

DÉLIBÉRATION n° CA-11-03-2022-01 DU CONSEIL D'ADMINISTRATION



Séance du 11 mars 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 28 janvier 2022 est approuvé, conformément à la pièce-jointe.

Article 2 : Décompte des voix

La présente délibération est adoptée à l'unanimité.

Fait à Poitiers, le 11 mars 2022
La Présidente de l'université de Poitiers,
Présidente du Conseil d'administration,

Virginie LAVAL

UNIVERSITE DE POITIERS

16. MAR 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 28 janvier 2022

Ordre du jour

- 1- Informations générales ;
- 2- Principe d'attribution d'une prime exceptionnelle aux personnels BIATSS sur activation du CIA (pour délibération) ;
- 3- Compte-rendu du Conseil d'administration du 17 décembre 2021 (pour délibération) ;
- 4- Bilan annuel relatif à la protection des données (pour information) ;
- 5- Référent déontologie, laïcité, lanceur d'alerte : principes (pour délibération) ;
- 6- Désignation d'un membre pour siéger au Comité électoral consultatif - CEC (pour délibération) ;
- 7- Modification du règlement des Commissions d'expertise scientifique (pour délibération) ;
- 8- Présentation des délégations de signature accordées par l'ordonnateur (pour information) ;
- 9- Présentation des conventions de l'établissement (pour information) ;
- 10- Calendrier pédagogique 2022-2023 (pour délibération) ;
- 11- Capacités et modalités de recrutement pour l'accès en licences professionnelles pour l'année universitaire 2022-2023 (pour délibération) ;
- 12- Principes généraux de constitution des commissions d'examen des vœux à l'entrée en licence professionnelle en 2022-2023 (pour délibération) ;
- 13- Frais de dossier pour dépôt de candidature à la validation des acquis professionnels et personnels afin d'entrer en formation en 2022-2023 (pour délibération) ;
- 14- Dossier d'accréditation de l'INSPE 2022-2027 (pour délibération) ;
- 15- Principes d'attribution de la PEDR au titre de l'année 2022 pour les PU-PH, MCU-PH, PU-MG et MCU-MG : recours à l'instance nationale, critères de choix et barème (pour délibération) ;
- 16- Liste des laboratoires pour la période 2022-2026 (pour délibération) ;
- 17- Évolution du RIFSEEP (pour délibération) ;
- 18- Compte-rendu du Conseil de gestion de la Fondation Poitiers Université du 23 novembre 2021 (pour délibération) ;
- 19- Tarifs et subventions (pour délibération) ;
- 20- Questions diverses.

Les membres présents :

Thierry CABIOC'H ; Claire de BISSCHOP ; Isabelle DELOUVEE ; Isabelle DUFRONT ; Laure FAVOT-LAFORGE ; Annie GENIET ; Sylvie HANOTE ; Aurélie HILT ; Marina HOUMEAU ; Majdi KHOUDEIR ; Anne-Sophie JOYEUX ; Eddy LAMAZEROLLES ; Virginie LAVAL ; Marie LEDOUX-WALDURA ; Sandra MIRVAL ; Léonore MONCOND'HUY ; Rodolphe PAUVERT ; Sylvie PLUMET ; Bruno QUINTON ; Fabienne RICARD ; Frédéric RIDEAU ; Richard SALIVES ; Nathalie THIRIET ; 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	GENIET Annie
LE MOING Ariane	à	DELOUVEE Isabelle (à partir de 11 h)
PAVAGEAU Stéphanie	à	HILT Aurélie
RICHER Jean-Pierre	à	LAVAL Virginie

1) Informations générales

La Présidente annonce que le dernier Conseil d'administration de l'année universitaire, qui devait se tenir le vendredi 8 juillet, sera reporté au lundi 11 juillet 2022 dans la matinée, en raison des contraintes d'agenda. La bonne nouvelle, c'est que les journées portes ouvertes pourront se dérouler en présentiel à l'Université le 5 février prochain. Un protocole adapté, discuté en cellule de crise Covid et partagé avec les responsables administratifs des composantes et les services concernés, sera mis en place à cette occasion. Par ailleurs, une agence externe de sécurité sera chargée de contrôler le pass vaccinal des visiteurs à l'entrée de l'établissement.

Un décret relatif au régime indemnitaire des enseignants-chercheurs et des chercheurs (RIPEC) a été publié en décembre. Comme prévu par la LPR, la prime allouée deux fois par an (indemnités liées au grade), en février et août, fera l'objet d'une augmentation progressive jusqu'en 2027, l'objectif étant d'atteindre à cette date un bonus de 6400 € pour l'ensemble du corps, professeurs et maîtres de conférences confondus. Le montant de la prime sera de 2800 € en 2022 et de 3500 € en 2023. Chaque revalorisation est calculée au prorata du temps de présence à compter du 1er janvier de l'année concernée. Le versement sera dorénavant mensuel et non plus semestriel, les personnels intéressés percevront par conséquent la prime au titre de 2021 en février prochain, tandis que la nouvelle procédure devrait se mettre en place à partir du mois de mars. À cet égard, une information sera diffusée à l'issue du Conseil d'administration.

S'agissant de certaines fonctions aux responsabilités particulières, un nouveau système d'indemnités sera instauré à partir du 1er septembre 2022 pour remplacer les primes pour charges administratives. Au niveau national, le mode de versement varie selon les universités : primes, décharges, ou les deux à la fois, comme c'est le cas à Poitiers. Le ministère, aidé des représentants syndicaux, se penche sur la création d'un collectif dont la mission sera d'œuvrer à une uniformisation des pratiques. Trois catégories ont été identifiées : la fonction de directeur ou directrice d'une unité de recherche (composante), la fonction liée à des responsabilités supérieures et la fonction liée à des responsabilités particulières. Il faut s'attendre à une remise à plat de la méthode utilisée jusqu'à présent et des discussions à ce sujet sont en cours à l'échelle de l'établissement. Dans cette optique, Sébastien LAFORGE, le vice-président en charge des ressources humaines, et Catherine RANNOUX, présidente du CAC, animent sur cette thématique un groupe de travail qui réunit des élus du Conseil d'administration, du CAC et du CTE, ainsi que des représentants des directeurs de composantes et de laboratoires. Le Conseil d'administration sera amené à terme à se prononcer sur les conclusions de cette instruction.

La prime individuelle, qui vient suppléer la prime d'encadrement doctoral (PEDR), est entrée en vigueur le 1er janvier 2022. Les personnes bénéficiaires de la PEDR avant cette date la percevront jusqu'à l'échéance annoncée. Depuis le 1er janvier, l'attribution de cette prime est basée sur trois critères : la responsabilité pédagogique, l'aspect scientifique et l'engagement sur des charges transversales. Elle est désormais accordée pour une durée de trois ans, au lieu de quatre pour la PEDR. Au terme de cette période, le bénéficiaire ne pourra pas solliciter immédiatement le versement de la prime pour un motif identique et devra observer une pause d'une année avant de faire une nouvelle demande (délai de carence), mais sera en droit de le réclamer pour une activité différente. Dorénavant, le montant alloué sera compris entre 3500 € et 12 000 €, selon les établissements. La procédure est particulièrement complexe et risque d'impacter l'organisation en interne,

puisque l'attribution de la prime sera soumise aux avis du conseil académique et de la section du Conseil national des universités (CNU) dont relève l'enseignant-chercheur. Le CAC devra désigner deux rapporteurs, d'un rang au moins égal à celui du requérant, qui seront chargés d'analyser les candidatures. Une fois les rapports établis et étudiés par ses soins, le conseil académique, en formation restreinte, délibérera. Le CAC pourra alors donner un avis très favorable, favorable, ou réservé et le transmettra au CNU, lequel rendra à son tour son verdict suivant un barème similaire. La décision finale, qui précisera le montant, discuté en amont en Conseil d'administration, et le motif d'attribution, incombera au président ou la présidente d'université. 200 dossiers ont été déposés pour le seul secteur scientifique et ce chiffre pourrait potentiellement être multiplié par trois. Il s'agit d'un dossier d'une grande complexité qui devra être finalisé avant le mois de juillet, la rétroactivité s'appliquant à compter du 1er janvier 2022.

