AE d'investissement sont de 1 950 000 € en moins en lien avec les conventions de Recherche. Les crédits de paiement d'investissement diminuent beaucoup, de 7 714 000 €, toujours avec le poids des conventions de Recherche, et surtout le poids du GEPA, la gestion du patrimoine, qui, en raison des retards pris sur l'exécution des travaux, diminue ses CP d'investissements de 5 950 000 €. Les travaux n'étant pas terminés, il n'est pas possible de les payer et de décaisser cette somme.

Du côté des recettes, il existe une forte baisse de prévision, à -14 800 000 € sur les conventions de Recherche et le GEPA qui, toujours en raison des retards pris sur les travaux, diminuent les prévisions de recettes de 11 900 000 €. Beaucoup de travaux n'étant pas terminés, il n'est pas possible de fournir de bilan aux financeurs et en particulier à la partie CPER. Une large partie des recettes prévues ne sera donc pas encaissée, mais reportée. Ces diminutions s'ajustent, comme Madame SFEZ le présentera, dans les prévisions du budget 2022. Les pourcentages d'ajustements sont en diminution. Le solde budgétaire est constitué des encaissements prévus moins les décaissements prévus, avec une réduction de recettes beaucoup plus importante que la réduction de dépenses.

Le solde budgétaire passe de - 2 700 000 € après BR1 (il était négatif) à un solde budgétaire négatif de - 8 525 000 €, ce qui est logique avec une baisse de recettes de 11 900 000 €. Dans le tableau de l'équilibre financier, le solde budgétaire à 8 525 000 € (prévisions d'encaissement moins prévisions de décaissement) est complété par des opérations non budgétaires, que l'on ne retrouve pas dans le tableau des AE et des CP, mais qui influencent la trésorerie. Il s'agit en particulier d'opérations sur la TVA et d'opérations pour comptes de tiers, c'est-à-dire pour lesquelles l'université fait boîte aux lettres, reçoit de l'argent et le reverse aux bénéficiaires. Finalement, le prélèvement sur la trésorerie est de 8 400 000 €, un peu moins important que le solde budgétaire.

En ce qui concerne le budget côté « droit constaté », il est aussi présenté avec la détermination du résultat, de la capacité d'autofinancement. Les réductions se retrouvent autant en trésorerie qu'en droit constaté. Le résultat est positif à 7 200 000 €. En droit constaté sont enregistrées des opérations pour ordres, et en particulier des opérations d'amortissement. C'est pourquoi il existe une forte différence avec le côté GBCP. Après BR2, la capacité d'autofinancement est de 15 000 000 €, sachant que le GEPA en représente une très forte partie avec pratiquement une CAF de 11 000 000 €. La deuxième partie de ce tableau en droit constaté concerne les emplois, les dépenses d'investissements et les ressources d'investissements qui ont baissé en raison du GEPA.

Le solde budgétaire est à -8 500 000 €, le prélèvement sur la trésorerie à -8 400 000 € avec l'influence des opérations non budgétaires. La capacité d'autofinancement est à 15 800 000 €, en grande partie due au GEPA.

La trésorerie finale prévisionnelle est de 61 500 000 €. Le niveau final du fonds de roulement est à 52 000 000 € avec la moitié pour le GEPA.

Majdi KHOUDEIR demande ce que représente le terme « trésorerie ».

Catherine MACHARD répond que c'est l'argent dont dispose l'établissement. Il faut le distinguer du fonds de roulement, c'est-à-dire que cela représente le compte en banque de l'université.

Majdi KHOUDEIR constate un déficit de 8 000 000 € propre à l'ensemble GEPA plus université. Il demande s'il faut les distinguer.

Catherine MACHARD répond que la trésorerie est unique pour l'établissement. Il faut calculer le prélèvement sur trésorerie pour l'ensemble de l'établissement. Le montant de 8 500 000 € vaut pour l'ensemble de l'établissement, y compris le GEPA.

La Présidente simplifie en expliquant que la trésorerie désigne ce que l'université a en banque.

Catherine MACHARD ajoute que c'est la résultante de tout un mécanisme de fonctionnement, d'investissement. À la fin, il reste quelque chose en banque. Le besoin en fonds de roulement fait le lien entre les deux.

Flora SFEZ précise que fonds de roulement moins besoin en fonds de roulement est égal à la trésorerie.

Majdi KHOUDEIR en déduit que dans le langage courant, il est possible de prendre le trou de 8 000 000 €, car le compte en banque le couvre.

Catherine MACHARD confirme que la trésorerie est suffisante pour couvrir le fait qu'il y ait plus de décaissements que d'encaissements. Même après le BR2, la trésorerie est de 61 000 000 €. Il n'existe donc pas de danger sur la trésorerie.

Majdi KHOUDEIR trouve que les variations ne sont pas énormes, vu l'année compliquée qui vient d'être passée.

Thierry CABIOC'H demande si cette trésorerie est pluriannuelle. Il ne voit pas comment cet argent peut être utilisable.

Catherine MACHARD répond que c'est le compte en banque, ce qui peut être utilisé pour faire des dépenses, et l'argent qui rentre en cas de recettes.

Thierry CABIOC'H demande s'il est limité au fonctionnement et à l'investissement.

Catherine MACHARD répond qu'il y a tout dedans : l'argent qui est versé, la dotation ministérielle, les recettes de taxe d'apprentissage, les recettes de conventions. Tous les encaissements vont dans la trésorerie. En même temps, à chaque fois qu'une dépense est payée, cela est pris sur la trésorerie. Elle varie tous les jours. Au 31 décembre, en prévisionnel, après toutes les opérations prévues, la trésorerie sera de 61 000 000 €.

Rodolphe PAUVERT demande de rappeler ce qu'est le fonds de roulement.

Catherine MACHARD répond que c'est une notion de droit constaté. Ce sont les titres de recettes, c'est-à-dire ce qui est annoncé comme recettes, mais qui n'est pas forcément encaissé. Il en est de même pour les dépenses. L'université sait qu'elle va faire une dépense, mais elle n'est pas forcément déjà décaissée. Le lien avec la trésorerie est la différence fonds de roulement - trésorerie. Le besoin en fonds de roulement est ce qui indique ce qui va arriver une fois que les recettes auront été encaissées et les paiements décaissés.

Sylvette VEZIEN ajoute que le fonds de roulement est principalement alimenté par le compte de résultat, c'est-à-dire la différence entre les recettes de fonctionnement et les dépenses prévues. Il faut intégrer en même temps tout ce qui est amortissement. Dans l'investissement sont inclus des biens amortis sur trois, cinq, dix ans. Cela alimente le fonds de roulement prévu pour investir dans les établissements publics. La différence est que la trésorerie est ce qui a réellement été encaissé. Le fonds de roulement est constitué des recettes déjà constatées, mais pas forcément encaissées. Le besoin en fonds de roulement résulte de la différence entre ce que l'on doit encaisser et ce que l'on doit décaisser. La trésorerie fait le tampon. Il est possible d'avoir un fonds de roulement important, mais de ne pas avoir de trésorerie, ou l'inverse. Il serait toutefois dramatique de ne plus avoir de trésorerie. Fort heureusement, ce n'est pas le cas à l'université. Cette trésorerie est alimentée par tout un tas de projets pour lesquels l'université dispose d'avances, alors qu'ils n'ont pas encore commencé. Il est étrange de dire que l'on termine avec un énorme besoin en fonds de roulement ou avec un déficit annoncé, mais avec toutefois une trésorerie importante. Cela s'explique par un décalage entre les deux notions.

Ludovic LE BIGOT précise qu'à l'université de Poitiers s'ajoute la dévolution du patrimoine. Dans le fonds de roulement, il y a du fonds de roulement non mobilisable, et en raison de l'accumulation pour des opérations immobilières les années antérieures, les montants sont importants. Mais ils sont non mobilisables, car à un moment ou à un autre, il y aura besoin du fonds de roulement et de la trésorerie pour pouvoir réaliser les travaux. Quand il y a le plan pluriannuel d'investissement, avec d'importants montants, il faut que les crédits soient disponibles pour pouvoir réaliser cette programmation pluriannuelle. Il y a toute une partie, à la fois du fonds de roulement et de la trésorerie, qui est bloquée pour certains types de dépenses. Il n'y a pas que la dévolution du patrimoine, mais aussi des recettes fléchées, récupérées, où la recette a déjà été faite et qu'il faudra mobiliser et décaisser quand il faudra réaliser les opérations. Il n'y a qu'une seule trésorerie, mais il est possible de découper les fonds de roulement entre le fonds de roulement du GEPA et le reste des fonds de roulement.

Sylvette VEZIEN ajoute qu'il serait même possible de découper la trésorerie avec le GEPA d'un côté et l'université de l'autre.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 04

Le Conseil d'administration approuve le budget rectificatif n°2 de l'exercice 2021 :

- Les autorisations budgétaires totales à l'occasion du budget rectificatif n°2 de l'exercice 2021 sont approuvées à l'unanimité ;
- Les prévisions comptables pour l'année 2021 sont approuvées à l'unanimité.

5) Budget initial de l'année 2022

La Présidente explique que la masse salariale de l'université de Poitiers devient de plus en plus compliquée. Ce fut toujours un point de difficulté, mais c'est encore plus le cas aujourd'hui compte tenu de nombreuses augmentations liées à des règles nationales et locales. Par exemple, l'augmentation de la mobilité que Grand Poitiers impose creusera le budget de 600 000 € dans les années à venir, 450 000 € pour cette année. Les 600 000 € d'augmentation par an seront pris sur la masse salariale. S'ajoutent à cela toutes les mesures de la LPR qui sont en partie compensées pour l'instant par une partie de la subvention de charge publique reçue. Par exemple, l'augmentation du RIFSEEP pour les collègues BIATSS a permis de recevoir une dotation, mais qui est loin de couvrir l'ensemble de l'augmentation à prévoir à ce stade, d'autant plus qu'il n'est pas question pour l'université de Poitiers de faire des différences entre les ITRF d'un côté et les AENES de l'autre. Ils font ou elles font le même métier. Il n'aurait fallu cibler l'augmentation RIFSEEP que sur les ITRF, ce qui n'est pas compréhensible dans l'institution. Comme c'est une initiative locale, ce ne sera pas couvert par la LPR.

Le CROUS a décidé d'augmenter ses tarifs d'un euro pour trois articles et de 50 centimes pour deux articles. Il n'était pas question à l'échelle de l'établissement de laisser peser cette augmentation sur le budget des usagers et personnels. L'université a décidé de compenser, ce qui entre en compte dans la masse salariale. Cela mène à 1 500 000 euros d'augmentation, voire plus quand on entre dans le détail. Ce n'est pas un contexte facile. Malgré cela, il existe des orientations politiques sur lesquelles s'appuie ce budget 2022.

L'université s'est engagée, dans la mesure du possible, à maintenir le volume d'emplois. Compte tenu de la masse salariale, la Présidente aurait pu décider de n'avoir quasiment aucun recrutement à la rentrée 2022 afin de rétablir l'équilibre et de pallier ces difficultés. Ce ne fut pas son choix politique. L'université est une entité avec 2 800 collègues impliqués dans une perspective globale. Quand elle regarde les emplois des enseignants-chercheurs, des enseignants et des collègues BIATSS, les deux ne sont pas séparés dans l'analyse. Il est envisagé de pouvoir rééquilibrer le lien formation-recherche, de redéployer les emplois à l'échelle de l'université de Poitiers. Cela change fondamentalement le regard porté sur l'emploi. C'est un point à travailler encore plus avec les directeurs et directrices de composantes, mais aussi avec les directeurs de laboratoires pour la prochaine campagne. Il faudra trouver cette intersection qui anime la trajectoire donnée à l'établissement en termes de rééquilibrage formation-recherche. C'est essentiel, car aujourd'hui, quand elle discute avec les directeurs et directrices de composantes, elle se rend compte d'une géométrie extrêmement variable d'une composante à l'autre. Certains effectuent le travail et anticipent le dialogue avec les laboratoires en leur sein alors que d'autres ne le font pas. Il n'est plus possible que la recherche soit la variable d'ajustement dans cet équilibre formation-recherche. Il faut mener les deux de front en parallèle. L'un ne peut pas aller sans l'autre.

Le deuxième objectif fixé à l'échelle de l'établissement est la question du pilotage. L'université souffre d'un manque de pilotage. Il est important de l'avoir en tête pour discuter avec les uns et les autres au cours de cette campagne d'emploi. Il faut préserver autant que possible le volume d'emplois à l'échelle de l'établissement. Cela signifie de repenser des fonctions, des partages au sein de cet établissement. Ces enjeux politiques ont contribué à la création du budget.

Flora SFEZ traitera plusieurs points pour présenter le budget, d'abord les trois enveloppes, puis les autorisations budgétaires, ensuite la question de l'équilibre financier, et enfin la soutenabilité du budget.

Il existe des enveloppes de crédit de fonctionnement masse salariale et hors masse salariale, mais également des enveloppes crédits d'investissements. Pour les enveloppes de crédit de fonctionnement pour la masse salariale, la Présidente vient de rappeler qu'il a été décidé de raisonner à volume d'emploi constant, avec une masse salariale maîtrisée. Pour l'enveloppe de crédit de fonctionnement hors masse salariale, des ajustements ont été faits en fonction des recettes et des dépenses 2021 et des prévisions 2022. En ce qui concerne l'enveloppe des crédits d'investissements hors subventions d'investissement, il existe des sous-enveloppes, une pour

l'investissement GEPA avec un PPI et une hors GEPA, où une attention particulière est portée aux amortissements nets en raison de problématiques de soutenabilité.

