

DÉLIBÉRATION n° CA-15-04-2022-02 DU CONSEIL D'ADMINISTRATION



Séance du 15 avril 2022

Compte-rendu du Conseil d'administration
du 11 mars 2022

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 11 mars 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 15 avril 2022
La Présidente de l'université de Poitiers,
Présidente du Conseil d'administration,

Virginie LAVAL

UNIVERSITE DE POITIERS
22 AVR. 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 11 mars 2022

Ordre du jour

- 1- Informations générales ;
- 2- Compte-rendu du Conseil d'administration du 28 janvier 2022 (pour délibération) ;
- 3- Détermination du seuil d'immobilisation (pour délibération) ;
- 4- Compte financier 2021 (pour délibération) ;
- 5- Contrôle interne budgétaire et comptable (pour délibération) ;
- 6- Dispositif de signalement des faits de violences sexistes et sexuelles et de discrimination (pour délibération) ;
- 7- Statuts du Service de santé universitaire (pour délibération) ;
- 8- Lignes directrices de gestion RIPEC (pour délibération) ;
- 9- Repyramidage des enseignants-chercheurs (pour délibération) ;
- 10- Chaire de professeur junior (pour délibération) ;
- 11- Charte du Label associatif (pour délibération) ;
- 12- Charte des Sciences et recherches participatives (pour délibération) ;
- 13- Examen des demandes de financement FEDER React-EU (pour délibération) ;
- 14- Coût de la fonction immobilière (pour délibération) ;
- 15- Solidarité avec l'Ukraine : collecte de dons financiers au profit de la Fondation de l'Université Alexandru Ioan Cuza de Iasi en Roumanie (pour délibération) ;
- 16- Appel à projets 2022 (pour délibération) :
 - o Projet de la « Plastickerie » ;
 - o Projet « Bébé signe » ;
- 17- Tarifs et subventions (pour délibération) ;
- 18- Questions diverses.

Les membres présents:

François BRENET ; Thierry CABIOC'H ; Claire de BISSCHOP ; Isabelle DELOUVEE ; Isabelle DUFRONT ; Laure FAVOT-LAFORGE ; Annie GENIET ; Sylvie HANOTE ; Aurélie HILT ; Majdi KHOUDEIR ; Anne-Sophie JOYEUX ; Virginie LAVAL ; Marie LEDOUX-WALDURA ; Léonore MONCOND'HUY ; Sandra MIRVAL ; Olivier PALLUAULT ; Stéphanie PAVAGEAU ; Bruno QUINTON ; Fabienne RICARD ; Jean-Pierre RICHER ; Frédéric RIDEAU ; Nathalie THIRIET ; Lucette TOUSSAINT ; Frédérique VRAY.

Participants avec voix consultative :

Gilles MIRAMBEAU ; Sylvette VEZIEN.

Invités permanents :

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

Procurations :

CABIOC'H Thierry	à	THIRIET Nathalie à partir de 11 h 30
COLIN Henri	à	HANOTE Sylvie
HAYER Nicolas	à	TOUSSAINT Lucette
HOUMEAU Marina	à	JOYEUX Anne-Sophie qui arrive à 11 h
LAMAZEROLLES Eddy	à	RIDEAU Frédéric
LE MOING Ariane	à	DELOUVEE Isabelle
MONCOND'HUY Léonore	à	LAVAL Virginie à partir de 11 h.
PLUMET Sylvie	à	RICHER Jean-Pierre
SALIVES Richard	à	FAVOT-LAFORGE Laure

1) Informations générales

La Présidente souhaite adresser un mail aujourd'hui à la communauté universitaire au sujet du nouveau protocole, qui doit permettre de « tomber le masque » à partir du lundi suivant. À chacun de faire comme il l'entend. Le DGS expliquera la mise en place de ce nouveau protocole sanitaire dans la journée.