La Présidente informe que le décret relatif au repyramidage des enseignants-chercheurs est paru. Elle rappelle que le repyramidage est une voie temporaire d'accès par promotion interne au corps des professeurs d'université. Sont intéressés les maîtres de conférences de classes normales ayant plus de 10 ans d'ancienneté et les maîtres de conférences hors classe, qui devront dans les deux cas être titulaires de la HDR. Il est prévu un quart de promotions pour la première catégorie, trois quarts pour la seconde. Le Conseil d'administration sera chargé de valider la répartition par section CNU des possibilités de promotion, au regard de la démographie des enseignants-chercheurs (balance professeurs/maîtres de conférences), et les principes généraux à mettre en œuvre pour la nomination des collègues. Ladite répartition sera ensuite soumise à l'arbitrage du CAC et du CNU. Le CAC nommera là encore deux rapporteurs (dont les noms seront rendus publics) issus du corps des professeurs d'université, dont l'un au moins exerce dans la discipline du candidat. Le conseil académique, en formation restreinte, devra délibérer et porter un avis (très favorable, favorable, réservé) sur trois aspects du dossier : l'investissement pédagogique, la qualité de l'activité scientifique et l'investissement dans les tâches d'intérêt général. Le CNU suivra le même cheminement et les candidats (4 au maximum par support de promotion ouvert) qui auront reçu les meilleures appréciations seront ensuite auditionnés par un comité constitué du chef d'établissement ou son représentant et de trois membres du corps des enseignants des universités (désignés par le premier cité), dont deux au moins seront des spécialistes de la discipline concernée. La responsabilité de la décision finale incombera au président ou à la présidente d'université. Le ministère a fait savoir que l'Université de Poitiers disposerait de 8 supports de promotion au titre de 2021 et de 10 supports au titre de 2022, pour un total cumulé de 18, et devrait bénéficier de possibilités supplémentaires d'ici à 2025.

La Présidente annonce que le versement de la prime d'inflation de 100 €, qui intéresse les personnels qui touchent moins de 2000 € par mois à l'Université de Poitiers, apparaîtra sur le salaire du mois de janvier.

S'agissant des chaires de professeur junior (CPJ), les équipes souhaitant porter des projets pour la deuxième vague devront déposer les dossiers au plus tard le 27 février. À cet égard, des discussions sont en cours avec le CNRS, l'INSERM et l'ISAE-ENSMA. Le vice-président a communiqué auprès des membres de la commission recherche et réunira les directeurs et directrices de laboratoires le 3 février prochain pour évoquer la question. La présidente rappelle qu'elle en avait également averti les membres du CTE lors de la réunion du 21 janvier. Il s'agit d'un nouveau dispositif de recrutement, sur lequel le Conseil d'administration sera amené à statuer, après avis préalable du CTE et de la commission recherche. L'établissement ne s'opposera pas au dépôt des projets qui émergeront, mais se réservera la possibilité de les retirer en cas de non-validation du dispositif par le Conseil d'administration du 11 mars. Bon nombre d'universités et d'organismes de recherche ont choisi de s'engager dans cette voie, puisque 92 chaires de professeur ont été attribuées à l'occasion de la première vague et que le ministère s'attend à recevoir 250 demandes pour la deuxième. L'Université de Poitiers devra à son tour se positionner, après concertation avec les entités concernées.

2) Principe d'attribution d'une prime exceptionnelle aux personnels BIATSS sur activation du CIA

La Présidente indique que le contexte sanitaire a engendré une réduction conséquente de certaines dépenses (frais de mission ou de réception) et permis de substantielles économies quand, dans le même temps, le niveau des recettes est resté stable. Si le résultat s'avère suffisamment positif, elle proposera l'attribution d'une prime dont le montant sera compris entre 500 et 600 € brut pour chaque personnel BIATSS. Elle projette d'étendre cette prime, qui sera rattachée à l'exercice budgétaire 2021, aux collègues en CDD exerçant depuis plus de 4 mois à l'Université de Poitiers, au prorata du temps de travail effectif. Il semble opportun, dans la mesure où

les finances le permettent, de contribuer au renforcement du pouvoir d'achat des agents, a fortiori dans un contexte économique contraint. Elle souligne que cette démarche impliquera de fait la mise en œuvre du CIA (complément indemnitaire annuel). Par ailleurs, la Présidente s'est engagée à revaloriser le RIFSEEP de manière pérenne et fera en sorte de poursuivre dans cette dynamique dans les années à venir.

Elle rappelle que, malgré les efforts consentis pour maîtriser les consommations, l'établissement subira encore la hausse des prix de l'énergie en 2022 et ne sait pas s'il sera alors possible de mettre cette prime en place, c'est la raison pour laquelle elle souhaite saisir cette opportunité cette année.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 02

Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité le dispositif suivant :

Il est proposé, à la condition que le compte financier 2021 présente un excédent, d'attribuer une prime exceptionnelle à tous les personnels BIATSS titulaires et BIATSS contractuels de plus de 4 mois consécutifs (hors CDD sur vacation -BIATSS et étudiant-, CDD doctorant, Contrat d'apprentissage). En fonction de l'excédent, le montant de la prime sera compris entre 500€ et 600€ brut et versée au prorata temporis du temps de travail annuel de l'agent (Quotité de travail et durée de la présence). Elle sera versée en 2022 et rattachée à l'exercice financier 2021.

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

La Présidente désire savoir si le compte-rendu du Conseil d'administration du 17 décembre suscite des commentaires.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 02

Le compte-rendu du Conseil d'administration du 17 décembre 2021 est approuvé à l'unanimité.

4) Bilan annuel relatif à la protection des données

Christelle SOUIL s'intéresse à la mise en conformité de l'établissement au RGPD (règlement général sur la protection des données), entré en vigueur en 2018 et qui s'applique à l'ensemble des pays de l'Union européenne. Il encadre le traitement des données à caractère personnel et le responsable de traitement, représenté par Madame la Présidente. La CNIL recommande de suivre une méthodologie particulière, en désignant un pilote (en l'occurrence elle-même), de cartographier les traitements qui comportent des données à caractère personnel, de prioriser les actions de mise en conformité progressive, de gérer les risques inhérents au traitement des données à caractère personnel et d'organiser et documenter la conformité. L'établissement doit être capable à tout moment de démontrer qu'il suit scrupuleusement la réglementation. Il s'agit d'un processus long, qui s'étend sur plusieurs années. Le RGPD impose la nomination d'un délégué à la protection des données (DPO) dont le rôle, par ailleurs très encadré (notamment par l'article 39), est d'informer et conseiller le responsable de traitement, de contrôler le respect du RGPD et du droit national, de conseiller l'organisme sur la réalisation d'études d'impacts sur la protection des données et d'en vérifier la bonne exécution. En cas de contrôle de la CNIL, le délégué devra coopérer et mettre le registre à disposition.

Le DPO agit en amont et en aval de la mise en conformité et doit être saisi le plus tôt possible sur les dossiers pour mieux accompagner les demandeurs et garantir que le traitement des données est en règle. Ses prérogatives vont de la relecture de conventions ou de marchés aux demandes d'exercices de droit, en passant par le traitement de violation de données, etc. À titre personnel, elle travaille en étroite collaboration avec le responsable de la sécurité des systèmes d'information (RSSI), Emmanuel LAIZÉ, et le Directeur des Affaires Juridiques (DAJ), Przemyslaw SOKOLSKI. L'établissement qui ne fait pas le nécessaire pour se mettre en conformité prendra le risque de se voir infliger des sanctions (simple avertissement, rappel à l'ordre, suspension de traitement, amende administrative). Il faut savoir que la CNIL publie ses décisions et que le non-respect du

règlement peut écorner l'image et la notoriété d'un établissement, il est par conséquent préférable de s'inscrire dans le processus pour éviter de connaître ce type de désagréments.