En ce qui concerne les autorisations budgétaires, il existe des autorisations d'emplois, des recettes et des dépenses. En ce qui concerne les autorisations d'emplois, un plafond global d'emploi de 2 856 est soumis au vote du CA. Ce plafond global d'emploi comporte les 2 527 emplois sous plafond d'État. L'an dernier, l'établissement était à 2 517. Il y en a dix de plus, car dix personnes de la COMUE ont été intégrées. Il y a 329 emplois à financer par des ressources propres, soit 22 en plus que l'an dernier, 13 pour le personnel BIATSS et 9 pour des CDD d'enseignants. Au total, le volume d'emploi est de 2 856. En ce qui concerne la masse salariale, il faut noter une augmentation par rapport à l'an dernier de 3,42%, néanmoins relativement maîtrisée, due à l'accroissement du montant prévisionnel des heures complémentaires de + 248 000 €, l'augmentation du ORPSOFT, le capital décès et la modification du calcul des contributions du FIPHP pour le handicap avec un impact de +49 395 €.

La prévision de masse salariale pour les contrats sous convention est en hausse de 1 400 000 €. De nouvelles mesures pèsent lourdement sur la masse salariale, passant de 1 052 000 € à 2 443 000 €, soit une hausse de 3,42 %, plus qu'un doublement. La hausse de la taxe de mobilité de 450 000 € en est un exemple comme la réforme du Crous qui représente +60 000 €, le forfait télétravail de 83 160 €, la PPCR 44 758 €, les IFSE-IT 421 934 € et les IFSI 171 186 €.

En ce qui concerne les autorisations budgétaires recettes/dépenses, les dépenses sont composées des trois enveloppes qui structurent la construction du budget : personnel, investissement et fonctionnement. Pour le personnel, les autorisations d'engagement égalisent les crédits de paiement, conformément à l'obligation légale.

Pour le fonctionnement, l'autorisation d'engagement est légèrement supérieure aux crédits de paiement. Pour l'investissement, il existe un décalage important entre autorisation d'engagement et crédit de paiement en raison de la crise de la Covid. Des travaux non terminés qui n'ont pas donné lieu à paiement, généreront un report de crédits de paiement pour l'an prochain. Le solde budgétaire est en déficit de 19 600 000 €, principalement à cause du GEPA.

En ce qui concerne les autorisations d'engagement pour les dépenses, le personnel compte pour 69% des autorisations d'engagement, puis viennent 19% pour l'investissement et 12% pour le fonctionnement. Les recettes globalisées représentent 97% des recettes et s'élèvent à 273 000 000 €, avec une subvention pour charge de service public de 211 000 000 € parmi lesquels 29 000 000 € de fonctionnement et 181 000 000 € de crédits de masse salariale. 3% des recettes sont fléchées. Les autres financements de l'État sont par exemple les subventions de l'État, comme les conventions avec des ministères pour 6 060 000 €. La fiscalité affectée, la CEVEC représente 1 700 000 €. Les autres financements publics sont de 37 900 000 € et les recettes propres de 16 500 000 €. Pour ces recettes propres, il existe des droits d'inscription qui comptent pour 6 800 000 €, d'autres recettes pour 8 800 000 € et la taxe d'apprentissage pour 886 345 €. Les autres recettes sont prépondérantes (prestations de recherche, services, formation continue) dans la répartition des recettes propres.

Les recettes fléchées sont à 100% d'autres financements publics.

Elle reprend le même tableau que précédemment, recettes, dépenses, mais cette fois-ci avec UP seule. Le solde est excédentaire de 2 600 000 €. Pour le GEPA, le solde budgétaire est négatif de - 22 000 000 € dû à la gestion de patrimoine. Pour la fondation, le solde budgétaire est en déficit de - 56 767 €. Le solde budgétaire, en ce qui concerne l'équilibre financier, est négatif à - 19 600 000 €. Il faudra puiser dans la trésorerie pour le combler.

En ce qui concerne la soutenabilité du budget, il y aura successivement la CAF – qui sert à investir –, la situation patrimoniale et les ratios de masse salariale. Le résultat net est en baisse de 13,3%. Cela aboutit à une contraction de la CAF de 4,7%, de 683 762 €, dû à la baisse du résultat net.

En ce qui concerne les tableaux de soutenabilité du budget en situation patrimoniale, ces tableaux mettent en évidence un compte de résultat prévisionnel, la CAF, l'état prévisionnel de la situation patrimoniale et un tableau consacré à la variation du FR, du BFR et de la trésorerie. Les quatre tableaux sont toujours construits de la

même manière : UP totale, UP seule, fondation, et GEPA. Pour le tableau de situation patrimoniale de l'UP totale, on constate que l'UP dégage un résultat net prévisionnel excédentaire de 5 423 220 €. La CAF est en contraction à 13 785 552 €. Le FR est en diminution de 23 847 640 € en large partie dû aux investissements du GEPA et dans une moindre mesure à ceux de l'UP seule. La diminution du FR est associée à une baisse du BFR, donc à une hausse des ressources. Cela conduit à une sortie de trésorerie de 19 761 991 €. Finalement, pour l'UP totale, le FR s'établit à 28 286 180 €, le BFR à 11 812 454 € et la trésorerie est de 40 098 634 €. Seule l'UP va dégager un résultat prévisionnel déficitaire de -1 125 553 €, une CAF de 3 247 15 €. Finalement, le FR s'établit à 21 031 309 €. La fondation dégage un résultat prévisionnel déficitaire de 56 767 € avec une CAF du même montant, ce qui entraîne finalement un niveau de FR de 1 246 878 €. Le GEPA va dégager un résultat net prévisionnel excédentaire de 6 605 539 €, une CAF de 10 595 166 € et finalement, un FR qui va s'établir à 6 007 994 €.

Laurent-Emmanuel BRIZZI expose les extractions du PPI, à la fois en recettes et en dépenses. Pour 2021, c'étaient à peu près 28 000 000 € de recettes et ce sera à peu près la même chose en 2022. Les dépenses s'élevaient cette année à peu près à 29 000 000 €. L'année prochaine, elles seront aux alentours de 46 000 000 €. Le PPI immobilier aura 46 000 000 € d'investissements. En 2021, la totalité des opérations du CPER FEDER 2015-2020 a démarré. Tous les projets sont engagés et certains seront livrés dans l'année. Ensuite, le plan de relance a été mis en place. Il a perturbé énormément la programmation immobilière, puisqu'il a fallu répondre rapidement à des sollicitations de l'État. Cela représente six opérations à plus de cinq millions d'euros. La problématique est que ces opérations sont très contraignantes en termes de temps et de programmation. Tout doit être terminé avant la fin 2022. La première étape a été de conclure tous les marchés avant la fin 2021.

Maintenant, c'est la réalisation de toutes les opérations avant la fin 2022 qui incombe. Différents projets ont été retenus par le plan de relance. Au-delà de ce plan de relance, il existe d'autres projets, dont celui du CPER 2015-2020, en particulier la restructuration de la bibliothèque de Lettres et Langues, le A2, qui devrait être livrée fin 2022. La construction du pôle Chimie devrait démarrer en 2022 ; la restructuration GEA et le projet Malraux au premier semestre 2022. Ensuite, le transfert de l'INSPE 16 sur le campus des Valois est prévu au printemps 2022. Depuis six mois a lieu l'isolation du secteur B, c'est-à-dire le secteur Sciences du campus. Le B24 terminé, il faut maintenant attaquer le B31, le B35, et le B25 suivra. Il existe d'autres projets hors CPER, comme la restructuration des réseaux dans la copropriété au niveau de la présidence. Il y a aussi la phase 2 de la plateforme Prométée sur le site du Futuroscope.

Il existe également d'autres projets de programmation courante, à savoir de la mise en sécurité, de la mise en accessibilité, les travaux sur les écocampus, donc les aménagements extérieurs, des aménagements spécifiques sur la performance énergétique et de la programmation interne. Le GER concerne la maintenance, de petits travaux. Un certain nombre de projets sont à plus de 500 000 €, par exemple l'aménagement du B31. Ce bâtiment regroupera la totalité du laboratoire EBI. Ensuite, il y a l'aménagement prévu de la bibliothèque de l'IAE pour 800 000 €, l'aménagement de la maison SQVT, qui aura lieu au Futuroscope, et des aménagements pour des salles de TP au sous-sol du B35 pour environ 500 000 €. La totalité de ces opérations va générer un prélèvement sur le fonds de roulement d'environ 19 000 000 €. L'université reçoit de façon récurrente des crédits qu'elle met de côté pour pouvoir les utiliser le moment venu. C'est au moment de la livraison des bâtiments qu'il faut clore les finances.

Flora SFEZ indique qu'il existe une innovation dans ce budget 2022, avec un PPI Recherche caractérisé par le démarrage des opérations du CPER FEDER, avec la mise en place de grands programmes de recherche structurants, comme les projets NEO OP, TRANSIC, COMPUTE et d'autres encore par exemple AQUITEM.

Elle mentionne aussi un PAI Recherche pour 250 000 k€. Finalement, il y a 11 500 000 € de dépenses et 10 500 000 € de recettes en 2022, et un prélèvement en fonds de roulement pour ce volet PPI de Recherche de 671 300 € en investissements en 2022. Sur le GEPA, le PPI a un prélèvement de 19 000 000 € en investissement. Sur le fonctionnement, l'université sera amenée à faire un prélèvement sur le budget principal de 1 125 553 € et de 56 726 € sur la fondation. Enfin, il faut prêter attention à deux ratios de masse salariale. Le ratio des dépenses de masse salariale sur recette ne doit pas dépasser 83%. L'université est à 83,09% cette année. L'an dernier, elle était à 83,13%. Le second ratio est celui des dépenses de masse salariale sur les dépenses de fonctionnement, à

87,35%. L'an dernier, l'université était à 87,55%. La situation s'est légèrement améliorée, mais normalement il ne faut pas dépasser 85%. L'impact des mesures de la LPR n'a pas contribué à une amélioration de ces ratios.

Rodolphe PAUVERT indique qu'à l'UFR Lettres et Langues, ils ont été informés de 30% d'heures complémentaires en plus de leur potentiel. La doyenne a également précisé la répartition des dépassements par département et des masters dérogatoires pouvant ouvrir avec des effectifs très faibles. Ensuite, comme l'UFR avait fait remonter l'offre avec cet excédent, il y a eu la visite de l'équipe présidentielle suivi d'un mail indiquant que la nouvelle offre de formation a été votée par l'UFR. Il demande ce qui s'est passé, quel a été le dialogue.

La Présidente ne sait pas si c'est le lieu pour discuter des problématiques internes des composantes.

Rodolphe PAUVERT souhaite connaître le fonctionnement, car il imagine qu'il est similaire dans les autres UFR.

La Présidente répond que l'équipe s'est déplacée pour répondre aux questions du conseil d'UFR. Elle n'en sait pas plus. Globalement, ce qui est pointé du doigt au niveau de l'UFR Lettres et Langues est assez vrai à l'échelle de l'établissement. Le travail mis en œuvre sur l'offre de formation a été plutôt abouti dans certaines composantes, mais pas dans toutes, où le déséquilibre est encore important. Cela va certes résoudre le sentiment de travail désorganisé qui pèse sur les épaules de toute la communauté universitaire. Il existe toutefois un enjeu de prise de responsabilité, car l'université est un établissement responsable.

Rodolphe PAUVERT demande comment le budget peut être estimé alors que le nombre d'heures est inconnu.

La Présidente répond qu'à l'échelle de l'établissement, c'est partout pareil, avec des maquettes qui désormais sont sous contrôle. Un outil permet enfin de contrôler l'ensemble. Il y aura des allers-retours avec la vice-présidente en charge des formations. La présidence a donné une enveloppe cible à ne pas dépasser.

Rodolphe PAUVERT indique que son UFR dispose de 12 000 heures de dépassement sur 30 000. C'est donc par rapport à l'enveloppe cible que le budget actuel est voté pour l'université.

La Présidente répond que l'ensemble est pris en compte.

Rodolphe PAUVERT indique que son UFR de Lettres et Langues ne sait pas combien d'heures il aura. Si tout le monde dépasse de 30%, il demande par rapport à quelles estimations le budget est établi, si c'est par rapport à la cible potentielle ou par rapport au dépassement de tout le monde.

La Présidente répond qu'il s'agit d'un budget global avec des projections, des tendances, des impulsions. Elle souhaite un rééquilibrage des activités de formation et de recherche et le budget est construit dans cette dynamique. En effet, pour la première fois apparaît un PPI Recherche.

Rodolphe PAUVERT demande si son UFR est une exception dans le dépassement des heures.

La Présidente répond par la négative. Beaucoup de composantes ont fourni d'énormes efforts. C'est en train de se réguler. Nombre d'entre elles ont joué le jeu de la réduction des offres de formation, et Lettres et langues en font partie.