En ce qui concerne la situation en Ukraine, plusieurs courriers ont été envoyés. L'université de Poitiers est attachée au maintien de l'État de droit et l'a exprimé à plusieurs reprises. Il n'y a pas d'étudiants français en Ukraine, mais en Russie. Ils ont été rapatriés, bien que deux s'obstinent à ne pas vouloir revenir. Ils ont finalement été convaincus après plusieurs temps d'échange. La Présidente a rencontré les dix étudiants ukrainiens de l'université de Poitiers mardi dernier. Comme ils sont dans un état psychologique très compliqué, une cellule d'écoute prioritaire a été mise en place. Si nécessaire, des moyens adéquats supplémentaires seront apportés pour les aider. Les étudiants russes seront aussi reçus. Plus nombreux à l'université de Poitiers, ils commencent à se manifester à cause de leurs difficultés financières, ne pouvant plus utiliser leur carte bancaire pour retirer de l'argent. Il faudra donc être attentif à ce problème. Née d'une initiative étudiante, une collecte de dons a eu lieu mercredi à la MDE. La Présidente salue la générosité manifeste de cette opération au sein de l'établissement. Elle a aussi demandé à la Fondation de l'université de Poitiers d'ouvrir une collecte de fonds à destination de l'Ukraine. L'université de Poitiers, au sein de l'alliance EC2U qu'elle porte, est en partenariat avec une université en Roumanie, Iasi, qui se situe à la frontière de l'Ukraine et qui accueille massivement des étudiants réfugiés. Il a été décidé que l'argent recueilli par la Fondation de l'université de Poitiers lui serait complètement reversé. Enfin, le ministère a sollicité une réponse de l'université pour lundi sur sa capacité d'accueil d'étudiants ukrainiens. Ouvrir ses portes ne se résume pas à une inscription à l'université, mais à tout un ensemble d'accueil : hébergement auprès du CROUS, alimentation, etc. Accueillir des étudiants en milieu de second semestre dans un contenu disciplinaire bien avancé n'est pas évident. Des places au centre FLE ont d'ailleurs été ouvertes prioritairement. La préfecture convie à 11 h 30 les collectivités, les représentants, autour de la question importante de l'accueil ukrainien, et notamment des étudiants.

Isabelle DUFRONT a déjà été sollicitée par des étudiants en santé ukrainiens qui sont réfugiés et qui sont déjà très avancés dans le cursus.

La Présidente suggère de mettre en place un processus de recensement des demandes. La question des équivalences en santé est très compliquée. En effet, une étudiante ukrainienne, venue en France pour exercer son métier de médecin anesthésiste et dont le diplôme est sans équivalence en France d'équivalence, s'est vu conseiller de reprendre la première année de LAS. Cette étudiante s'est donc inscrite au centre FLE. Il y a cinq jours, elle a décidé de repartir en Ukraine. L'université était en lien étroit avec elle chaque jour. Elle faisait part de l'horreur de la guerre sur place. Elle ne donne plus de nouvelles depuis une journée et demie. La question de ces équivalences de diplômes soulève un vrai problème. Les discussions sont lancées.

Par ailleurs, juste avant la pause pédagogique, des étudiants ont fait l'objet d'intimidations et d'actes de violence en lien avec des motivations politiques. La Présidente condamne ce type d'agissements intolérable au sein de l'établissement. Elle a rappelé dans un mail adressé à tous les étudiants que toutes violences de ce genre feront l'objet de poursuites disciplinaires, comme c'est inscrit dans le règlement. Il en sera de même pour les actes de

dégradation, qui feront également l'objet de poursuites disciplinaires. Un tag abominable a été inscrit à la MSHS la veille ou l'avant-veille.

De même, en cette période électorale, l'affichage de propagande pour un parti politique est strictement interdit tout comme est exclue la mise à disposition des locaux de l'université à des associations, groupements, organismes à caractère politique pour des raisons de neutralité. Certains savent se débrouiller pour passer outre et s'installer dans des salles pour porter leurs convictions.

Elle a par ailleurs été sollicitée par un laboratoire de recherche invitant un collègue enseignant-chercheur à se pencher sur la question avec un vrai regard scientifique. Ce sont deux choses différentes. Il ne faut pas faire d'amalgame. Elle a transmis ce mail aux doyens des composantes, pour que la consigne soit appliquée partout.