Le RGPD concerne toutes les catégories (enseignants-chercheurs, personnels administratifs, étudiants), de manière directe ou indirecte. Le DPO initie diverses opérations (enquêtes de terrain, sondages) dans divers secteurs (scolarité, RH, finances) et peut aussi soutenir les chercheurs dans leurs projets, épauler les étudiants dans le cadre de leur thèse ou de leur mémoire, ou œuvrer à l'organisation de séminaires.

Elle propose de présenter quelques-unes des actions mises en place en 2021, tirées du premier bilan réalisé pour l'établissement :

- Création d'une page institutionnelle pour accompagner les enseignants-chercheurs, les personnels administratifs et les étudiants
- Ouverture au mois de septembre d'un cloud à destination des publics internes (sages-femmes, étudiants en orthophonie, étudiants en médecine, enseignants-chercheurs, personnels administratifs, etc.), avec des accès à des documentations sur la mise en conformité
- Déploiement d'une solution logicielle en 2022
- Sensibilisation et information auprès des laboratoires d'étudiants ou d'enseignants-chercheurs
- Analyse des risques sur la protection des données sensibles

Une partie de la tâche quotidienne du DPO consiste à gérer des traitements qui comportent des données à caractère personnel et qui doivent être impérativement déclarés au registre, lequel doit être consultable à tout moment, notamment en cas de contrôle de la CNIL.

Le pilotage de cette conformité se fera via un comité opérationnel RGPD, dont la vocation est de s'emparer des problématiques courantes qui réclament une réponse rapide, comme la violation de données, et de travailler sur des sujets de fond, comme la mise en place du vote électronique, l'analyse du risque sur l'outil d'aide à la décision de Parcoursup ou l'enseignement à distance par visioconférence. Sur les 9 comités qui se sont réunis en 2021, un s'est tenu en présence d'experts venus débattre sur des sujets plus complexes.

Répartition des traitements à l'Université de Poitiers en 2021 :

- 36 % dédiés à la faculté de médecine
- 27 % opérés par le laboratoire CeRCA
- 17 % pour le compte des services centraux et communs
- 20 % pour répondre aux demandes des composantes

Les axes de travail pour 2022 ont été définis. Il s'agira de poursuivre la communication institutionnelle au niveau de l'établissement, de mettre en place la solution logicielle pour piloter la mise en conformité, ainsi qu'une communication à destination des UMR et UPR, et de commencer à cartographier les traitements identifiés comme étant à risques (scolarité, ressources humaines, par exemple).

5) Référent déontologie, laïcité, lanceur d'alerte : principes

Pascal ROBLOT annonce que le directeur général des services (DGS) et la Direction des Affaires Juridiques et des Archives vont assurer la présentation des différents éléments liés à la vie institutionnelle.

Gilles MIRAMBEAU informe que ce volet a fait l'objet d'échanges en comité technique la semaine dernière, ce qui explique que des modifications aient été apportées à la proposition, qui figure dans le bureau virtuel. Il souhaite faire un rappel des devoirs de l'établissement en matière de déontologie et de laïcité, aborder la thématique des lanceurs d'alerte et présenter les axes de travail qui ont été établis.

La loi du 13 juillet 1983 donne la possibilité à tous les fonctionnaires de consulter un référent déontologue. L'établissement pourra au choix désigner une ou plusieurs personnes qui appartiennent à l'administration ou affecter un collègue (décret du 10 avril 2017) dont la constitution relève de l'autorité investie du pouvoir de nomination, en l'occurrence la Présidente. L'article 3 du décret précise que les référents seront soit en activité, soit retraités. Après discussion, le comité technique a fait le choix de confier cette responsabilité à un collègue

composé d'agents titulaires ou contractuels en activité. Il énonce les principes de déontologie (droits et obligations des fonctionnaires) : neutralité, impartialité, probité, dignité, intégrité, laïcité. Le collège sera sollicité en priorité sur les situations de conflit d'intérêts et de cumul d'activités, qui peuvent par exemple intéresser les personnels qui sont amenés à créer leur microentreprise, et pourra s'appuyer sur la charte de déontologie et d'éthique de l'Université de Poitiers, laquelle pourra être révisée le cas échéant. Les missions du collège sont les suivantes :

- Mettre en œuvre pour tout agent public le droit de consulter le référent
- Apporter une réponse à l'agent qui le sollicite sous la forme de conseils
- Donner des avis au chef d'établissement (ex. mise en place d'actions)

Les problématiques d'ordre déontologique concernent l'ensemble des agents de l'établissement, hormis les étudiants. La nomination d'un collège ou d'un référent étant obligatoire, l'Université de Poitiers devra se mettre en conformité avec la réglementation.

La désignation d'un référent laïcité n'est pas obligatoire, mais le ministère encourage néanmoins tous les établissements publics et les administrations à s'inscrire dans cette démarche. Le référent déontologue (ou le collège) pourra également assumer cette fonction et, à ce titre, sera autorisé à traiter les questions de laïcité, dont les principes sont les suivants : neutralité de l'État, refus de toute discrimination et de toute sorte de prosélytisme religieux, respect absolu de la liberté de conscience. La laïcité n'est pas une stigmatisation, un combat contre une quelconque religion ou un obstacle à la pratique d'une religion, et prône la liberté de religion, la liberté d'expression et le respect de l'ordre public. Le référent devra répondre à des problématiques liées à la laïcité, faire de la prévention, informer, et pourra être amené à formuler des préconisations à l'autorité. Le ministère a identifié un certain nombre de missions, dont l'organisation de la journée de la laïcité, événement commun à toutes les administrations. Le référent présentera un bilan de ses actions et de l'application du principe à l'intérieur de l'établissement. Pour rappel, la laïcité concerne l'ensemble des agents qui travaillent à l'Université et la population des étudiants.

La loi relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (également nommée Sapin 2) propose une définition du lanceur d'alerte : une personne physique qui révèle ou signale de manière désintéressée et de bonne foi un crime, un délit, une violation grave, etc. La procédure de signalement doit être disponible et accessible. Par ailleurs, le référent déontologue est également autorisé à assumer la fonction de référent lanceur d'alerte (option initialement proposée au comité technique, qui ne l'a pas acceptée). Pour précision, tout le monde aujourd'hui peut lancer des alertes, hormis les usagers. Au regard de la gravité des sujets qui peuvent être abordés, l'établissement devra garantir au lanceur d'alerte l'anonymat et la confidentialité de l'instruction et les données collectées seront détruites en cas d'interruption définitive de la procédure ou au terme de celle-ci. Des sanctions sont prévues pour entrave au traitement d'une alerte ou pour signalement abusif. Le référent s'assurera que le signalement est recevable et pourra soit demander à la Présidente de saisir la section disciplinaire, soit communiquer directement auprès du procureur de la République (article 40 du code de procédure pénale). S'il ne l'est pas, la procédure s'arrêtera automatiquement et le lanceur d'alerte en sera informé.

Les principes à l'Université de Poitiers : les questions de laïcité seront traitées par un référent unique et, sur proposition du comité technique, un collège de déontologie s'occupera des problématiques relatives aux lanceurs d'alerte et d'ordre déontologique. Il sera constitué de trois membres qui seront désignés par la Présidente et se réunira une fois par mois, l'idée étant d'instaurer une collaboration au sein de ce dispositif qui sera coordonné par le référent laïcité. Un modèle de saisine a été mis en place, avec une adresse générique qui permettra de saisir le collège, lequel accusera réception et s'engagera à informer le solliciteur des suites à donner dans les meilleurs délais. Un bilan de l'activité du comité sera présenté une fois par an en Conseil d'administration. Les membres seront formés sur les problématiques sensibles et le collège devra rédiger et adopter son règlement intérieur. Il est également prévu de proposer une communication sur ce dispositif via le site internet de l'établissement.