Thierry CABIOC'H indique que les chiffres étaient plus détaillés en Commission finance, où plusieurs membres du Conseil étaient présents. C'est une projection à la hausse pour l'année 2022 pour les heures complémentaires qui ne tient pas compte de la nouvelle offre de formation 2022-2026. Le budget est établi avec 6 500 000 € prévus pour les heures complémentaires, en légère augmentation par rapport à 2021. Cela vient s'ajouter aux augmentations sur la mobilité, Grand Poitiers, sur le GVT, etc. Un budget équilibré est proposé aujourd'hui avec des contraintes très fortes en matière de masse salariale. En matière de soutenabilité, l'université est au bout du bout. L'absence de compensation de la part de l'État vis-à-vis de nombreuses mesures a de fortes conséquences sur la campagne d'emploi. Il regrette que la subvention d'État reste identique depuis de nombreuses années malgré l'augmentation considérable des effectifs dans de nombreuses composantes de l'établissement.

La Présidente indique que le dernier exemple en date est le télétravail qui avait été annoncé comme allant être compensé alors qu'il ne l'est pas. Peut-être que cela va évoluer. Mais aujourd'hui, c'est 2,50 € par jour de télétravail. À l'échelle annuelle, cela représente beaucoup. La mobilité Grand Poitiers s'élève à 450 000 € supplémentaires. Demain et pour les années à venir, s'il n'y a pas d'autres augmentations, ce seront 600 000 €. Comme il s'agit d'une mesure locale, c'est zéro euro compensé État. La masse salariale devient à nouveau la principale difficulté à l'échelle de l'établissement. La Présidente doit être vigilante sur la soutenabilité financière. Elle ne souhaite pas que le budget de l'université de Poitiers soit un jour géré par le rectorat comme certains de ces collègues dans d'autres universités ont pu le vivre. Cette mise sous tutelle du budget ne permet plus d'avoir les discussions en tête à tête et les coupes sont très franches. L'enjeu est de ne pas se retrouver dans cette situation de sujétion.

Majdi KHOUDEIR comprend que certaines parties ne soient pas compensées par le ministère. Mais il faut savoir pourquoi et sur quels critères sont calculées les compensations par rapport à la réalité du terrain. Il est conscient des efforts qui sont faits pour équilibrer le budget. Ce dernier, du fait de la masse salariale, ne va pas laisser une large marge de manœuvre. Cela va se refléter sur la structuration et le fonctionnement de l'établissement, car il s'agira d'une responsabilisation à tous les niveaux pour ne pas dépasser la ligne de crête sur laquelle se trouve l'université. Il ne faudra pas avoir de surprise dans les années à venir.

La Présidente pense qu'il faut une responsabilisation à tous les niveaux pour y parvenir. C'est l'enjeu de demain. La première responsabilisation porte sur un enjeu répété depuis des années : l'offre de formation. Tout ne serait pas résolu avec une réduction de cette offre. Néanmoins, les 6 500 000 heures complémentaires pourraient faire l'objet d'un ou deux millions d'économies. Cela permettrait de souffler. Les enseignants, les enseignants-chercheurs, les personnels BIATSS sont fatigués. Or, sur la dernière offre de formation, les heures complémentaires ont encore été exploitées. Le Conseil est à même d'entendre la manière dont se positionne l'université de Poitiers, mais dès lors que cela touche au master d'X ou Y, cela devient très compliqué. Il faut une responsabilisation collective pour demain si l'université veut garder un budget géré par ses propres soins.

Majdi KHOUDEIR indique que c'est aussi la question des ressources propres. C'est affiché à 6%. Au-delà du fait que cela donne de l'oxygène, il serait aussi possible d'améliorer l'interaction avec l'environnement extérieur. Cette question des ressources propres interroge également le positionnement sociétal et l'interaction avec les structures à l'extérieur, génératrices elles aussi de ces ressources propres.

La Présidente partage en partie ce qui vient d'être dit. Il faut générer des ressources propres avec la sphère extérieure. La taxe d'apprentissage rapporte peu.

Flora SFEZ souligne que des ressources propres ne sont pas dans les recettes propres, mais dans les autres financements publics comme l'apprentissage que donne l'UFA. Cela a été budgété à 2 500 000 € cette année.

La Présidente explique que c'est une façon d'avoir des ressources propres, de tisser du liant avec le tissu économique. Mais c'est aussi et surtout une modalité pédagogique pertinente pour l'insertion professionnelle des étudiants. Mais il faut que ce modèle pédagogique arrive à s'inscrire dans la dynamique de l'université. La mixité doit l'emporter le plus possible quand on ouvre des formations à l'apprentissage. Si l'on génère des heures et des heures derrière, on sera encore incapables de gérer l'ensemble. C'est une source, une possibilité, certainement pas celle qui rapporte le plus aujourd'hui à l'échelle de l'établissement. La preuve est qu'un moyen humain supplémentaire est dédié pour l'accompagnement des équipes pédagogiques au déploiement de l'apprentissage. C'est un vrai signal. Les choses sont de mieux en mieux organisées depuis l'arrivée du nouveau directeur du CFA. L'enjeu porte sur les contrats de recherche. Il y a un vrai manque à gagner et quelque chose à faire. Aujourd'hui, l'université n'est pas encore capable de proposer aux enseignants-chercheurs et aux chercheurs des facilités de gestion telles qu'elles peuvent être observées au CNRS, même si des progrès ont été réalisés. Il faut aller au-delà et poursuivre l'effort pour permettre d'attirer davantage des contrats de recherche gérés à l'université. Il faut réussir à travailler sur les ressources propres, à condition qu'elles n'entraînent pas la génération d'heures supplémentaires.

Ludovic LE BIGOT indique que l'université n'est pas à 6% de ressources propres, mais à 18%. Il faut savoir si ce montant est suffisant ou non, mais c'est entre 17 et 18%.

La Présidente propose de passer au vote spécifique du plafond d'emploi, puis du budget. Le plafond d'emploi est de 2 856 avec 2 527 emplois sous plafond d'État et 329 emplois sous ressources propres.

Délibération n° 05

Le Conseil d'administration approuve :

- **Le plafond des emplois à l'unanimité ;**
- **Le programme pluriannuel d'investissement (PPI) à l'unanimité ;**
- **Les autorisations budgétaires totales à l'occasion du budget initial de l'exercice 2022, les prévisions comptables pour l'année 2022 et le budget initial de l'exercice 2022 à l'unanimité.**

6) Désignation du référent de l'UFR Sciences humaines et arts au Conseil documentaire

Concernant la désignation du référent de l'UFR Sciences humaines et arts au Conseil documentaire, la candidature de Monsieur Vladimir AGRIGOROAEI est proposée.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 06

Le Conseil d'administration approuve la désignation de Monsieur Vladimir AGRIGOROAEI par l'UFR Sciences humaines et art pour siéger au Conseil documentaire de l'université de Poitiers à la majorité (25 voix pour, 0 voix contre, 2 abstentions).

7) Campagne d'emplois

La Présidente rappelle que la masse salariale est extrêmement contrainte cette année. Il existe une volonté de maintenir le volume d'emploi. C'est le sens du dialogue qui s'est tenu avec les services, les directeurs et directrices de composantes. Une toute nouvelle méthode a été mise en place pour travailler aux discussions en matière d'emploi. Elle comporte plusieurs étapes et s'inscrit dans une vision globale. Quand les directeurs et directrices de composantes ont été rencontrés, les discussions ont porté sur les enseignants, enseignants-chercheurs et collègues BIATSS. Ce n'était pas le cas avant. La deuxième nouveauté est que l'université cherche à se positionner dans une dynamique pluriannuelle, à se projeter pour les années à venir sur les moyens nécessaires et sur la stratégie de recherche, mais également les masters à développer pour pouvoir travailler à l'échelle de cette campagne d'emploi. Cela se traduit par une première rencontre en tête à tête avec chaque directeur et directrice de composante pour partager les stratégies de l'établissement et de la composante.

Ensuite, chaque directeur et directrice de composante a rencontré individuellement chaque vice-président concerné, le VP finance, le vice-président RH, le VP patrimoine et la vice-présidente formation. Ils ont échangé individuellement thématique par thématique et également avec les services. Dans un dernier temps, elle a rencontré à nouveau chaque directrice et directeur de composante pour discuter spécifiquement des emplois BIATSS et enseignants-chercheurs dans cette dynamique pluriannuelle. Les arbitrages ont été faits à ce moment-là. Dans une dernière réunion de conférence des directeurs et directrices, tous réunis, elle a présenté les résultats de l'ensemble de la campagne d'emploi. Cette méthode prend beaucoup de temps, mais se révèle très efficace, car elle permet d'avoir une vision globale et d'ensemble et surtout un résultat dans la plus grande transparence puisque chacun sait exactement ce qui s'est passé à l'échelle de l'établissement. Une autocritique de cette méthode a été réalisée en conférence des directeurs et directrices. Il existe des points positifs et d'autres à améliorer. Le point positif est la vision globale et le fait de se projeter dans l'avenir. Les points négatifs sont le calendrier utilisé, qui doit être réajusté. Il est trop tard et trop ramassé dans le temps. Les prochains dialogues commenceront en mai avec la rencontre entre la présidente et les directeurs et directrices de composantes pour discuter de stratégie. Dans la foulée, il y aura le dialogue RH puis probablement le dialogue finance, ensuite patrimoine et formation pour pouvoir avoir des temps de discussion. Il est souhaitable d'améliorer le partage d'informations préalable avec les directeurs et directrices de composantes, et les services en termes d'objectifs stratégiques. Le but est de déterminer les indicateurs utilisés pour discuter des projections souhaitées pour l'établissement. Si l'année prochaine, dans le dialogue avec l'ensemble des services et des composantes, il est déterminé qu'il faille un vrai focus sur la fonction « finance » à l'université, il sera annoncé clairement que cette fonction-là intéressera particulièrement l'établissement pour reprendre et réorganiser les choses. Il est important

de partager cela en amont des dialogues et d'avoir en tête comment l'université se positionne sur le territoire national par rapport aux autres établissements de même typologie, pluridisciplinaires, avec santé.

Gilles MIRAMBEAU indique que sa présentation est issue d'une note annuelle que le ministère transmet aux établissements. Elle fait un zoom sur l'université pour l'année 2019. En 2019, 2 774 personnels étaient comptabilisés au sein de l'établissement. Ils se répartissaient en 1 589 enseignants et 1 185 personnels BIATSS.

L'établissement comptait 26 846 étudiants. Toutes ces données sont issues de remontées faites par l'établissement à certaines périodes. Il faut noter deux points importants. La colonne typologie représente la somme de tous les effectifs compris dans tous les établissements dont la structure est similaire à l'université de Poitiers. Par exemple, l'université Picardie Jules Verne est aussi une université pluridisciplinaire avec santé. L'université de Bordeaux l'est aussi. Tous les étudiants de ces structures sont ajoutés. Dans ces établissements, on peut compter 469 839 étudiants. L'université de Poitiers représente 5,7% du total. Si l'on fait la même chose sur les personnels, on peut constater que l'établissement représente 6,4% des personnels de la typologie. Il serait possible de faire le même exercice sur le plan national, mais cela aurait moins d'intérêt, car cela regroupe également les écoles d'ingénieurs par exemple. L'exercice positionne l'établissement dans la typologie, mais cela ne veut pas dire qu'il faut tendre vers cette typologie. C'est juste pour remettre en perspective l'établissement.

Sur l'histogramme de gauche sont représentés le personnel de l'université et les étudiants. On voit bien le 6,4 et le 5,7. Le pourcentage d'étudiants a été remonté à la typologie des enseignants, comme si les deux histogrammes avaient le même pourcentage, 6,4%. Dans cette hypothèse, l'université aurait dû accueillir en 2019 : 30 070 étudiants avec le même nombre d'agents. L'exercice inverse aurait pu être réalisé, en prenant 5,7%. Dans ce cas, il aurait fallu accueillir le même nombre d'étudiants, mais avec 2 468 agents. Si cela est ramené par rapport aux effectifs de l'année 2019, un léger décalage apparaît. Le ministère regarde aussi comment les agents se répartissent sur la fonction « enseignement » et sur la fonction « personnel administratif ». À l'université de Poitiers, la répartition est de 57% chez les personnels enseignants pour 43% chez les personnels administratifs dits BIATSS. La typologie est un peu différente, avec 53% de personnels enseignants et 43% de personnels BIATSS. Ce constat est fait depuis pas mal de temps. La typologie a été appliquée aux 2 774 agents. Cela donnerait le ratio suivant : 1 470 enseignants au lieu de 1 589, et 1 304 BIATSS au lieu de 1 185. Le ministère regarde aussi comment les missions dites permanentes sont couvertes par des agents titulaires et contractuels. La mission de l'enseignement est dite permanente. Elle est couverte par les enseignants qui représentent 1 240 titulaires et 349 contractuels. Le pourcentage de couverture de ces missions est de 22% par des personnels contractuels pour les enseignants. Cela se rapproche de la typologie, qui est à 21,5%. La situation des personnels BIATSS est un peu différente. Les missions permanentes à l'université de Poitiers sont couvertes par 880 agents BIATSS titulaires et 166 agents contractuels, ce qui représente 16% de la couverture de ces missions par les agents contractuels. Or, la typologie est à 27,3%. À l'université, d'autres choix ont été faits depuis longtemps. La couverture par des personnels contractuels est bien moindre par rapport aux autres établissements de la même typologie. Si elle était appliquée, la répartition serait la suivante : 761 personnels titulaires pour 880 et 285 personnels contractuels pour 166.