2) Compte-rendu du Conseil d'administration du 28 janvier 2022

La Présidente propose de passer au vote en l'absence de remarques ou questions à ce sujet.

Délibération n° 01

Le compte-rendu du Conseil d'administration du 28 janvier 2022 est approuvé à l'unanimité.

3) Détermination du seuil d'immobilisation

Catherine MACHARD explique qu'il est proposé de voter un seuil de 800 euros hors taxes à partir duquel un bien, un achat est immobilisé au sein de l'université de Poitiers. Il était déjà en vigueur dans l'établissement, mais n'avait jamais fait l'objet d'un vote par le Conseil d'administration ; or, c'est obligatoire. Une immobilisation désigne un bien de toute nature : meuble ou immeuble, corporel ou incorporel, qui est affecté à l'établissement ou acquis par lui. Pour l'université de Poitiers, il s'agit très largement d'achats directs. Une immobilisation a une durée de vie supérieure à une année et est conservée par l'établissement de manière durable pour l'accomplissement de la mission. C'est un bien dont l'université est propriétaire. Il ne faut pas de regroupements de biens achetés ensemble et utilisables séparément. Quand on achète un ordinateur, si l'on achète en même temps la sacoche, la souris, le disque dur, etc., seul l'ordinateur supérieur à 800 euros hors taxes sera immobilisé. L'instruction comptable applicable en 2021 interdit d'immobiliser des achats de lots de biens de même nature dont chacun est inférieur à 800 euros hors taxes. Par exemple, si l'on achète 70 chaises à 80 euros chacune, on ne peut pas immobiliser le lot. C'est un achat en fonctionnement. L'habitude avait été prise d'immobiliser ce type de lot, et c'est dorénavant interdit par la réglementation.

Majdi KHOUDEIR demande si c'est le seuil qui fait la différence entre ce qui passe en fonctionnement et en investissement.

Catherine MACHARD confirme que c'est bien le cas.

Thierry CABIOC'H demande si la réglementation par rapport à la notion de lot a évolué.

Catherine MACHARD explique qu'elle sera appliquée avec un peu en retard, en raison de l'instruction comptable commune applicable en 2021.

Thierry CABIOC'H estime un peu contraignant de devoir acheter par exemple une table d'un montant supérieur à 800 euros pour l'avoir en investissement.

Catherine MACHARD répond que c'est la réglementation en vigueur.

Thierry CABIOC'H en conclut qu'il faudra penser à avoir du fonctionnement plutôt que des investissements sur certains aspects supplémentaires, en particulier pour équiper les salles.

Catherine MACHARD convient que c'est une situation contraignante.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 02

La fixation du seuil d'immobilisation à 800 euros HT est approuvée à l'unanimité.

4) Compte financier 2021

En préambule, la Présidente annonce le départ à la retraite de Sylvette VEZIEN, agent comptable. Elle sera remplacée par David Martin à partir du mois de juin. Ce dernier a demandé l'autorisation d'assister à cette présentation d'une manière exceptionnelle pour voir comment cela se passe.

Elle remercie aussi la directrice des affaires financières et la direction des affaires financières, et le commissaire aux comptes. Malgré un contexte particulier lié à la Covid, la situation financière de l'établissement est plutôt satisfaisante. Toutefois, le niveau des dépenses liées aux frais de réception et de déplacements n'a pas retrouvé encore son niveau d'avant Covid. Cette situation n'est pas spécifique à l'université de Poitiers. De plus, la guerre en Ukraine entraîne une forte augmentation du coût des travaux et du prix des fluides non négligeable pour le budget. Cette inflation se poursuivra en 2022. Par ailleurs, une vigilance importante doit être observée sur la croissance de la masse salariale, en particulier liée aux mesures LPR qui demeurent importantes et qui doivent faire l'objet de toute l'attention de l'université. Le point positif repose sur les effets importants des PIA obtenus récemment, dont Excellence pour un montant de 16 M€, ce qui se traduira très clairement dans les comptes en 2022.