La Présidente confirme que la tendance initiale était à la désignation d'un référent unique, comme c'est le cas dans de nombreuses universités, et qu'après discussion, le comité technique a finalement décidé d'opter pour la nomination d'un collège.

Claire DE BISSCHOP estime que cette formule est plus judicieuse, car elle permet de partager des points de vue. Elle souhaite savoir si le collègue intégrera un juriste ou une personne issue du secteur médical, par exemple.

La Présidente n'a pas encore réfléchi à la question, mais prend bonne note de cette suggestion.

Rodolphe PAUVERT se demande ce qui se passerait si l'établissement était mis en cause, puisqu'on ne peut pas être son propre juge.

La Présidente suppose qu'il conviendrait dans ce cas de désigner le référent d'une autre université.

Majdi KHOUDEIR se demande s'il ne faudrait pas que ces référents ou ces collègues soient accompagnés avec des formations.

La Présidente indique que les futurs membres recevront une formation spécifique sur ces sujets.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 03

Les principes de mise en place du référent déontologie, laïcité, lanceur d'alerte sont approuvés à l'unanimité.

6) Désignation d'un membre pour siéger au Comité électoral consultatif - CEC

Pascal ROBLOT rappelle qu'il s'agit de désigner un membre pour siéger au Comité électoral consultatif à la suite de la démission du Conseil d'administration du représentant du SNPTES. Il passe la parole à la Direction des Affaires Juridiques et des Archives.

Przemyslaw SOKOLSKI propose d'acter la candidature présentée par le SNPTES, qui doit désigner un membre.

La Présidente informe les membres qu'ils sont invités à se prononcer à partir du lien qu'Emmanuel LAIZÉ leur a adressé par mail.

La Présidente propose de passer au vote.

Fabienne RICARD demande si elle peut voter oralement.

Przemyslaw SOKOLSKI notifie que le règlement prévoit un vote secret sur les désignations de personnes.

La présidente lui suggère d'envoyer un mail à Emmanuel LAIZÉ. Marie LEDOUX-WALDURA n'est plus connectée et ne peut donc participer au vote.

Emmanuel LAIZÉ propose à Fabienne RICARD de lui envoyer un message via le tchat. Il annonce 23 voix pour et 5 abstentions. Une personne n'a pas pris part au vote.

Délibération n° 04

Le Conseil d'administration approuve à la majorité (23 voix pour, 0 voix contre, 5 abstentions) la désignation de M. Éric MALLECOT par et parmi la liste SNPTES représentée au Conseil d'administration de l'université de Poitiers pour siéger au Comité électoral consultatif de l'établissement en qualité de représentant des personnels et des usagers.

7) Modification du règlement des Commissions d'expertise scientifique

Pascal ROBLOT laisse la parole à la Direction des Affaires Juridiques et des Archives.

Przemyslaw SOKOLSKI indique que le Conseil d'administration est amené à procéder à l'entérinement des modifications, après avis du conseil académique, comme le prévoit l'article 23-1-2 du règlement intérieur. Le CAC plénier a rendu un avis favorable à l'unanimité lors de la séance du 20 janvier et adopté l'annexe le 27 janvier, également à l'unanimité. Il détaille les changements essentiels qui ont été apportés :

- La référence au nouveau règlement intérieur, qui fixe les missions des CES
- La possibilité de créer des CES additionnels, notamment pour la section 91-92, qui ne bénéficie pas actuellement du concours d'enseignants-chercheurs, mais pour laquelle des recrutements sont envisagés (intégration des IFSI)
- La durée des mandats est portée à 4 ans au lieu de 3
- L'élection devient le mode de désignation normal des membres des CES (auparavant 75 % des membres élus et 25 % désignés par le chef d'établissement). La Présidente conserve les pouvoirs de nomination, mais n'interviendra qu'exceptionnellement et devra privilégier le sexe sous-représenté au sein des CES
- La possibilité de voter par voie électronique et de délibérer à distance
- Le nombre de sièges à pourvoir a été revu et passe de 2 à 3, à la demande des présidents de CES

Annie GENIET observe que les listes doivent présenter les candidats de façon alternée (article 5, point 5), or le vivier de certaines sections ne permet pas toujours de proposer autant de femmes que d'hommes et vice versa.

Przemyslaw SOKOLSKI répond qu'il s'agira dans ce cas d'une formalité impossible et il suffira de démontrer que l'effectif ne permet pas cette alternance.

La Présidente souhaiterait connaître l'avis du CAC sur le règlement.

Przemyslaw SOKOLSKI indique qu'il a été approuvé à l'unanimité le 20 janvier et que l'annexe a été adoptée le 27.

La Présidente croit savoir que l'annexe doit faire l'objet d'une correction.

Przemyslaw SOKOLSKI confirme que le document transmis aux membres du Conseil d'administration pour l'ACES section 21 faisait état de 10 sièges et que le CAC envisage de porter ce nombre à 12, sur proposition de la présidente de la CES.

La Présidente prend note.

Thierry CABIOC'H remarque que la problématique du renouvellement des membres n'est pas abordée, or il arrive que certaines personnes quittent la CES en cours de mandat (promotions, départs à la retraite), ce qui génère des problèmes de quorum. Il semble indispensable d'ajouter ce point dans le règlement.

La Présidente en convient.

Przemyslaw SOKOLSKI précise qu'en cas de démission ou de cessation des fonctions (article 4), la Présidente devra désigner un remplaçant pour le reste du mandat (article 6).

La Présidente comprend qu'il n'y avait pas d'autre alternative.

Przemyslaw SOKOLSKI indique que la seule possibilité serait d'organiser de nouvelles élections.

La Présidente suppose qu'il existe une liste de suppléants potentiels.

Przemyslaw SOKOLSKI confirme.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 05

Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité :

- Le nouveau règlement des Commissions d'expertise scientifique (CES) ;
- L'annexe au règlement des Commissions d'expertise scientifique (CES) déterminant le nombre de membres par commission.

8) Présentation des délégations de signature accordées par l'ordonnateur

Roxane DURAND informe que la Direction des Affaires Juridiques et des Archives a la gestion des délégations de signature, de leur édition jusqu'à leur archivage. Ce sont des actes à caractère réglementaire, qui doivent être transmis à la rectrice de région académique, chancelière des universités, et être publiés sur le recueil des actes administratifs de l'établissement pour pouvoir entrer en vigueur. Pour rappel, la réglementation de l'article L712-2 du code de l'éducation prévoit que le président ou la présidente peut déléguer sa signature à des agents placés sous son autorité. Cette présentation est faite conformément à l'article 186 du décret GBCP, qui prévoit que les ordonnateurs informent l'organe délibérant des délégations qu'ils accordent. À l'Université de Poitiers, toutes les délégations ont été renouvelées suite à l'élection de Madame la Présidente. Au 21 janvier 2022, date à laquelle les documents ont été déposés sur le bureau virtuel du Conseil d'administration, 142 délégations de signature sont accordées par Madame la Présidente à 216 délégataires (151 personnels enseignants et 65 personnels BIATSS).

83 délégations n'ont qu'un délégataire et il est prévu au moins 2 délégataires pour les 59 autres, ce qui permet au second de signer en cas d'absence du premier. Elle fait remarquer que les besoins en délégations des composantes diffèrent selon leur organisation, que ce soit pour les unités de formation, les départements ou les laboratoires.