La répartition des personnels chez les enseignants a aussi été observée. En 2019, on comptait 323 professeurs d'université, 621 maîtres de conférences et 296 personnels enseignants du second degré et premier degré (26, 50 et 24%). Il existe un petit différentiel chez les professeurs d'université. Chez les agrégés et PRAG, c'est 22%. Si cette typologie est appliquée, le transfert s'opérerait plutôt des personnels du second degré vers les PR. L'université aurait 341 PR au lieu de 323, et 278 seconds degrés au lieu de 296. On trouve cette répartition chez les personnels administratifs. En 2019, chez les personnels titulaires, la répartition était de 22% de catégorie A, 28% de catégorie B, et 49% de catégorie C. En appliquant la typologie à côté aux 880 personnels BIATSS titulaires, cela ferait 253 catégories A au lieu de 200, 250 catégories B, à peu près similaires, et 377 catégories C au lieu de 435. Voilà comment l'université de Poitiers est potentiellement observée par le ministère et dans sa typologie, l'exercice n'a pas été effectué sur le plan national. Cela donne des ratios qui ne sont pas forcément très parlants pour l'établissement.

La Présidente retient de ces indicateurs que globalement, l'établissement est bien doté en personnel par rapport au volume d'étudiants. C'est une force. Il ne s'agit pas de ramener l'université à la moyenne de la typologie. Il est intéressant de constater que l'université a un peu plus que les autres. C'est une richesse à préserver en étant responsable. Cela commence par la formation. La deuxième caractéristique est que l'université est mieux dotée

en personnel enseignant qu'en personnel BIATSS. L'université couvre mieux ses missions permanentes par des titulaires que les autres établissements de la typologie. Ce n'est pas encore satisfaisant, mais il faut être fiers de ce positionnement par rapport aux autres. Enfin, l'établissement possède beaucoup moins de catégories A que les autres établissements de la typologie. Il faut corriger cette tendance, car il faut avoir des collègues en appui sur les missions « recherche et formation ». Les objectifs politiques qui ont guidé les discussions dans le cadre de cette campagne d'emploi ont consisté à articuler la question des moyens avec la stratégie de l'établissement.

Le volume d'emplois constants a été un enjeu de toutes les discussions à l'échelle de l'établissement. Le but est de tendre vers un équilibre « formation-recherche ». Le troisième objectif est de renforcer le pilotage compte tenu du déficit largement pointé par les instances d'évaluation, tout cela dans le souci de la soutenabilité financière qui a été l'objectif numéro un de la stratégie déployée. Gilles MIRAMBEAU va désormais développer les caractéristiques internes de l'établissement.

Gilles MIRAMBEAU indique que cet exercice n'est pas simple, car les composantes sont différentes les unes des autres, certaines avec de la recherche, d'autres avec des programmes pédagogiques nationaux, et d'autres non. Des éléments ont été mis à disposition de chaque doyen avant chaque rencontre. Ils s'appuient sur des données que l'établissement remonte à des dates bien précises : il s'agit des inscriptions principales au 15 janvier dans l'enquête SISE. Un certain nombre d'étudiants ne se retrouvent pas dans ces volumes. L'évolution des effectifs dans chaque composante a été regardée sur les rentrées 2018, 2019 et 2020. À chaque fois, le différentiel s'affiche ainsi que le pourcentage d'augmentation d'une année sur l'autre, voire la progression entre la rentrée 2018 et 2020.

On constate que quelques composantes ont vu leurs effectifs augmenter de façon relativement importante sur cette période. Trois composantes sortent du lot, l'IPAG, SFA et la faculté des Sciences du sport. L'IPAG a une politique de développement vers la formation à distance. Les effectifs sont relativement modestes. Cette politique a porté ses fruits. Un nombre important d'étudiants ont été inscrits à l'IPAG, notamment sur la formation à distance, ce qui explique cette hausse. Les deux autres composantes, SFA et FSS, sont un peu dans la même situation. Elles ont vu leurs effectifs augmenter, FSS, car elle a pris la loi ORE à plein régime et en raison de la réforme de la PACES ces dernières années. La hausse des effectifs est relativement importante, notamment en SFA, avec 830 étudiants en plus sur ces trois dernières rentrées. Quelques composantes voient leurs effectifs baisser, mais cela reste mesuré. Les effectifs de l'IAE restent stables, voire augmentent légèrement, ce qui n'est pas tout à fait le cas des deux IUT qui voient leurs effectifs légèrement baisser. Au total, l'université de Poitiers a vu ses effectifs augmenter à cette date et pour le ministère de près de 5%.

La consommation des heures équivalent TD, appelées cibles tout à l'heure, est représentée. Dans le tableau, on trouve ce qui a été fixé pour l'offre de formation actuelle, ce que les composantes sont censées tenir comme objectif sur l'offre de formation 2016-2021 ; la consommation 2018-2019, avec le différentiel par rapport à la cible et par rapport à 2019-2020. La consommation 2020-2021 est représentée. Les chiffres sont sortis en fin de semaine dernière et ne figurent pas dans la note. Pour l'établissement, on constate que la cible fixée n'est pas tenue. Elle était de 360 900 heures. Les volumes d'heures consommées sont approximativement de 390 000 heures. La cible est donc dépassée de 30 000 heures. 30 000 heures fois 60 euros de l'heure font 1 800 000 euros. Quelques composantes voient les cibles dépasser, comme SFA, ce qui s'explique en partie par une hausse des effectifs relativement importante. SHA et FSS dépassent également la cible. Sur la composante FSS, la cible a été définie avant la loi ORE et les impacts que cette composante a connus. Les deux IUT voient aussi leur cible dépassée. La tendance tend à se rapprocher de la cible, plutôt sur une tendance positive pour ces deux composantes.

L'université s'est intéressée à trois indicateurs pour observer les composantes les unes par rapport aux autres. Ils ont fait l'objet de remarques de la part des directeurs. Ils seront donc revus l'année prochaine. Le premier indicateur regardé est le nombre d'étudiants sur le nombre de personnels BIATSS formation. La division donne une idée de comment les étudiants sont encadrés par les personnels BIATSS dédiés à la formation. Ce ratio est à prendre avec beaucoup de précautions. On s'aperçoit que pour un groupe de composantes dont l'offre de formations est assez similaire et se rapproche, à savoir les deux IUT, l'IRIAF, l'ENSIP et en partie SFA, avec beaucoup de travaux pratiques, ces ratios sont assez proches pour quatre des cinq composantes citées. Ce n'est pas tout à fait le cas pour SFA, où les étudiants sont un peu moins bien encadrés que les autres par les personnels BIATSS formation. Pour l'IPAG et SHA, c'est un peu différent. L'IPAG a comme caractéristique importante d'avoir beaucoup d'étudiants à distance. SHA, sur les personnels BIATSS, a un nombre d'étudiants important.

C'est une donnée importante regardée dans la campagne d'emplois. Le deuxième indicateur observé est le taux d'encadrement, à savoir le nombre d'étudiants par personnel enseignant. En moyenne, sur l'établissement, il y a 21 étudiants par enseignant. Ce taux d'encadrement est très favorable par rapport au national. Si l'on regarde les composantes qui ont des offres de formations assez similaires, on se rend compte que l'ENSIP, l'INSPE et les IUT ont des indicateurs qui se rapprochent. C'est normal, car ils sont en dessous de ce qui est constaté dans d'autres IUT au niveau national. À SFA, le taux d'encadrement n'est pas mauvais. Il est dans la moyenne nationale, par exemple pour des formations scientifiques et techniques. Sur le domaine Droit, Éco, Gestion, SHA, Lettres et Langues et IPAG, les ratios sont assez proches. Pour Lettres et Langues, le ratio est relativement faible, mais c'est aussi dû à une offre de formation qui nécessite un découpage avec un encadrement particulier pour l'apprentissage des langues. Le ratio personnel BIATSS formation sur enseignants a aussi été observé. Quelques composantes ont des ratios très inférieurs à la moyenne qui est de 0,37 pour l'établissement. L'UFR SFA a un ratio faible, comme l'UFR Lettres et Langues et l'UFR de Médecine. Ces éléments ont permis de comparer les composantes les unes par rapport aux autres dans les campagnes d'emplois et les choix définitifs qui ont été opérés.

La Présidente rappelle que ces indicateurs ont été discutés avec les directrices et directeurs de composantes. Ils ont été plus ou moins pris en compte pour opérer des choix et des arbitrages. Le but était de se projeter sur du pluriannuel. Dans une campagne d'emplois, il est important d'avoir des règles partagées, identiques pour toutes les composantes et pour tous les services de l'établissement. Ce fut le cas. Sébastien LAFORGE va rappeler les règles communes appliquées lors de cette campagne.

Sébastien LAFORGE rappelle que les règles concernent deux aspects : l'un sur les modalités de recrutement et l'autre sur la manière dont la question des postes vacants a été traitée pour les départs à la retraite, les mutations, les détachements ou les disponibilités, selon les différents cas de figure. Les modalités de recrutement des postes BIATSS suivent les règles édictées par le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation. Elles précisent la nécessité de respecter un équilibre entre le nombre de concours ouverts en interne et à l'externe. Le ministère impose également un certain nombre de concours ouverts spécifiquement aux personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi, les BOE, qui sont les personnes en situation de handicap. Il demande également de prêter attention et d'ouvrir un certain nombre de postes dans le cadre du dispositif PACTE qui ne concerne que des postes de catégorie C et qui s'adresse aux personnes éloignées de l'emploi, soit des jeunes de moins de 25 ans qui sont très peu ou pas diplômés, soit des personnes de plus de 45 ans en situation de chômage de longue durée. Dans ces cas, les postes sont ouverts sur des dispositifs de type alternance pour essayer de les réinsérer dans l'emploi.

En ce qui concerne la manière de traiter la question des postes vacants pour les personnes BIATSS, pour les postes libérés à la suite de départs à la retraite ou de mutation, voire de promotion, il existe un changement majeur qui était déjà effectif l'année dernière, mais qui est aujourd'hui clairement affiché. Lorsqu'il y a un renouvellement du poste, il s'effectue dès la date de départ. Il n'y a plus de délai de deux mois entre le départ de l'agent et son remplacement par un nouvel agent. Certains de ces postes peuvent aussi être redéployés soit en interne dans la composante ou le service, soit dans une autre composante en fonction de l'évolution des besoins. Pour les postes qui sont libérés ou qui font l'objet actuellement de détachement ou de disponibilité, il n'existe pas de possibilités de remplacer l'agent par un titulaire puisque son poste est plus ou moins occupé. Cela dépend néanmoins des filières. Pour les filières bibliothèques et ITRF, ce sont des postes gérés en interne par l'établissement. Les règles fixent une conservation du support de poste. La durée de la conservation du poste va dépendre du motif pour lequel l'agent est en disponibilité ou en détachement. Dans le cas des détachements, cette conservation du poste est effective pour cinq ans au maximum. En ce qui concerne les personnels de l'AENES, c'est différent, puisque leur gestion est du ressort du rectorat et non de l'établissement. Dans ce cas, le poste pourra être republié au mouvement académique après un an de vacance.

Concernant les postes d'enseignants et enseignants-chercheurs, la Présidente a beaucoup insisté sur la nécessité pour les enseignants-chercheurs d'avoir un profil d'enseignement, mais aussi un profil de recherche en termes de justification de la demande de poste. Lorsqu'un poste d'enseignant de langue est libéré en composante, il est systématiquement réaffecté vers les Maisons des langues, sauf pour ce qui relève des postes d'enseignants de langue à la faculté des Lettres et Langues. De plus, un point important concerne les recrutements inférieurs. Il en existe chaque année. Il est important de rappeler que dans ce cas, le poste est remis au concours l'année suivante. Il ne faut pas penser que le poste est perdu si l'on ne recrute pas et qu'un candidat un peu moins en adéquation avec le profil est quand même recruté par peur de perdre le poste. Il faut aussi porter une attention

particulière au vivier de candidatures, en particulier lorsque plusieurs postes sont mis au concours dans une même section. Une approche pluriannuelle est encouragée sur ces campagnes d'emplois. Quand des candidatures et des postes s'ouvrent en grand nombre dans une section CNU, il semble important d'essayer de prévoir des ouvertures de postes sur plusieurs années plutôt que d'essayer de recruter à tout prix tout le monde sur une même année. Quand il y a des départs à la retraite ou des mutations, la règle générale appliquée est le positionnement d'un ATER pour un an sur un poste qui devient vacant à la rentrée 2022. Certains postes peuvent également être redéployés dans ce cadre-là. De toute façon, il n'y a pas d'ouverture d'un concours de maître de conférences ou de professeur, mais le positionnement systématique d'un ATER. À l'avenir, il faudra travailler sur une approche pluriannuelle, pour éventuellement garder un ATER deux ans s'il est nécessaire de réfléchir à l'organisation, etc. Pour les détachements et disponibilités, c'est un peu la même chose que sur les postes BIATSS. Pour les enseignants-chercheurs, la gestion est locale. Le support est conservé pendant la durée du détachement ou de la disponibilité, avec la possibilité de positionner un ATER en attendant le retour du ou de la collègue.

Pour les postes d'enseignants du second ou du premier degré, ce n'est pas l'établissement qui gère ces postes et le support n'est pas conservé. Si l'agent veut revenir en poste à l'issue de son détachement et de sa disponibilité, il est réaffecté au niveau du rectorat, et il doit postuler des postes qui seront ouverts au recrutement au niveau rectoral pour les années suivantes. En attendant, il est possible d'essayer de compenser l'absence par un ATER, un contractuel, ou éventuellement redéployer le poste en interne.

La Présidente voit que pour un enseignant-chercheur, il faut le profil enseignement et recherche. Lors de différentes discussions, elle a constaté qu'il n'existait pas de profil recherche, même pas un laboratoire fléché. Il existe une politique de rééquilibrage « enseignement-recherche ». Les stratégies du laboratoire, du département, de la composante, doivent s'imbriquer les unes dans les autres, mais ce n'est pas le cas à de nombreux endroits. Les enjeux pour demain sont une justification de l'ensemble des emplois. Il faut avoir une vraie stratégie basée sur les deux missions que sont l'enseignement et la recherche. Par ailleurs, il faut prioriser les demandes. Cependant, si l'on se met dans une vision pluriannuelle, le dialogue n'est pas facile en interne, mais nécessaire pour se projeter sur cet objectif. Côté BIATSS, la bonne nouvelle est qu'il n'y a plus de délais de carence lors du départ d'un collègue. Nicolas BOISTAY va présenter les résultats de la campagne d'emplois.

Nicolas BOISTAY commence par l'UFR Lettres et Langues. Sur les postes vacants, il y a deux postes de professeurs d'université et cinq postes de maîtres de conférences. Sur ces postes, la composante a demandé deux publications de professeurs, quatre publications de maîtres de conférences et une transformation d'un maître de conférences vers un professeur associé. À la suite des discussions et des divers échanges, il a été décidé de publier un poste de PR dès la rentrée 2022 avec un ATER, mais avec l'engagement de l'établissement de l'ouvrir en 2023 à un second poste de PR. Sur les quatre postes de maîtres de conférences, deux postes vont être publiés et il y aura des ATER sur deux postes. La transformation n'est pas accordée. Cependant, il y aura un ATER sur le support qui sera vacant de maître de conférences.

Sur la composante SHA, il y avait cinq postes de professeurs et cinq postes de maîtres de conférences. La composante a demandé cinq professeurs, une création de poste de professeur, cinq postes de maîtres de conférences et une création de maître de conférences. Les deux créations sont refusées. Sur les cinq postes de professeurs, trois postes seront publiés et il y aura deux ATER sur les deux autres postes vacants. Sur les cinq postes de maîtres de conférences, un poste sera publié, trois postes auront un ATER. Sur le cinquième, il y aura la création d'un poste d'ATER définitif au niveau de la composante. En faisant ce choix, il est possible de créer un poste complémentaire en psychologie, car en termes de masse salariale, il est possible d'absorber le coût avec la transformation de ce poste-là, ATER, plus catégorie C en psychologie.

La Présidente précise, à propos de cette transformation, que le collègue en question était « non produisant ». Il n'y avait pas de demande de priorisation de profil recherche. C'est une composante en souffrance du point de vue de l'appui BIATSS. Il faut se saisir de cela pour maintenir le volume potentiel d'enseignement réalisé par un ATER. En masse salariale, cela permet de faire des économies. Un moyen BIATSS sera donc réaffecté derrière au sein de ce département. Cela a été fait dans la discussion avec le directeur de composante.

Nicolas BOISTAY ajoute que sur les enseignants du premier et du second degré dans la faculté des sports, FSS, il y a trois postes vacants ou susceptibles d'être vacants. Sur ces trois postes, la composante a demandé trois publications. Deux postes sont publiés actuellement dans le cadre de la première campagne. Dans le cadre du

second degré, les campagnes sont complètement déconnectées des campagnes universitaires. Les campagnes sont déjà en cours et il est possible de ne publier que les postes vraiment vacants et ceux pour lesquels la personne a vraiment déposé son dossier de départ à la retraite. Un poste peut aussi être publié dans le cadre de la seconde campagne, puisque la personne n'avait pas déposé son dossier de départ à la retraite au moment de l'ouverture. Le risque en seconde campagne est le veto du recteur ou de la rectrice du lieu d'affectation de l'enseignant du second degré. Il y en a de plus en plus dans un certain nombre de matières.

Dans la composante SFA, il y a deux postes vacants, avec deux publications demandées. Un des postes part vers la MDL, puisque c'est un professeur de langues. Un BIATSS sera mis sur un des postes vacants. Le profil est en cours de définition avec la composante. En ce qui concerne les personnels BIATSS, pour la composante « Droit », il y a eu 13 demandes et une demande de résorption des décalages grade fonction.

Dans le cadre de la politique de l'établissement, tous les ans, les personnes qui occupent des fonctions de catégorie B ou de catégories supérieures par rapport à la catégorie qu'ils occupent ont une prime de catégorie B, mais restent catégorie C ou ont une prime de A, mais restent catégorie B. Tous les ans, entre deux et quatre postes sont ouverts pour résoudre ces décalages. En plus, les listes d'aptitude permettent de résorber cette typologie de décalage. Il existait une demande de création de catégorie A en utilisant un support de maître de conférences, une transformation de second degré vers un poste d'ASI et dix maintiens selon différentes formes. Par rapport à ces demandes, la résorption est accordée et un concours interne sera ouvert. La création est en attente d'argumentaire, mais faute d'en avoir un, un ATER sera mis sur ce poste. La transformation est accordée. Un concours sera ouvert pour la personne qui occupe aujourd'hui les fonctions. Sur les dix maintiens, un poste est ouvert au concours BOE. Neuf autres postes seront mis à la mobilité ou renouvelés en CDD ou maintenus en CDI, puisqu'il y a eu aussi des demandes pour l'ouverture de concours pour les personnes qui sont actuellement en CDI.

La DRINNOV, Direction de la recherche et de l'innovation a eu huit demandes, une demande de transformation, deux demandes de créations, et cinq demandes de maintiens. La demande de transformation a été accordée. Il y aura un IGR vers un IGE. Sur les deux demandes de créations, l'une a été refusée et l'autre a été accordée sous couvert que le financement arrive. Sur les cinq demandes en maintien, il y a trois mises en mobilité et deux passages en CDI seront proposés.

À la DRH, 13 demandes ont été faites, deux demandes de résorption de décalages, deux demandes d'apprentis, une demande de création, et huit demandes de maintiens. Les demandes de résorption ont été refusées. Les apprentis ont été accordés. La création a été refusée. Sur les huit maintiens, il y aura des renouvellements de CDD ou de la mobilité. 31 concours BIATSS sont ouverts, avec cette année, plus de concours de catégorie B et A. D'habitude, les volumes étaient plus importants pour les catégories C, ce qui permettait aux personnels de pouvoir évoluer en termes de catégories. Sur les différentes filières, 24 postes seront ouverts au niveau de la filière ITRF, avec comme pour les années antérieures, quand ce n'est pas fléché, c'est-à-dire quand il est inscrit université comme pour les catégories C, une volumétrie d'emplois ouverte. Cela permet à l'ensemble des personnels de l'université de passer les concours puisqu'il faut un an d'ancienneté pour les concours internes. Par conséquent, tous les agents en poste peuvent postuler. Soit les personnes qui auront le concours seront maintenues sur leur poste, car elles seront sur des ressources État, soit elles seront mises sur d'autres postes, et ce seront des discussions avec les agents. Cela évitera de flécher les postes et de créer des difficultés derrière.

Sur la filière AENES, trois postes sont ouverts, deux externes ADJAENES. Ces postes n'ont pas été profilés. Il faudra voir qui obtiendra le concours. Un poste de catégorie B SAENES a été ouvert. Au niveau des BOE (Bénéficiaires de l'obligation d'emploi), deux postes sont ouverts au niveau des personnels administratifs. Sur les recrutements sans concours, il reste quand même un concours. C'est un recrutement sans concours allégé. Les personnes déposent un CV, ont un entretien. Il n'y a pas de dossier particulier à constituer. Deux postes vont être ouverts pour deux composantes et services. Sur les recrutements des enseignants et enseignants-chercheurs, huit postes sont ouverts au second degré. Sur ces huit postes, trois sont publiés dans le cadre des bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Ils sont en cours de publication en lien avec le rectorat. Sur les postes de professeurs d'universités et de maîtres de conférences, 25 postes sont ouverts, dix postes de PR et 15 postes de maîtres de conférences. Il faut mettre ces ouvertures en rapport avec les départs à la retraite de l'année dernière, car systématiquement, il y a un ATER. Il faut donc automatiquement prendre les chiffres de départs à la retraite de l'année antérieure. Plus de postes que l'an passé sont ouverts cette année. Les passages en CDI seront proposés à 14 personnes. Pour un certain nombre, il est plus intéressant de passer en CDI que de passer le

concours, car ils sont proches de la retraite. Passer le concours les mettrait dans une position difficile. Pour d'autres, ce sont des métiers en tension. Il est difficile de recruter des informaticiens, et comme les personnes donnent satisfaction, la cédésation sera proposée. Il peut aussi s'agir de personnes sur ressources propres, sans support État en dessous. Par conséquent, il n'est pas possible d'ouvrir de concours. Les CDI ne sont pas automatiques. L'année dernière, 17 CDI ont été proposés. 16 personnes se sont vu attribuer ces CDI et une personne n'en a pas obtenu. Une procédure a été mise en place. Il y a un rapport du N+1 sur les qualités de service de l'agent avec un entretien avec un membre de la DRH et un expert métier pour réfléchir à l'intérêt et à l'implication des intéressés d'avoir un CDI.

Thierry CABIOC'H rappelle que la transparence de la méthode a été saluée cette année par l'ensemble des directeurs de composantes. Avoir des indicateurs permettant de se comparer les uns aux autres permet d'arrêter de dire qu'untel ou untel est favorisé. La diffusion de ces informations à l'ensemble de l'université permettra d'approuver la méthode. Il reste des progrès à réaliser dans la préparation de la campagne d'emplois, mais c'est une première d'avoir autant de transparence, avec autant d'indicateurs.

Il y a sept ou huit ans, au moment de la mise en place de la LRU, il y avait déjà des indicateurs favorables. Il est probable que ces indicateurs, par rapport à des universités de la même typologie, soient encore plus favorables aujourd'hui, car il n'y a pas eu de gel de poste. C'est un élément très fort, puisque cette année, il y a eu 23 gels de postes à l'IUT de Toulouse, Tarbes, Auch. Dans plusieurs universités, il y a eu des coupes sombres. Poitiers n'en est pas là. Avoir préservé l'emploi à l'université de Poitiers est une force. Peut-être qu'il y a une dizaine d'années, le déséquilibre n'était pas aussi important avec certaines universités. Pourtant en regardant certains indicateurs il y a quelques années, en particulier le taux d'encadrement par étudiant au niveau national et sur les mêmes typologies, les chiffres montraient que l'encadrement était bien meilleur. Il salue les efforts faits à l'université de Poitiers pour préserver l'emploi. Il ne salue pas la politique du gouvernement qui tend à altérer la qualité de l'encadrement des étudiants. M. Moscovici, le Président de la Cour des comptes, disait récemment qu'il fallait donner plus d'argent à la recherche en France. C'est évident, mais la politique de l'encadrement est réelle au niveau national. Le gouvernement ne soutient pas l'enseignement et la recherche au niveau global.

C'est mieux, mais les temps sont difficiles, surtout comparativement à d'autres pays étrangers. Il est satisfait de la transparence. Entre le budget et la campagne d'emplois, il faut se serrer les coudes pour réussir à préserver l'emploi, mais ce n'est pas facile. Des collègues comprennent très mal que lors d'un départ à la retraite, il y ait un ATER, alors que ce n'était pas le cas avant. Ce sont des contraintes par rapport à la masse salariale. Tout cela est imbriqué, et les temps sont durs, même si l'emploi est préservé.

La Présidente le remercie pour ce commentaire positif. Elle entend que quand on met un ATER à la place, on ne met pas un enseignant-chercheur. Mais mettre un ATER donne le signal d'un maintien de l'emploi, ce n'est pas geler le poste, c'est se donner du temps pour voir où aller. Yves GERVAIS est beaucoup sollicité par des collègues qui ne comprennent pas pourquoi ils ont un ATER. S'il était possible d'ouvrir x concours, cela serait fait. 23 postes gelés sur un seul IUT, à Toulouse est difficilement possible. L'université aurait pu aussi faire le titre de l'AEF si elle avait pris l'option de geler pour être plus confortable. Ce qu'il faut retenir est qu'il y a un vrai pas vers le maintien de l'emploi.

Majdi KHOUDEIR partage en partie ce qu'a dit Thierry CABIOC'H. La méthode est un vrai plus. Il faut continuer à l'optimiser. Il serait bien que la méthode redescende à tous les niveaux et que l'information circule. Quand il rencontre des collègues, il est parfois confronté à beaucoup d'incompréhensions. Il peut s'agir d'une question de communication et de méthode.

La Présidente est d'accord. Il n'y aura pas d'information à l'issue de ce Conseil d'administration. C'est inutile à la veille des vacances. Toutefois, l'ensemble de cette campagne d'emplois sera communiqué très clairement dès les premiers jours de janvier.

Majdi KHOUDEIR n'est pas contre la préservation de l'emploi. Les comparatifs montrent que l'université est dans une situation plus confortable que d'autres.

La Présidente précise qu'elle est moins mauvaise.