Quelques exemples de répartition des délégations et délégataires par composantes et écoles doctorales :

- UFR Sciences Humaines et Arts : 17 délégations et 21 délégataires pour la Direction, 8 laboratoires, 8 départements, le CESCMI et le CFMI
- IPAG, IRIAF : 1 délégation (en l'absence du directeur, le DGS aura la signature), 2 délégataires
- IUT 16 (Angoulême) : 1 délégation (en l'absence du directeur, le responsable administratif aura la signature), 2 délégataires

Quelques exemples de répartition des délégations et délégataires pour les services communs et généraux :

- Unité Budgétaire Recherche : 19 délégations, 31 délégataires, 19 laboratoires rattachés
- IC2MP : 1 délégation, 6 délégataires
- Services centraux : 16 délégations, 31 délégataires (certains vice-présidents, le DGS, le DGS adjoint-DRHRS, la directrice des affaires financières, le directeur des affaires juridiques, les directeurs et directrices de pôles ou de services, etc.)
- MSHS : 6 délégations, 8 délégataires pour 4 laboratoires

La délégation permet de signer des actes administratifs, financiers et budgétaires. Pour les instituts et l'ENSI Poitiers, dont les directeurs sont ordonnateurs des recettes et des dépenses et disposent à ce titre de l'autonomie financière, les délégations ne peuvent s'appliquer qu'aux actes administratifs et financiers. La majorité des délégataires sont habilités à valider les actes suivants :

Administratifs :

- Autorisations d'inscription en licence, en master, en doctorat
- Ordres de mission sur le territoire métropolitain exclusivement
- Conventions individuelles de stages

Financiers (jusqu'à un plafond de dépenses défini par l'établissement) :

- À hauteur de 15 000 € HT pour les directeurs et directeurs adjoints de composantes, de pôles, de services communs et centraux
- À hauteur de 5000 € HT pour certains directeurs adjoints, les responsables administratifs de composantes, les directeurs de diplôme, d'unités de formation, de laboratoires, de départements, d'écoles doctorales, etc.

Budgétaires :

- Attestations et certifications du service fait,
- Liquidation des heures de vacation.

Il existe des délégations uniques ou particulières :

- Délégation permettant de signer les contrats d'édition avec les auteurs (accordée au directeur adjoint de la MSHS)
- Délégation permettant de signer les arrêtés électoraux et les actes relatifs aux processus électoraux internes (accordée au DGS et au directeur des affaires juridiques)
- Délégation relative à la police judiciaire, accordée au DGS et au directeur des affaires juridiques (pouvoir de représentation de Madame la Présidente), servant à déposer plainte auprès des autorités compétentes, notamment lorsque des actes de vandalisme sont constatés au niveau des bâtiments
- Délégation dédiée aux ordres de mission des personnels enseignants-chercheurs et BIATSS, de la Présidente et des vice-présidents sur le territoire métropolitain et à l'étranger (les directeurs de composantes sont habilités à signer les ordres de mission sur le territoire métropolitain exclusivement), accordée au DGS, à la directrice des affaires financières et à la vice-présidente en charge des relations internationales

9) Présentation des conventions de l'établissement

Pascal ROBLOT passe la parole à la Direction des Affaires Juridiques et des Archives.

Roxane DURAND informe que depuis le 1er septembre 2021, la Direction des Affaires Juridiques et des Archives assume la gestion des conventions de l'établissement, de leur enregistrement (avant signature de Madame la Présidente) jusqu'à leur archivage, qui intervient après signature de l'ensemble des partenaires, et travaille en collaboration avec le DGS et le vice-président du Conseil d'administration. 557 conventions ont été lancées en 2021, 234 ont été enregistrées par la DAJA entre le 1er septembre et le 31 décembre 2021 et 205 ont été signées dans la même période.

La répartition s'établit comme suit :

- Septembre : 16 signées pour 19 enregistrées
- Octobre : 63 pour 67
- Novembre : 85 pour 101
- Décembre : 36 pour 47
- Depuis le 1er janvier 2022 : 14 pour 23

Les typologies sont variées :

- Avenants : 20 %
- Partenariats : 14 %
- Conventions financières : 7 %

Divers secteurs sont concernés, en voici quelques exemples :

- Aide directe aux étudiants : convention d'attribution de subvention pour l'acquisition d'ordinateurs mis à disposition des élèves en précarité numérique
- Recherche scientifique : convention d'aide au projet « Catalyse assistée par plasma pour la valorisation du biogaz »
- Recherche médicale : convention de session de produits issus du sang humain
- Sujets historiques : contrat de diffusion sur le site Cairn, pour la revue *Cahiers de civilisation médiévale*
- Conchyliculture : convention avec le comité régional de la conchyliculture

Classement des trois partenaires les plus sollicités :

1. Le CNRS (20 conventions enregistrées lors des 4 derniers mois)
2. La Région Nouvelle-Aquitaine
3. L'Université de Limoges

Parmi les 228 partenaires recensés entre septembre et décembre 2021 : des universités proches géographiquement (La Rochelle, Limoges), plus éloignées (Wenzhou en Chine), des entreprises (Schneider Electric), des associations (Vaincre la mucoviscidose) ou des associations sportives (Golf de Poitiers-Châlons, Fédération française d'haltérophilie-musculation).

Trois conventions en particulier ont été signées par de nombreux partenaires : la convention de renouvellement Études africaines en France (19 partenaires), l'accord de consortium PE FGL (18), l'accord Biosena (11).

Les porteurs qui ont transmis le plus de conventions à l'Université de Poitiers sur l'année 2021 sont : le Service du Partenariat et de la Valorisation de la Recherche (169, dont 70 depuis le 01/09, dans 19 typologies différentes), la Direction de l'innovation (79, dont 19 depuis le 01/09) et l'UFR Sciences Humaines et Arts (55, dont 24 depuis le 01/09).

La Présidente constate que ces conventions ont assez logiquement généré un pic d'activité remarquable.

Pascal ROBLOT tient à remercier la DAJA, car l'essentiel des conventions est en général signé très rapidement, même si certaines ont pris un peu de retard.

10) Calendrier pédagogique 2022-2023

La Présidente donne la parole à la vice-présidente en charge des formations.

Noëlle DUPORT s'intéresse au calendrier pédagogique pour l'année universitaire 2022-2023. Comme de coutume, il a été construit en réunion des assesseurs, puis présenté en CFVU et en CTE. L'établissement ne positionne traditionnellement qu'une semaine pédagogique sur les deux dont bénéficie le scolaire, afin d'équilibrer le rythme du semestre. Le 1er janvier 2023 tombant un dimanche, la reprise n'interviendra que le mardi 3 et amputera la semaine d'examens d'une journée, qui sera récupérée sur le début du deuxième semestre. L'organisation de cette semaine est de plus en plus difficile d'un point de vue logistique, notamment en ce qui concerne l'utilisation des grands amphis. Ce calendrier a reçu un avis favorable à l'unanimité de la part de la CFVU et du CT.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 06

Le calendrier pédagogique pour l'année universitaire 2022-2023 est approuvé à l'unanimité.

11) Capacités et modalités de recrutement pour l'accès en licences professionnelles pour l'année universitaire 2022-2023

Noëlle DUPORT indique que l'établissement ne s'était pas positionné sur ce point. Les procédures de recrutement pour les licences professionnelles ne sont pas clairement établies, c'est la raison pour laquelle elle s'était personnellement engagée auprès de la Présidente à les mettre en place. Pour la première fois ont été définies des capacités d'accueil pour les licences professionnelles : admission sur dossier, admissibilité sur dossier puis admission sur entretien, utilisation ou non d'une liste complémentaire, période de campagne, nature des documents réclamés aux candidats. L'objectif est de normaliser ce processus de recrutement et d'en faire la publicité sur les sites de l'établissement pour éviter de s'exposer à des recours. Le document « Licence professionnelle par licence professionnelle » détaille les différents modules. Cette proposition a reçu un avis favorable à l'unanimité de la CFVU.

Pascal ROBLOT propose de passer au vote.

Délibération n° 07

Les capacités d'accueil et les modalités de recrutement pour l'accès en licences professionnelles, pour l'année universitaire 2022-2023, sont approuvées à l'unanimité.