Majdi KHOUDEIR estime qu'il faut peut-être changer des choses en interne pour ne pas éprouver un sentiment de frustration ou d'échec, alors que les moyens sont disponibles. Sur la question des critères, il trouve bien qu'il n'existe pas de délai de carence pour les collègues BIATSS. C'est un vrai plus pour eux et un signal important. Quant à la systématisation de l'ATER pour une mutation et une retraite, il faut être prudent dans certains cas, surtout en recherche. L'ATER répond à l'objectif d'enseignement.

La Présidente estime qu'il faut passer par là pour aller vers une vision pluriannuelle. En CPU, beaucoup de discussions traitent de la manière dont les campagnes d'emplois sont portées, pas pendant la séance plénière, mais plutôt au moment de déjeuner et de discuter. Par exemple, pour Virginie DUPONT en Bretagne, ce sont trois ans d'ATER pour avoir cette vision pluriannuelle. Poitiers est une des rares universités où cela n'était pas fait. C'est obligatoire pour se projeter dans des stratégies. La règle, dans les autres universités, est de trois ans et non un an.

Majdi KHOUDEIR partage la notion d'ATER et l'a pratiquée il y a un moment. La notion de systématique peut poser un biais pour certains laboratoires.

La Présidente estime que parfois, un départ à la retraite compensé immédiatement après ne laisse pas le temps de se retourner. Cela signifie la reproduction quasiment à l'identique du profil qui existait. Il faut se poser un peu et discuter.

Majdi KHOUDEIR constate que le vote du CT pour la campagne d'emploi paraît très équilibré. Il souhaite plus d'informations.

Nicolas BOISTAY répond qu'il y a eu trois pour, trois abstentions et trois contre, surtout par rapport à la politique nationale et le manque d'investissement de l'État dans la recherche.

La Présidente rappelle que la méthode a été saluée au CT.

Majdi KHOUDEIR a noté des coquilles dans les tableaux. Pour les enseignants-chercheurs, pour l'INSPE, par exemple, il y avait un poste de PR, mais il n'y a rien dans les cases en face. En droit, il y a une demande d'ouverture de poste de PR alors que finalement, il y en a trois d'ouverts.

Nicolas BOISTAY répond que c'est normal. C'est le poste de directeur qui va partir à la retraite. En même temps, le poste de la direction de l'INSPE sera publié. Il faut attendre de savoir qui va arriver sur ce poste.

La Présidente ajoute que la publication est portée par les deux ministères de tutelle, Enseignement recherche et Éducation nationale et il faut attendre. Il est mis au chaud pour l'INSPE.

Nicolas BOISTAY indique que c'est dû aux discussions entre le doyen et l'équipe présidentielle. Il a été décidé d'ouvrir trois postes de PR au lieu de deux.

Majdi KHOUDEIR revient sur la notion des apprentis. Il est surpris de la désignation mise sur le tableau (« transformation d'un poste de catégorie C en apprenti »).

Nicolas BOISTAY répond qu'au lieu de supprimer le poste, il a été décidé de mettre un apprenti. De plus en plus, il est demandé aux composantes de faire remonter leurs demandes d'apprentis pour avoir une campagne globale de communication au niveau de l'université et de recruter le maximum d'apprentis. Leur nombre augmente d'année en année. C'est justement pour coordonner cette communication.

La Présidente ajoute qu'il n'est pas question de supprimer des postes et de les remplacer par des apprentis. Il s'agit d'une vision pluriannuelle. Il faut prendre le temps de revoir les besoins. Il y a un temps d'échanges et de discussions.

Majdi KHOUDEIR alertait, car il est dangereux de mettre dans le tableau cet intitulé. Par ailleurs, il y a eu un certain nombre de transformations. Il se demande si cela augmente ou diminue la masse salariale.

La Présidente répond que le but est qu'elle diminue. Quand un ATER est positionné à la place d'un concours PR ou MCF, il existe un sacré écart de masse salariale engagée. Elle ne l'a pas calculé.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 07

Le Conseil d'administration approuve la campagne d'emplois 2022 à la majorité (28 voix pour, 0 voix contre, 1 abstention).

8) Transformation de poste

Nicolas BOISTAY annonce que trois postes sont proposés à la transformation, un poste de professeur agrégé vers un ASI. Il s'agit du poste mentionné à la faculté de Droit pour pouvoir ouvrir le poste au concours. Il y aura un poste de PRCE documentation vers un poste de bibliothèque, donc de BIBAS, et une transformation de maître de conférences vers un poste d'IGR dans le cadre des redéploiements décidés dans la campagne d'emplois.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 08

Le Conseil d'administration approuve les trois transformations de postes à l'unanimité.

9) Intégration des agents de la COMUE

Gilles MIRAMBEAU rappelle qu'une note a été présentée au Comité technique. Elle précise les modalités d'intégration des agents de la COMUE au sein de l'établissement. Le 3 janvier, dix d'entre eux intégreront définitivement l'établissement. Cela a été voté dans l'augmentation du plafond d'emploi. Des modalités de traitement un peu différentes ont été identifiées entre les agents de la COMUE et ceux de l'université. Le but est d'évaluer comment accompagner de la façon la plus douce possible les agents vers les dispositifs de l'université. Il faut acter quelques modalités. Elles ont été soumises au Comité technique et ont fait l'objet de discussions avec les intéressés en fin de semaine.

Trois dispositifs ont été actés. Le salaire de base sera maintenu sur leur indice actuel. Le régime indemnitaire des dix agents de la COMUE est un peu différent des agents de l'établissement. Tous les postes sur lesquels ils vont être positionnés ont fait l'objet d'une valorisation sur un RIFSEEP établissement université de Poitiers.

Un décalage est observé entre leur RIFSEEP et celui de l'université. Sur leur fiche de paie, leur nouveau RIFSEEP est inférieur à celui qu'ils perçoivent actuellement. Une ligne de compensation sera donc affectée et leur permettra d'avoir un régime indemnitaire identique à celui qu'ils touchent aujourd'hui. Ce régime sera maintenu tant que le régime compensatoire existera, et ce même si le régime indemnitaire des agents de l'université évolue. Quand il sera égal à zéro, ils verront ce régime augmenter. Il leur a aussi été précisé qu'en cas de mobilité interne à l'établissement, il leur serait appliqué le régime indemnitaire du poste sur lequel ils seraient affectés, perdant de fait ce bénéfice-là. En revanche, ils bénéficieront pour certains d'entre eux, si le poste est éligible, de la NBI. Une différence a aussi été identifiée sur le télétravail. Pour diverses raisons, les agents de la COMUE n'avaient pas de convention de télétravail. Un régime transitoire sera mis en place. À partir du 1^{er} janvier jusqu'au lancement de la campagne par la DRH, les agents de la COMUE bénéficieront de deux jours de télétravail flottants à définir en accord avec le N+1 en fonction des charges de travail. Certains occuperont des fonctions d'encadrement sur des services relativement importants. Il faudrait aussi être vigilant à une présence accrue auprès de leurs équipes. Tout le matériel qui fait l'objet d'aménagement spécifique pour les agents notamment en situation de handicap sera rapatrié sur les postes de travail des agents.

La Présidente ajoute que du temps a été passé auprès de ces agents pour discuter il y a quelque temps. Puis des rencontres individuelles ont eu lieu. Ils ont été vus à nouveau cette semaine. Le but est d'avoir la meilleure intégration possible. À la COMUE, ils étaient six en central. Arrivés à l'université de Poitiers, c'était différent. Il faut un temps d'accompagnement. Ils seront accueillis et accompagnés le 3 janvier le mieux possible.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 09

Le Conseil d'administration approuve l'intégration des agents de la COMUE à l'unanimité.

10) Éléments pris en compte pour examen des vœux à l'entrée en 1er cycle pour l'année universitaire 2022-2023

Noëlle DUPORT indique qu'il s'agit d'étudier les éléments pris en compte par les Commissions d'examen des vœux pour la sélection d'accès en premier cycle sur Parcoursup. Le document mis à disposition a comme périmètre l'ensemble des licences générales, la licence STAPS qui a un fonctionnement particulier, les licences Santé également, les formations sélectives de type double licence et parcours renforcés, les DEUST et les BUT qui sont aussi des formations sélectives.

Pour STAPS et les formations collectives, il n'y a pas eu de changement, ou de façon marginale. En revanche, il y a des changements pour les licences générales et accès Santé sur les moyennes en lien avec les résultats académiques. Sur les campagnes précédentes de Parcoursup, les commissions d'examen des vœux, grâce à l'outil d'aide à la décision, c'est-à-dire l'algorithme inclus dans Parcoursup, accédaient à une moyenne simple de l'ensemble des notes d'un lycéen. À la suite des recommandations de l'Hcéres, cela évoluera pour la prochaine campagne en faisant des moyennes pondérées qui interviendront à deux niveaux, tout d'abord sur les enseignements du socle commun des étudiants et lycéens, c'est-à-dire ceux suivis par l'ensemble des lycéens.

Certains enseignements se verront affecter un coefficient 3 en lien avec les choix de la Commission d'examen des vœux dans lesquels le lycéen a candidaté. Les matières choisies ne seront pas les mêmes si le candidat se positionne sur une licence de Mathématiques ou sur une licence de Sciences du langage. Chaque Commission d'examen des vœux a choisi les enseignements de tronc commun auxquels elle souhaitait voir affecter un coefficient 3. Le deuxième changement porte sur les enseignements de spécialité, où là encore, certains sont mis en avant de façon préférentielle. La CFVU a été amenée à émettre un avis sur ce point. Ces critères ont reçu un avis favorable avec 19 pour et 5 abstentions.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n°10

Le Conseil d'administration approuve les éléments pris en compte pour l'examen des vœux à l'entrée du premier cycle, pour l'année universitaire 2022-2023, à l'unanimité.

11) Principes généraux de constitution des commissions d'examen des vœux à l'entrée en 1er cycle pour l'année universitaire 2022-2023

Noëlle DUPORT indique que la composition proposée au vote est exactement la même que les campagnes précédentes. Il y a cependant une précision. Parmi ces membres, devront être désignés des examinateurs et des examinatrices. Ces personnes constituant la Commission d'examen des vœux ont vocation à examiner les dossiers. Mais Parcoursup va mettre une limite cette année dans le sens où chaque examinateur ne pourra pas examiner plus de 1 000 dossiers, ce qui implique que les membres de ces commissions n'auront pas accès à l'intégralité des dossiers, mais uniquement à celui qui leur a été attribué. S'il y a trois personnes dans la commission d'examen des vœux et 1 500 dossiers, la répartition sera de 500 dossiers par personne. Quand ces examinateurs membres de la Commission d'examen des vœux se connecteront sur Parcoursup, ils ne verront que leurs 500 dossiers et pas les autres. Il y a de nouvelles règles sur Parcoursup cette année, qui ont failli être mises en place l'année dernière dans des délais extrêmement courts. Ils ont fait marche arrière, mais ils y sont revenus cette année. La CFVU a été amenée à se prononcer sur ces constitutions de Commissions d'examen des vœux et a émis un avis favorable à l'unanimité.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 11

Le Conseil d'administration approuve les principes généraux de constitution des commissions d'examen des vœux à l'entrée du premier cycle, pour l'année universitaire 2022-2023, à l'unanimité.

12) Attendus recrutement à l'entrée en master 1 pour l'année universitaire 2022-2023

La Présidente explique que le ministère a pris la responsabilité il y a quelques années de fixer une sélection à l'entrée de cycle du master, tout en donnant aux étudiants le droit de poursuivre leurs études. C'est le paradoxe de la loi connue. Le ministère a proposé de mettre en place un système national qui permettrait une meilleure fluidité de la circulation des étudiants. Aujourd'hui, un nombre très important d'entre eux se retrouvent sans master. Ils frappent à la porte du rectorat qui fait redescendre les saisines. Noëlle DUPORT en a traité 1900 cette année. Un mouvement est né du réseau des vice-présidents CFVU, accompagné par la CPU, pour fluidifier ce circuit et protéger ces étudiants. Il semblerait en dernière minute que le ministère avance des arguments juridiques pour ne pas mettre en œuvre ce circuit. Il existe une vraie tension entre le cabinet de la ministre et la DGSIP. Cette dernière a énormément fait travailler ses services pour la mise en place de cette plateforme qui n'a qu'un seul objectif, les étudiants. La Présidente et Noëlle DUPORT étaient dans cette dynamique. La question a été reposée hier en CPU. Toutes les universités présentes souhaitent que ce dispositif se mette en place. Le message est repassé à Frédérique VIDAL, qui était à la CPU, ainsi qu'à la DGSIP. Il faut attendre, mais pour l'instant, rien n'est certain. Pourtant, toutes les équipes pédagogiques et administratives ont travaillé dans ce sens. Il faudra que le ministère prenne ses responsabilités. Il existe une loi qui donne droit à la poursuite d'études. Il faut donc protéger les étudiants et leur permettre de fluidifier leur circulation. Elle propose de voter néanmoins, car si demain la publication se fait, l'outil existera et il sera bien de pouvoir s'en saisir.

Noëlle DUPORT complète le propos de la Présidente qui propose de voter. Les attendus, le point 12, sont actuellement demandés en renseignement sur la plateforme Trouvermonmaster. Ils avaient vocation à être déversés sur la future plateforme. S'il n'y a pas de future plateforme, il n'y aura pas de déversement. En tout cas, il faut pour l'instant les renseigner sur Trouvermonmaster. C'est une nouveauté qui n'était pas demandée aux équipes pédagogiques antérieurement. C'est une demande qu'elle a reçue via la plateforme Trouvermonmaster le 2 novembre. Ces attendus ont pour définition les compétences et connaissances qui sont nécessaires à un candidat pour intégrer le master donné. Elle a proposé dans le cadre de la réunion des assesseurs de capitaliser sur l'existant. Ces étudiants de master viennent très majoritairement de licence, certains de licences professionnelles ou de bachelors. En matière de connaissances et de compétences, ce sont les fiches RNCP de licence. D'autant plus que ces fiches RNCP sont toutes construites sur le même mode, avec huit blocs de compétences, donc cinq communs à l'ensemble des licences, que ce soit une licence de philosophie, de mathématiques ou de droit. Qui plus est, un travail a été mené au sein de l'université de Poitiers pour décliner ces cinq blocs communs afin de simplifier la tâche des équipes pédagogiques. Tout le bas était déjà prérempli. Il restait à charge de remplir les trois cases en rouge, en s'inspirant très largement de la fiche de licence – message largement diffusé auprès des équipes pédagogiques. Son objectif, compte tenu des délais extrêmement contraints, est de passer au vote aujourd'hui, étant donné que le CFVU a émis un avis favorable à l'unanimité. De plus, cela a permis de les travailler dans le contexte des maquettes.

Noëlle DUPORT répond que c'est ce qui sera affiché sur TMM. Il y aura des affinages pour l'année prochaine si cette tendance se confirme. Effectivement, c'étaient des verbes d'action pour les trois premiers.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 12

Le Conseil d'administration approuve les attendus de recrutement à l'entrée en master 1, pour l'année universitaire 2022-2023, à l'unanimité.

13) Principes généraux de constitution et rôle des commissions de recrutement à l'entrée en master 1 pour l'année universitaire 2022-2023

Noëlle DUPORT annonce que la situation est pratiquement stabilisée à l'identique de l'année dernière. Elle a souhaité l'ajout d'une partie selon les différents types de masters présents dans l'établissement. Certains sélectionnent à la mention et la notion de parcours n'intervient qu'en M2 alors que d'autres sélectionnent

l'échelle du parcours dès le M1. Elle a souhaité que le périmètre de la Commission de recrutement soit adapté en fonction de ces modalités. C'est un souhait de précision pour mieux correspondre à la réalité. Sinon, il n'y a pas de changement d'esprit sur la composition et sur le rôle de ces Commissions. La CFVU a émis un avis favorable à l'unanimité sur ce document.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 13

Le Conseil d'administration approuve les principes généraux de constitution et le rôle des commissions de recrutement à l'entrée en master 1, pour l'année universitaire 2022-2023, à l'unanimité.

14) Critères généraux d'examen des candidatures en master 1 pour l'année universitaire 2022-2023

Noëlle DUPORT a pour stratégie de capitaliser sur l'existant. En l'occurrence, il s'agit des critères généraux d'examen des vœux construits pour le premier cycle. Le tableau ressemble à celui présenté auparavant sur le premier cycle. Elle s'est inspirée de ce qui se passait sur le premier cycle. L'objectif en réunion des assesseurs était de n'avoir qu'un seul tableau pour l'ensemble des formations afin de ne pas retourner vers les équipes pédagogiques pour encore leur demander de remplir un document dans des délais extrêmement contraints. Cela pourra peut-être nécessiter du travail d'affinage l'année prochaine, mais il s'agissait de réagir dans des délais extrêmement contraints. Les critères ont été votés à l'unanimité de la CFVU.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 14

Le Conseil d'administration approuve les critères généraux d'examen des candidatures en master 1, pour l'année universitaire 2022-2023, à l'unanimité.

15) Objectifs pluriannuels de places à l'entrée de la première année du second cycle pour la période 2021-2025 et capacité d'accueil en deuxième et troisième année du premier cycle dans les filières de santé MMOPK pour les années 2022-2023 et 2023-2024

Noëlle DUPORT rappelle que le Conseil d'administration a été sollicité sur ce point en juin parce qu'à la suite d'une demande du MESRI, le ministère de l'Enseignement supérieur, il était demandé de voter les capacités d'accueil pour l'entrée dans les filières de santé en septembre 2022. Ce jour-là, elle avait proposé le vote de 378 places pour l'ensemble des filières de santé, qui étaient une reproduction à l'identique de ce qui avait été pratiqué l'année N-1. Entre temps, est paru en septembre un arrêté qui a pour vocation de fixer des objectifs pluriannuels pour former des professionnels de santé sur cinq ans. Elle a vérifié personnellement auprès du ministère que ce texte vient écraser le vote du Conseil d'administration de juin 2021. Ce texte est basé pour la première année de second cycle, alors que le vote était pour la deuxième année de premier cycle. Les études de santé se déclinent en trois cycles, les premier et second comportant chacun trois années. On entre en premier cycle par une LAS, antérieurement par la PACES. Ils arrivent ensuite en deuxième année de premier cycle, puis en troisième année, et ils passent en deuxième cycle où il y a trois années. Le texte paru en septembre 2021 concerne l'entrée en première année de second cycle. Il définit cela pour cinq ans. Il veut que soit fixé le nombre de professionnels en 2023, 2024, 2025, 2026 et 2027. Ces étudiants seront sélectionnés deux ans avant, en 2021, 2022, 2023, 2024 et 2025. La flèche du haut est mise en pointillé, car ce sont des étudiants déjà rentrés dans les études de santé. Ils étaient en LAS l'année dernière et sont rentrés en médecine, odonto, pharma, maïeutique en septembre 2021.

Ce texte demande de déterminer les cinq valeurs violettes, c'est-à-dire le nombre de professionnels qui rentreront en première année de second cycle en 2023, 2024, 2025, 2026, 2027. Complémentairement à ce texte, le ministère demande d'en déduire les capacités d'accueil en deuxième année de premier cycle pour la rentrée 2022, c'est-à-dire pour les étudiants en LAS actuellement, mais aussi pour la rentrée 2023, pour que cette information puisse être portée sur Parcoursup pour ceux qui vont être candidats pour rentrer en LAS. Ceux qui sont en terminale en ce moment vont rentrer en LAS en septembre 2022 et le ministère souhaite que dès à

présente sur Parcoursup soit mentionné de combien ils disposeront de places pour la rentrée 2023 si jamais ils sont retenus aux études de santé.

Pour l'entrée en première année de deuxième cycle (valeurs violettes), le texte impose que ce soit un dialogue avec l'ARS, mené avec les équipes de médecine pharmacie. L'ARS a demandé à l'issue de ce dialogue de faire parvenir une proposition que Madame la Présidente a envoyée la semaine dernière. Ces chiffres sont proposés aujourd'hui pour le vote, ainsi que la capacité d'accueil en deuxième année du premier cycle.

Dans le document soumis, on trouve en haut les cinq valeurs violettes, les entrées en première année de second cycle en 2023, 2024, 2025, 2026 et 2027 avec le total que cela représente. Sachant que les places de 2023 étaient non négociées avec l'ARS, puisque ces étudiants étaient déjà dans le tuyau. Cela actait simplement les chiffres.

Quant au tableau du dessous, les capacités d'accueil en deuxième année de premier cycle, ce sont les deux capacités qui viennent nourrir les professionnels de santé en 2024 et 2025. Ces documents sont soumis à la délibération et ne sont pas passés en CFVU puisque le dialogue avec l'ARS n'était pas suffisamment avancé. C'est le vote du Conseil d'administration qui est demandé par les textes.

Rodolphe PAUVERT estime que ce n'est pas très clair. Pour la première ligne, médecine, il demande si cela signifie que le nombre de places diminue.

Noëlle DUPORT confirme.

Rodolphe PAUVERT s'étonne, car il existe un discours indiquant que l'on manque de médecins, et dans le même temps, on réduit les places.

Noëlle DUPORT répond que dans l'arrêté du 13 septembre 2021, elle a indiqué qu'il fallait déterminer les objectifs pluriannuels, mais ce texte va plus loin en donnant un chiffre et une fourchette. Pour médecine, il veut que l'université de Poitiers forme 1 060 médecins avec un minimum à 1 005 et un maximum à 1 115. Quand elle dit 1060 médecins, elle force le trait, car il s'agit de 1 000 étudiants rentrant en première année du second cycle. Au Conseil d'administration de juin, 261 places ont été votées. Si elles avaient été reproduites sur les cinq années, cela aurait fait 1 255, ce qui représentait un chiffre bien au-delà du seuil maximum. La discussion avec l'ARS va elle aussi au-delà de la fourchette pour essayer de prendre en compte cette augmentation. Avec l'ARS, la discussion a essayé de se placer entre cette volonté d'avoir un fort nombre de médecins formés, mais aussi le texte qui fournissait une fourchette maximum à 1 115. Pour les autres chiffres, l'université est en ligne, légèrement au-dessus pour maïeutique avec 130 professionnels fermés contre un maximum à 125 demandé. En pharmacie, le niveau est de 376 pour 380. Le déficit est en odontologie. Cela se retrouve sur l'intégralité du territoire. Les exigences de ce texte sont très fortes en odontologie et beaucoup d'universités ne seront pas à même de les fournir, d'où l'annonce il y a 15 jours par le Premier ministre d'ouvrir de nouveaux sites en odontologie dont l'université de Poitiers. Ce chiffre en odontologie va vraisemblablement évoluer dans les années à venir.

Rodolphe PAUVERT estime que l'ARS sous-estime les besoins nationaux, car il existe un manque criant de médecins.

Noëlle DUPORT répond que l'ARS est une agence régionale. Le travail a été fait pour les besoins du territoire.

Rodolphe PAUVERT considère que les besoins du territoire ont été estimés inférieurs au reste du pays.

Jean-Pierre RICHER ne comprend pas le paradoxe. Il a le sentiment qu'on lui a forcé la main en augmentant le nombre d'encadrants. Il a fallu s'adapter en raison du besoin de la population et des territoires ici comme ailleurs. Un texte de loi va dans le sens inverse et n'est pas compréhensible. Il demande si cela coûte trop cher, si le but est de diminuer le coût de la santé en réduisant le nombre de professionnels de santé. Il faudrait diminuer le nombre de malades, mais cela ne peut pas se gérer au niveau politique. C'est une grosse difficulté.

La Présidente ajoute que des indicateurs ont été donnés par rapport à une typologie et l'université de Poitiers se situe au-dessus. Pour la faculté de médecine et de pharmacie, elle est une des dernières universités. C'est le

taux le moins bon à l'échelle nationale. Des discussions ont eu lieu avec le doyen de la faculté de médecine et de pharmacie, la DG du CHU et la Présidente dans un dialogue interministériel santé et enseignement supérieur. L'université de Poitiers et sa composante médecine souffrent au regard de ce qui se passe ailleurs au niveau national.

Jean-Pierre RICHER considère que cela va poser des difficultés organisationnelles sur les prises de gardes. Les chiffres vont fluctuer pour les installations.

Noëlle DUPORT ajoute qu'il existe une volonté de préserver les étudiants. Le texte demande 1 115 professionnels formés. Si les places déjà prises sont déduites, car une fournée est déjà entrée, cela veut dire que pour les quatre années à venir, il restait peu de chagrin pour les suivants. Il y a eu un très gros shoot de places pour satisfaire les collectifs de parents. Il ne faut pas non plus obérer les chances des générations qui vont suivre. C'est aussi un des éléments qui expliquent cette position un peu tiède entre le texte et une volonté d'augmenter le nombre de places.

Ces chiffres ne seront disponibles qu'après les élections présidentielles.

La Présidente rappelle le contexte du vote du Conseil d'administration de l'année dernière. Elle était en CPU et a appelé Noëlle pour lui dire que l'ordre d'augmenter la capacité d'accueil allait être reçu. Cela a été fait dans l'urgence, la veille pour le lendemain, sans aucune concertation. Aujourd'hui, l'université de Poitiers est au-delà des chiffres.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 15

Le Conseil d'administration approuve :

- **Les objectifs pluriannuels de places à l'entrée de la première année du second cycle en filière de santé Médecine, Maïeutique, Odontologie et Pharmacie, pour la période 2021-2025, conformément à l'arrêté du 13 septembre 2021, à l'unanimité ;**
- **Les capacités d'accueil en deuxième et troisième année du premier cycle dans les filières de santé Médecine, Maïeutique, Odontologie, Pharmacie et Kinésithérapie (MMOPK), pour les années 2022-2023 et 2023-2024, à l'unanimité.**

16) Aides et subventions

Christine FERNANDEZ indique que le bienfait du virus est qu'il empêche la mobilité aussi bien des étudiants que des collègues, en mobilité entrante et sortante. De ce fait, il existe une enveloppe d'un peu plus de 30 000 € sur le GSI (Groupe de soutien à l'international) qui n'a pas été utilisée en 2021. En voyant la détresse d'un certain nombre d'étudiants internationaux qui s'adressaient encore aux assistantes sociales, il a été décidé de les aider, et en priorité des étudiants des doubles diplômes. Il y a donc des étudiants kirghizes, colombiens en sciences économiques, en droit, quelques étudiants marocains, et des étudiants des universités libanaises en dehors des doubles diplômes. L'université de Poitiers a des liens forts avec les universités libanaises à Beyrouth et à Tripoli, l'université Saint Joseph, des universités qui mettent en avant la francophonie, qui est une des priorités de l'université. Il était souhaité que les assistantes sociales puissent voir les étudiants pour ne pas se substituer aux problématiques sociales. Elles sont débordées. Une est en arrêt maladie actuellement. Cela explique que les choses aient été faites tardivement. Aujourd'hui, elle demande au Conseil d'administration de jouer le Père Noël pour 31 étudiants internationaux de tous niveaux. Il y en a à l'IUT, en licence, en master, en doctorat. Certains sont en cinquième ou sixième année de médecine. Le but est de leur offrir une aide exceptionnelle de 1 000 euros qui leur permettra de payer leur loyer, car certains sont dans l'incapacité de payer leur chambre au CROUS. Il s'agirait d'une bonne action induite par la Covid.