12) Principes généraux de constitution des commissions d'examen des vœux à l'entrée en licence professionnelle en 2022-2023

Noëlle DUPORT annonce que les modalités de recrutement ont été définies, l'objectif est par conséquent d'installer les commissions d'examen des vœux, dont la composition et le rôle sont soumis ce jour à la délibération du Conseil d'administration. Elle informe que cette proposition a également reçu un avis favorable à l'unanimité de la CFVU.

Pascal ROBLOT propose de passer au vote.

Délibération n° 08

Les principes généraux de constitution des commissions d'examen des vœux à l'entrée en licence professionnelle, pour l'année universitaire 2022-2023, sont approuvés à l'unanimité.

13) Frais de dossier pour dépôt de candidature à la validation des acquis professionnels et personnels afin d'entrer en formation en 2022-2023

Noëlle DUPORT indique que ce dossier est porté par Anne KRUPICKA, en sa qualité de vice-présidente déléguée à la formation continue et à l'alternance. Il s'agit d'uniformiser les pratiques qui ont cours dans l'établissement et d'entériner un montant forfaitaire de 150 € pour les frais de dépôt. Les dossiers devront impérativement être déposés avant le lancement du processus de sélection des formations pour être validés dans les temps. Cette proposition a recueilli un avis favorable à l'unanimité de la CFVU (24 voix pour, 1 voix contre, une abstention).

Pascal ROBLOT propose de passer au vote.

Délibération n° 09

Les frais de dossier et les modalités de dépôt de candidature à la validation des acquis professionnels et personnels (VAPP) afin d'entrer en formation en 2022-2023, sont approuvés à l'unanimité.

14) Dossier d'accréditation de l'INSPE 2022-2027

Noëlle DUPORT informe que les dossiers pour les licences ont été envoyés à l'HCERES en juin, ceux des masters début octobre. Les formations de l'INSPE s'inscrivent dans un calendrier différent, c'est la raison pour laquelle ce document n'est présenté qu'aujourd'hui devant le Conseil d'administration. La procédure n'est pas non plus la même, puisque les dossiers d'accréditation des autres formations transitent par l'HCERES, quand celui-ci est adressé directement au ministère.

Pascal ROBLOT ajoute que ce dossier est commun aux universités de Poitiers et de La Rochelle.

Mario COTTRON indique qu'il s'agit d'un dossier spécifique qui engage la composante INSPE, mais aussi l'Université de Poitiers, à travers quatre composantes partenaires (les UFR Lettres et Langues, Sciences Humaines et Arts, Sciences Fondamentales et Appliquées et la Faculté des Sciences du Sport), l'Université de La Rochelle – l'INSPE coordonne, entre autres, des maquettes de formations rochelaises ou la mise en alternance –, l'académie, qui est également très impliquée dans la formation des enseignants, et le CNED.

Ce document d'accréditation se décompose en trois parties :

- Les axes stratégiques, qui nourrissent la formation des enseignants et constituent des priorités au niveau de l'établissement : la recherche, les échanges internationaux, la mobilité des étudiants, le numérique et la formation tout au long de la vie.
- Les collaborations avec les laboratoires d'adossés des masters, la Direction des Relations Internationales, des structures partenaires, l'École Académique de la Formation Continue (EAFC), le Futuroscope ou l'Institut de Formation des Cadres de Santé (IFCS).

– L'offre de formation :

3 mentions sont en lien direct avec les concours de recrutement : les professeurs des écoles, les professeurs de collège et lycée et les conseillers principaux d'éducation. Un référentiel de formation a été établi au niveau ministériel, avec la maîtrise de trois champs de compétences : la discipline et les fondamentaux (les valeurs de la République), la maîtrise des stratégies d'enseignement et d'apprentissage et la posture réflexive. Des unités d'enseignement spécifiques ont été mises en place, qui seront évaluées globalement.

L'offre qui sera proposée à la rentrée 2022 ressemble en partie à celle de septembre 2021. La DGESIP, la DGESCO et la DGRH ont souhaité que le volume d'heures de français et de mathématiques soit revu à la hausse pour les masters qui préparent les futurs professeurs des écoles et l'établissement a accédé à cette demande à hauteur de 25 %. Par ailleurs, des textes en lien avec les valeurs de la République, la laïcité, l'égalité entre les filles et les garçons et l'école inclusive devront être intégrés aux enseignements. Il a fallu repenser le contenu des masters MEEF et diminuer certains volumes pour pouvoir en augmenter d'autres.

La mention PIF (pratique et ingénierie de la formation) englobe 4 parcours, parmi lesquels 3 sont propres à l'INSPE, le dernier étant rattaché à l'UFR Lettres et Langues depuis septembre 2021.

Un indicateur est étudié de près du côté de la DGESCO : la contribution de professionnels dans les différents masters, avec un objectif de 33 % de part d'intervention. Ce seuil est atteint pour le master MEEF 1er degré, à Poitiers comme à La Rochelle, mais le ministère souhaite aujourd'hui confier ces prestations à des membres de l'académie possédant le statut de professeur des écoles. Si le résultat n'est pas à la hauteur à l'heure actuelle (10 % à l'UP, 6 % à LRU), les 32 autres instituts concernés par ces mesures rencontrent les mêmes problématiques, les effectifs à disposition étant insuffisants. De manière incompréhensible, le ministère a choisi de ne pas prendre en compte les collègues qui répondent à ces critères et travaillent à temps plein à l'Université (4 à Poitiers, 1 à La Rochelle).

Il informe de la création prochaine, en lien avec le rectorat, d'un DU destiné à former un vivier de professeurs des écoles, qui auront l'expertise et les compétences pour enseigner dans le master MEEF (examen par la CFDU au mois de mai), et de la mise en place de la formation des professeurs stagiaires pour la rentrée 2022-2023.

Le dossier d'accréditation recèle un document spécifique, appelé « budget de projet », qui détaille la contribution des partenaires (UP, LRU, rectorat, CNED) à la formation initiale et à la formation continue au sein de l'académie. À cet égard, le CNED met à disposition des étudiants une application à distance sur les mathématiques pour les futurs professeurs des écoles.

Noëlle DUPORT ajoute que ce dossier a reçu un avis favorable de la CFVU (21 voix pour, 1 voix contre, 4 abstentions).

Mario COTTRON précise qu'il sera adressé lundi prochain aux trois directions par Madame la Rectrice, avec un avis de sa part, et sera examiné par le Conseil d'administration de La Rochelle Université le 7 février.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 10

Le dossier d'accréditation de l'INSPE pour la période 2022-2027 est approuvé à la majorité (27 voix pour, 1 voix contre, 0 abstention).

15) Principes d'attribution de la PEDR au titre de l'année 2022 pour les PU-PH, MCU-PH, PU-MG et MCU-MG : recours à l'instance nationale, critères de choix et barème

Pascal ROBLOT passe la parole à Yves GERVAIS.

Yves GERVAIS indique que cette attribution intéresse les praticiens hospitaliers et qu'il s'agira aussi de faire un bilan et de se prononcer sur la liste des unités et des fédérations de recherche pour la période 2022-2026. Il rappelle que la PEDR est amenée à disparaître et fera désormais partie intégrante du RIPEC. Une exception toutefois : la PEDR sera maintenue pour les praticiens hospitaliers (PU-PH, MCU-PH, PU-MG et MCU-MG), qui ne sont pas concernés par le processus RIPEC. Les collègues lauréats d'une distinction scientifique, suite à une nomination à l'IUF, se verront également octroyer une prime, sur le montant duquel les membres seront invités à se positionner. Pour conduire cette procédure d'attribution, deux possibilités : soit s'appuyer sur l'instance nationale d'évaluation compétente, en l'occurrence le CNU, soit s'en remettre à l'expertise d'enseignants-chercheurs extérieurs à l'Université de Poitiers. Après délibération au sein de la commission recherche, il a été décidé à l'unanimité d'entériner la première option.