La Présidente pense que c'est tout à l'honneur de l'établissement de venir en aide aux étudiants internationaux. Elle apprécie particulièrement le travail mené par les assistantes sociales, qui ont étudié les dossiers les plus à même de pouvoir bénéficier de cette aide exceptionnelle. On ne peut que s'en réjouir à la veille de Noël.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 16

Le Conseil d'administration approuve la demande d'attribution d'une aide pécuniaire exceptionnelle de mille euros (1 000 €) à trente-et-un (31) étudiants à l'unanimité.

17) Convention Erasmus 2021

Christine FERNANDEZ explique que l'université de Poitiers montre sa bonne gestion des dossiers, sa visibilité à l'international, puisqu'elle est une des rares universités françaises à ne pas avoir vu baisser sa dotation ERASMUS Plus, donc la mobilité à destination de l'Europe, qui est normalement calculée en fonction des mobilités effectuées au préalable. L'université de Poitiers est le premier organisme d'enseignement supérieur et de recherche français pour la mobilité de ses personnels, tout établissement confondu. En ce qui concerne la mobilité générale des étudiants en Europe, l'université de Poitiers est le cinquième établissement français, y compris les grandes écoles et les universités de taille plus importante comme l'université de Lorraine. Poitiers est la deuxième université après celle de Nantes, à très peu de mobilités près, sachant que Nantes est une université plus importante, avec près de 40 000 étudiants. Au ratio du nombre de personnels et d'étudiants, dans les universités de taille moyenne, Poitiers est la première pour la mobilité de ses personnels et de ses étudiants, en ce qui concerne la mobilité physique. Il existe un passage à de la mobilité virtuelle, au mieux hybride, mais cette dernière est très importante pour la qualité des formations et des recherches. Poitiers est une des seules universités françaises à ne pas avoir eu de baisse dans le montant de mobilité accordé par l'Agence ERASMUS, sachant que des universités ont jusqu'à 60% de baisse. Globalement, la baisse est de 33% sur l'ensemble des établissements français et même européens. C'est lié au changement de charte ERASMUS. De plus, avec la Covid, il y a peut-être eu une sous-estimation du nombre de mobilités, sachant que les étudiants démontrent une très forte appétence pour la mobilité. Le niveau de mobilité, entrante comme sortante, dépasse même les mobilités d'avant crise de 2019.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 17

Le Conseil d'administration approuve la convention de subvention 2021 en faveur d'un projet monobénéficiaire mené au titre du programme ERASMUS+ (2021-1-FR01-KA131-HED-000006087) à l'unanimité.

Dispositif de lutte contre la précarité

La Présidente s'intéresse à l'épicerie sociale et solidaire de l'université de Poitiers. Son but est de la rendre plus accessible et plus dynamique, et de l'inscrire dans un lieu de vie, et non seulement ouvrir la porte de la seule et unique épicerie sociale stigmatisant les étudiants en difficulté financière. Dans cette dynamique, avec le vice-président étudiant, elle a lancé un appel à projets pour une nouvelle dynamique à cette épicerie sociale et solidaire qui est portée par l'AFEV avec des horaires d'ouverture qui ne conviennent plus, qui sont insuffisants. Un appel à candidatures extrêmement général a été lancé à toutes les associations étudiantes pour essayer d'attirer une nouvelle association permettant de redonner une dynamique à cette épicerie sociale et solidaire. Le vice-président patrimoine ralentit les opérations. Le déménagement de l'épicerie sociale ne pourra être prévu que dans trois ans. En attendant ce nouveau lieu de vie, il faut donner une nouvelle dynamique à cette épicerie.

Trois associations étudiantes ont répondu à cet appel d'offres. Deux seulement étaient éligibles compte tenu de la durée d'appartenance à l'université de telles associations. Le comité qui était constitué de la vice-présidente formation, du VP patrimoine, du VP étudiants, du directeur de la vie de campus et de deux collègues du CROUS a auditionné les candidatures. Monsieur BRIZZI s'est retiré du comité et le VP étudiant aussi, car il avait des liens avec les associations. L'AFEV a gagné l'appel à projets. L'épicerie sociale et solidaire leur est confiée. À l'échelle nationale, ils sont sur une dynamique d'Agorae. Elle souhaite qu'elle devienne un vrai lieu de vie pour les étudiants. L'AFEV arrête aujourd'hui. L'AFEV reprendra le 15 janvier idéalement. En attendant, les étudiants ont besoin d'accéder à l'épicerie sociale pour pouvoir se nourrir y compris pendant les vacances.

Compte tenu de ce contexte, elle propose de relancer l'aide d'urgence déjà lancée au moment du confinement, à savoir un versement de 60 euros par semaine par étudiant bénéficiaire de l'épicerie sociale et solidaire. Les

assistantes sociales les ont repérés. Le but est de leur permettre de faire les courses dans les supermarchés pour qu'ils puissent se nourrir pendant que l'épicerie sociale sera fermée. Cela devra durer trois semaines au moins.

Elle demande l'autorisation de bien vouloir donner à ces étudiants l'équivalent de trois semaines d'épicerie sociale et solidaire, donc 180 euros, et 90 euros par semaine dès lors qu'il y a un bébé et un couple. SIFAC ne sera pas ouvert avant le 10 janvier. Elle ne veut pas mettre ces étudiants dans l'embarras. Elle propose d'engager immédiatement le virement pour ces étudiants à la hauteur des trois semaines en espérant qu'ils gèrent le budget.

La CVEC vient aider à cela. Les étudiants bénéficiaires sont 250.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 01

Le Conseil d'administration approuve le dispositif exceptionnel de lutte contre la précarité à l'unanimité :

Considérant la persistance de la crise sanitaire qui renforce la précarité notamment alimentaire pour les bénéficiaires de l'épicerie sociale et actant la fermeture de celle-ci durant les congés de fin d'année et jusqu'à sa réouverture par un nouveau prestataire prévue début février, il est proposé de reconduire le dispositif d'aides d'urgence à compter du 17 décembre 2021 et pour une durée minimale de trois semaines.

Ce dispositif pourra se poursuivre jusqu'à la reprise de l'épicerie sociale au plus tard début février 2022.

Le dispositif consiste à attribuer une aide de 60€/semaine aux bénéficiaires de l'épicerie sociale, orientés par les assistantes sociales.

Il ne substitue pas à la possibilité d'accéder aux paniers bio solidaires hebdomadaires ou aux autres aides en nature qui pourront être mises en place.

18) Tarifs dérogatoires locations accordés par la Présidente de l'Université

Ce point est reporté.

19) Tarifs et subventions

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 18

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

20) Motion relative à la situation nationale des moyens dans les universités françaises

Thierry CABIOC'H indique qu'il faut faire face à une dérive depuis plusieurs années de baisse de financement par étudiant. On observe de plus en plus de transferts de charges vers les établissements. Un nouveau transfert de charges risque d'arriver dans les prochains mois, puisque pour 2023, il est question d'abandonner le contingent national des promotions dont l'examen ne se ferait plus au CNU, avec une nouvelle charge supplémentaire à l'université de Poitiers, et d'abandonner un contingent national de promotion auquel sont attachés de très nombreux agents. Une motion est proposée qui reprend l'ensemble de ces constats, en particulier au niveau financier, en termes d'absence de compensation de l'État, de baisse globale de l'encadrement des étudiants. Le Conseil d'administration tient à prendre position face à la possibilité de voir disparaître le contingent national au CNU. En l'absence de retrait de cette réforme, les membres du CNU démissionneraient à partir du 13 mars 2022.

La Présidente fera un point RH au prochain Conseil d'administration. Les mesures sont nombreuses avec beaucoup d'impacts RH dans les établissements. On parlera de repyramidage des enseignants-chercheurs. C'est important. L'enjeu est considérable. On parle RIPEC (Régime indemnitaire des enseignants-chercheurs),

RIFSEEP, et repyramidage des ITRF. Cela positionne le CNU en second rang, puisque c'est le CAC seul qui va devoir expertiser les dossiers des collègues. Il va déterminer quel collègue pourra ou pas accéder à une promotion, y compris pour les avancements de grades prévus pour 2023. En plus, il est écrit dans les projets qu'en l'absence d'expertise du CNU, seul l'avis du CAC était pris. Le ministère se préserve du retrait du CNU pour permettre le fonctionnement, avec un rôle de plus en plus important donné au CAC. Il y a une très grande responsabilité du Président et de la Présidente d'université. Elle fera un point très détaillé de ces questions très bientôt au prochain Conseil d'administration.

La Présidente indique que cette motion demande que les charges transférées aux universités par l'État ou les autorités publiques ainsi que le GVT soient intégralement compensés par la subvention de service public attribuée par l'État et au-delà demande une véritable stratégie nationale de financement suffisant du service public de l'enseignement supérieur et de la recherche. Le deuxième point est une demande de retrait de la décision récente de la suppression de l'avancement de grade au niveau national pour les enseignants-chercheurs et le maintien du rôle du CNU.

La Présidente propose de passer au vote.

Motion

Le Conseil d'administration approuve à la majorité (28 voix pour, 0 voix contre, 1 abstention) la motion relative à la situation nationale des moyens dans les universités françaises :

Motion du Conseil d'Administration du 17 décembre 2021 Sur la situation nationale des moyens dans les universités françaises

Le Conseil d'Administration de l'université de Poitiers, réuni le 17 décembre 2021, s'est prononcé sur deux délibérations particulièrement structurantes pour l'établissement : le budget 2022 et la campagne d'emploi 2022.

Le Conseil d'Administration note que la situation des universités françaises est contrainte par la trajectoire des politiques nationales de dégradation des taux d'encadrement. En effet depuis 2013 les moyens accordés aux universités par l'État évoluent de manière significativement plus faible que l'évolution du nombre d'étudiants, ce qui se traduit par un niveau de dépense publique par étudiant qui connaît une baisse tendancielle depuis les années 2010, particulièrement marquée au sein des universités françaises.

Le Conseil d'Administration note que dans ce contexte l'université de Poitiers a fait le choix de préserver l'emploi ce qui lui permet de bénéficier d'un taux d'encadrement qui demeure significativement plus favorable que les universités françaises comparables (pluridisciplinaire avec santé), ce qu'il convient de préserver et valoriser. Cette situation locale est toutefois de plus en plus contrainte par la politique nationale de non-compensation par l'État des transferts des charges qu'il impose. Dans ce contexte, le Conseil d'Administration dénonce :

- l'absence de prise en compte, une nouvelle fois, du GVT (Glissement Vieillesse Technicité) dans la dotation de l'État ;
- l'absence de compensation totale par l'État de nombreux transferts de charges : à l'exemple des mesures de revalorisation de traitement ou d'avancement prévues par la LPR, dont la compensation financière est soit insuffisante soit inexistante ;
- la non prise en compte par l'État des situations locales spécifiques générées par ses autorités locales, comme la ponction sur la masse salariale de l'établissement de 620 k€ par la communauté urbaine de Grand Poitiers via la hausse de sa taxe transport.

Le Conseil d'Administration note que cette tendance de l'État à transférer des charges sans compensation a pris récemment une nouvelle forme avec l'annonce par le Ministère de la suppression dès 2023 de l'avancement de grade au niveau national pour les enseignants-chercheurs, opéré par les sections du CNU. Au-delà des considérations quant à ce processus continu de restriction des missions du CNU et ainsi de démantèlement progressif du statut national des emplois, il est de nouveau à craindre que le transfert depuis le national vers le local des contingents nationaux d'avancement de grade fasse l'objet d'une compensation financière largement insuffisante.

Le Conseil d'Administration de l'université de Poitiers réaffirme son attachement au service public national de l'enseignement supérieur et de la recherche, et notamment au cadre national des statuts et des diplômes, et en conséquence :

- demande que les charges transférées aux universités par l'État ou les autorités publiques ainsi que le GVT soient intégralement compensées par la subvention de service public attribuée par l'État, et au-delà demande une véritable stratégie nationale de financement suffisant du service public de l'enseignement supérieur et de la recherche ;
- demande le retrait de la décision récente de suppression de l'avancement de grade au niveau national pour les enseignants-chercheurs et demande le maintien du rôle du Conseil National des Universités (CNU).

21) Questions diverses

La Présidente annonce que le prochain Conseil d'administration aura lieu en janvier. Les CHU ont lancé le plan blanc. Il existe un risque d'avoir un nouveau confinement. La rentrée s'annonce compliquée. Elle espère qu'elle sera en présentiel, mais ce n'est pas certain en raison des plans blancs au CHU de Poitiers et de Tours, des régions qui a priori ne sont pas trop touchées aujourd'hui.

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

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

Virginie LAVAL