Les critères retenus sont les suivants : publications et productions scientifiques, encadrement doctoral et scientifique, diffusion des travaux et responsabilité scientifique. Trois groupes contingentés se partageront le traitement des dossiers (20 %, 30 %, 50 %), les deux premiers étant concernés par l'attribution d'une PEDR.

S'agissant des primes, il a été convenu de reconduire les barèmes en vigueur à l'Université de Poitiers :

- PU-PH, MCU-PH, PU-MG, MCU-MG : 4300 €
- Titulaires d'une chaire mixte : 6000 €
- Enseignants-chercheurs placés en délégation à l'IUF : 6000 € pour les membres junior, 10 000 € pour les seniors
- Lauréats d'une distinction scientifique : 4300 €

Pour information, la commission recherche a formulé un avis favorable à l'unanimité sur cette proposition.

Laure FAVOT-LAFORGE aimerait savoir si les trois groupes seront contingentés au niveau national.

Yves GERVAIS suppose que ce sera le cas.

Claire DE BISSCHOP demande si le dépôt des dossiers se fait toujours en février. Par ailleurs, elle a cru comprendre qu'une seule demande par personne est autorisée et que c'est l'instance qui décide des motifs d'attribution.

La Présidente indique que le candidat dépose un dossier au titre de ses activités scientifiques, pédagogiques et d'intérêt général, et que c'est en réalité à la Présidente de l'Université, au regard des avis recueillis, de déterminer sur quel motif la prime est accordée. Concernant le dépôt des dossiers, la procédure restera la même, mais le calendrier n'est pas encore connu.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 11

Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité :

Les modalités de gestion de la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) pour l'année 2022 pour les :

- **Professeurs des universités-praticiens hospitaliers (PU-PH),**
- **Maîtres de conférences des universités-praticiens hospitaliers (MCU-PH),**
- **Professeurs des universités-médecins généralistes (PU-MG),**
- **Maîtres de conférences des universités-médecins généralistes (MCU-MG).**

Le recours à l'avis de l'instance nationale, pour l'année 2022.

Les critères de choix et le barème, pour l'année 2022.

16) Liste des laboratoires pour la période 2022-2026

Yves GERVAIS annonce que le Conseil d'administration va devoir se prononcer sur la liste officielle des unités de recherche de l'Université de Poitiers. Il fait observer que des structures se sont mises en place, que d'autres ont disparu et que d'autres encore ont connu des transformations. Le ministère autorise désormais les établissements à créer ou supprimer des unités en cours de mandat, après examen et avis de la commission recherche et du Conseil d'administration.

- Unités de recherche (UR)
- Unités de service
- Unité propre de recherche du CNRS
- Unités mixtes de recherche (partagées avec le CNRS)
- Unités d'appui à la recherche (UAR)
- Unités partagées avec l'INSERM
- Fédérations de recherche propres à l'UP
- Fédérations de recherche partagées avec le CNRS

La Présidente souligne que cette énumération démontre que l'Université de Poitiers est définitivement un établissement pluridisciplinaire et n'oublie pas les laboratoires communs de recherche.

Laure FAVOT-LAFORGE désire savoir ce que devient Neuvacod.

Yves GERVAIS répond que Neuvacod est aujourd'hui un groupe de recherche en devenir. Neuvacod, tout comme 2RCT, n'avait pas déposé de dossier auprès de l'HCERES. L'Université travaille actuellement à une stabilisation de leurs statuts et prépare l'intégration du groupe dans une structure de biosanté. COMET (ex 2RCT) souhaite être reconnu à terme comme unité de recherche et s'attelle à la constitution d'un dossier scientifique, qui sera examiné par un comité d'évaluation que l'établissement doit mettre en place avec l'aide du HCERES.

Majdi KHOUDEIR approuve cette démarche et considère qu'il faudrait formaliser l'accompagnement des équipes qui n'ont pas déposé de dossier auprès de l'HCERES, pour que l'Université puisse afficher sa stratégie dans ce domaine.

Yves GERVAIS en convient. L'idée est effectivement de les accompagner pour qu'elles puissent continuer à progresser et réintégrer à terme un modèle de fonctionnement normal. Le problème, c'est que Neuvacod et le groupe COMET n'ont pas été évalués par l'HCERES et ne peuvent pas espérer pour l'instant percevoir le même soutien financier que les unités de recherche reconnues en tant que telles. Néanmoins, le dossier de COMET est finalisé et les tractations pour le rattachement de Neuvacod à un laboratoire sont en bonne voie.

Sylvie HANOTE demande si des discussions ont été engagées concernant les équipes affiliées à la MSHS, comme le CELES.

Pour Yves GERVAIS, le CELES n'est ni une équipe ni une fédération, mais plutôt un groupe de chercheurs qui travaillent autour d'une thématique et qui est partagé avec d'autres universités.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 12

Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité :

La liste des unités de recherche, pour la période 2022-2026.

La liste des fédérations de recherche, pour la période 2022-2026.

La Présidente revient brièvement sur le point 7 de l'ordre du jour. La CES de la section 21 souhaitait bénéficier de 12 sièges. Or, la présidente de la commission a expressément demandé de porter ce nombre à 20, pour se

conformer au souhait des commissions d'expertise scientifique. Il s'agit par conséquent de prendre cette demande en compte et de modifier l'annexe en conséquence.

La Présidente propose de passer au vote sur l'annexe modifiée.

Délibération n° 05

Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité la modification de l'annexe.

17) Évolution du RIFSEEP

La Présidente indique qu'une circulaire les a informés d'une augmentation du RIFSEEP à l'échelle nationale, en lien avec la LPR. De nouvelles valeurs de référence ont été établies en janvier 2021 et cette revalorisation se fera par paliers, avec des cibles précises à atteindre en 2027. Pour 2021 et 2022, les augmentations ne concernent que les catégories C ITRF, les BIBAS et les bibliothécaires. Sa volonté était d'inclure l'ensemble des personnels de l'Université de Poitiers, y compris les CDI. Conformément à l'engagement politique qu'elle avait pris, l'écart entre les catégories C1 et les catégories C2 sera accentué.

Nicolas BOISTAY s'intéresse aux critères et à l'aspect indemnitaire du RIFSEEP. Dans le cadre de l'amélioration continue des process, des échanges ont lieu chaque année avec les organisations syndicales et les directeurs et responsables administratifs des composantes sont invités à signaler des critères qui leur sembleraient pertinents et qui seraient susceptibles de s'appliquer à l'ensemble de la population BIATSS, ce qui autoriserait éventuellement à opérer des changements de groupe de fonction. Deux critères ont été ajoutés, permettant à des catégories C de passer du groupe 2 au groupe 1 pour devenir agent d'accueil et intégrer une équipe mobile, ce qui implique des capacités d'adaptation au personnel et à l'environnement.

La circulaire du ministère fait état de montants cibles par grade, et non plus par fonction, qui devront être atteints en 2027. L'Université de Poitiers a bénéficié d'une dotation complémentaire pour les catégories C et la filière BIB, mais le courrier ne donne pas d'informations quant aux moyens supplémentaires qui seront octroyés aux établissements dans les années à venir. La Présidente est revenue sur sa volonté d'augmenter le différentiel entre les groupes 1 et 2 de la catégorie C et d'étendre la revalorisation aux filières AENES et socio-santé et aux CDI. Deux réunions de travail ont eu lieu avec les organisations syndicales, qui ont débouché sur une proposition de revalorisation de 100 € pour l'ensemble des personnels bénéficiant du RIFSEEP (ou revalorisation triennale de l'IFSE, qui est une indemnité de fonction, de suggestion et d'expertise), à savoir les filières socio-santé, bibliothèque, ITRF/AENES et les CDI. S'agissant de la cible 2021, le ministère a souhaité que les grades soient intégrés dans les groupes de fonctions. L'agent devra déterminer sa fonction exacte dans l'établissement par rapport aux critères qui ont été établis et le montant qu'il percevra dépendra de sa classification (normal, supérieur ou exceptionnel). En cas de réussite à un examen professionnel ou un tableau d'avancement, le régime indemnitaire sera également revalorisé. À la demande des organisations syndicales, la répartition par grades est consultable sur le bureau virtuel.

En ce qui concerne la hausse, le ministère a fixé un montant cible (montant moyen à atteindre) pour l'année 2021. Sur décision de la Présidente, le montant moyen à l'Université de Poitiers sera le montant cible perçu par le groupe inférieur. Pour la filière ITRF et les catégories C, ces montants s'élèveront à 3209 €, 3283 € et 3425 €, selon le grade (montant cible minimum pour le groupe 2). Par ailleurs, l'écart entre les groupes 1 et 2 passe de 50 à 100 € à partir du 1er janvier 2021, un catégorie C de 2e classe touchera par conséquent 3209 € s'il appartient au groupe 2, 3309 € s'il fait partie du groupe 1. D'une manière plus globale, les augmentations vont de 579 à 845 €, auxquels s'ajoute la part supplémentaire octroyée par l'établissement. La rétroactivité s'appliquera à compter du 1er janvier 2021 pour la filière ITRF/AENES et les CDI.

Pour la filière bibliothèque, le raisonnement est identique et l'ensemble des catégories sont intéressées, hormis les conservateurs. Les écarts restent les mêmes que précédemment et un agent percevra une augmentation s'il change de groupe ou de grade. Le gain annuel est moins important pour les catégories C, puisque cette filière bénéficiait d'une valorisation du régime indemnitaire supérieure.

Il propose un état des lieux des agents qui perçoivent un maintien de prime :

– 81 personnes au 1er décembre 2021

- 61 personnes, suite à l'augmentation annuelle de 100 €
- 54 personnes, suite à la revalorisation proposée
- Classement des catégories : 1. B, 2. A, 3. C (1 maintien)

La Présidente souligne que cette revalorisation significative, qui représente une dépense réelle de 210 000 € pour l'établissement, ne s'inscrit pas seulement dans le cadre de la LPR, et rappelle que sa volonté était de l'étendre à toutes les catégories. Pour mener à bien cette opération, d'un montant global de 891 000 € (dont 98 450 de révision triennale et 342 441 € d'augmentation du RIFSEEP), l'Université de Poitiers a reçu une subvention pour charges de service public de 230 852 €. Elle précise que cette politique se poursuivra jusqu'en 2027 et que la revalorisation devrait apparaître sur le salaire du mois de mars. Elle ajoute que les personnels pourraient en outre bénéficier d'une prime exceptionnelle, dont le principe a été approuvé.

Fabienne RICARD tient à remercier la Présidente pour cet effort et serait curieuse, à titre de comparaison, de connaître le choix des autres universités françaises sur ce régime indemnitaire. Elle s'interroge, n'ignorant pas les difficultés à recruter certains personnels, notamment des ingénieurs (par exemple dans le domaine de la transition énergétique), puisque le salaire proposé est plus bas que dans d'autres fonctions publiques.

La Présidente observe que le RIFSEEP n'était pas particulièrement élevé, compte tenu de la masse salariale, et ajoute que l'Université de Poitiers est globalement mieux dotée en personnel que la plupart de ses homologues. L'objectif aujourd'hui est de pérenniser cette politique et de « socler » ce RIFSEEP dans la masse salariale.

Aurélië HILT remarque que les critères évoluent pour les catégories C et souhaite savoir si une campagne est prévue pour évoquer ces changements.

La Présidente répond positivement. Il conviendra pour chaque revalorisation de catégorie de se reposer la question de l'évolution des critères.

Gilles MIRAMBEAU souligne que la campagne est annuelle.

Nicolas BOISTAY confirme qu'une campagne de changements de groupes RIFSEEP ou de décalages grade/fonction a lieu tous les ans et qu'elle a été lancée hier. Les critères sont susceptibles d'évoluer en fonction du contexte et des caractéristiques des composantes.

Isabelle DUFRONT révèle que la CGT n'est pas particulièrement favorable à la logique des prix, encore moins à la logique fonctionnelle. Elle tient néanmoins à saluer la prise en compte de l'évolution des critères, que le syndicat revendiquait, notamment pour les catégories C et les agents d'accueil, les efforts de clarté et de présentation sur la manière dont sont construites ces primes, les efforts faits sur la revalorisation des catégories C, avec des enveloppes contraintes, et la logique de dialogue dans laquelle se sont déroulées les dernières réflexions. Elle souhaiterait également avoir une vision de ce qui se pratique à l'échelle nationale.

La Présidente informe que le CT avait rendu un avis positif à l'unanimité moins une abstention et propose de passer au vote.

Délibération n° 13

L'évolution du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) est approuvée à l'unanimité.

18) Compte-rendu du Conseil de gestion de la Fondation Poitiers Université du 23 novembre 2021

Pascal ROBLOT annonce que le PV du Conseil de gestion du 23 novembre est soumis à l'avis du Conseil d'administration. Il rappelle que la fondation a un président et un délégué général, des objectifs précis et une dotation initiale de 1, 352 M€. Le principe consiste à utiliser les intérêts et obtenir des dons fléchés ou non fléchés, ce qui implique des contraintes de gestion importantes, puisque la masse salariale, que l'Université peut abonder, est à la charge de la fondation. Elle est aussi un outil de défiscalisation pour les entreprises. Le budget 2022, qui est soumis ce jour à approbation, s'est construit sur la base des subventions et bourses qui seront versées, des dons fléchés et non fléchés, qui devraient se situer aux alentours de 360 000 € (pour un total de

charges de 462 767 €) et sur la récupération de fonds anciens. Le montant des dons est remonté au-dessus du niveau de 2018 (344 231 €), après une baisse substantielle en 2019 et 2020 (140 000 €), mais les cibles sont loin d'être atteintes et la fondation ne peut pas dépendre en permanence de l'Université. Néanmoins, cette amélioration va pouvoir profiter aux équipes de recherche, ainsi qu'aux étudiants en difficulté.

Les projets :

1er axe : entrepreneuriat/inventivité

- Partenariat avec une première entreprise, des coûts de poste recherche
- Chèques partenariat (modification de fonctionnement pour la fondation, collaboration avec le BP recherche pour définir les chaires et les bénéficiaires des chaires)
- Nouvel appel à projets à venir pour les chaires

2e axe : la présence territoriale internationale

- aide à la mobilité des doctorants
- accueil de réfugiés étrangers

3e axe : aide aux étudiants en difficulté sur le Pôle handicap, à l'alimentation (cagettes solidaires, jardins étudiants) et à l'économie circulaire

Bilan des projets conçus en 2021 (chiffres non consolidés) :

- Chaires : 130 000 €
- Solidarité et vie étudiante : 103 000 €
- Recherche et innovation : 90 000 €
- Formation et professionnalisation : 30 000 €

Intitulé des Chaires :

- Biologie santé numérique
- Biodiversité
- Serval
- Immersive learning (Angoulême)
- Cybersécurité (Niort)

La Présidente constate que la fondation est en train de prendre un nouvel essor, en particulier grâce au lien étroit qui s'est créé avec le vice-président recherche pour travailler sur les thématiques des chaires.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 14

Le compte-rendu du Conseil de gestion de la Fondation Poitiers Université du 23 novembre 2021 est approuvé à l'unanimité.

19) Tarifs et subventions

Flora SFEZ informe que les subventions ont reçu un avis favorable de la part des composantes, des services et de la commission des subventions.

La Présidente en déduit que cette question ne recèle par conséquent aucune difficulté particulière.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 15

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

20) Questions diverses

En l'absence de questions diverses, la Présidente lève la séance du Conseil d'administration. Elle précise que la prochaine séance aura lieu en présentiel le 11 mars 2022 et que le compte financier de l'Université sera voté à cette occasion.

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

Virginie LAVAL