Catherine MACHARD présente l'exécution budgétaire concernant donc la partie ordonnateur, Sylvette VEZIEN s'occupera de la partie en droit constaté. Il s'agit de deux aspects différents du même compte financier.

La partie ordonnateur comprend le compte financier de trésorerie, avec les encaissements et les décaissements. La partie dépenses, dans la partie budgétaire, se décompose en autorisations d'engagements et en crédits de paiements, budgets de paiements. Sur l'exécution des autorisations d'engagements en 2021, l'université a récupéré un peu d'activité en 2021 par rapport à la crise Covid de 2020, sans être revenue au niveau des années précédentes. L'activité du GEPA est notable en termes de travaux, puisqu'en 2021, de très nombreux chantiers ont été engagés. En autorisations d'engagements, il y a presque 47 M€ d'exécutions, c'est-à-dire un grand nombre de marchés avec des sommes importantes. Les paiements seront échelonnés sur 2021-2022-2023, au fur et à mesure de la réalisation des travaux.

Le taux d'exécution de la masse salariale est toujours très bon, en forte augmentation par rapport à l'exécution de 2020. La LDR et dans une moindre mesure les réformes de santé ont provoqué une augmentation assez notable de la masse salariale. Côté fonctionnement, le niveau est resté très stable, à peu près pareil qu'en 2019. Le taux d'exécution tourne toujours autour de 75 à 76 % au niveau des autorisations d'engagements. Il s'agit d'engagements juridiques pris par l'université courant 2021. Dans la deuxième part de dépenses en budget de paiement, on retrouve à peu près les mêmes montants et les mêmes taux d'exécution en fonctionnement, et en masse salariale. Les AE égalent les CP. En revanche, du côté des équipements, des travaux, des investissements, les paiements s'élèvent à 22 M€ en 2021, versus les presque 47 M€ d'engagements. En 2021, les engagements principalement de travaux pris les années antérieures ont été payés ; ce qui reflète également le manque d'activité en 2020. L'université est à 22 M€ de crédits de paiements, ce qui est déjà très bien, puisqu'en 2020, elle était entre 18 et 19 M€. Mais vu les engagements pris en 2021, le niveau de crédits de paiements sera bien plus important dans les années qui viennent.

En ce qui concerne les recettes, elles sont supérieures aux années précédentes, notamment 2020. Néanmoins, le principe de la comptabilité budgétaire fait que la recette n'est visible dans la comptabilité qu'une fois que le rapprochement a été fait entre l'encaissement et le titre de recette. Fin 2021, il a manqué un rapprochement entre un encaissement pour la subvention pour charge de service public et le titre de recette qui avait été fait. L'argent existe, il est en comptabilité d'attente. C'est la raison pour laquelle il y a une exécution de recettes à 220 M€, dont 32 M€ en attente, mais qui n'ont pas été rapprochés et ne se voient pas en comptabilité budgétaire 2021. Ils seront visibles en 2022. Si le rapprochement des 32 M€ avait pu être fait, l'université aurait des recettes globales à 253 M€, largement au-dessus de l'exécution 2020. Cela vient principalement des recettes sur convention. C'est un très bon résultat. Avec 32 M€ qui ne sont pas retracés en encaissements, le solde budgétaire est négatif, mais il se rééquilibrera largement en 2022.

Sur la partie ordonnateur du compte financier 2021, on note une nette reprise surtout au niveau des travaux. Le taux d'exécution de recettes est toujours très bon. Le taux d'exécution en masse salariale l'est aussi et celui des investissements s'améliore. En revanche, les prévisions et l'exécution en fonctionnement nécessitent de fournir un effort sur la prévision en particulier. La situation budgétaire est toujours satisfaisante, avec une

vigilance sur le poids que représente la masse salariale par rapport à l'ensemble du budget. Il est proposé d'affecter l'ensemble du résultat en réserve, avec une augmentation de celle-ci pour le budget principal et le GEPA et une diminution pour le SUMPS et la fondation. C'est ce qui est fait chaque année par rapport aux résultats.

La Présidente précise que Sylvette VEZIEN a pris le temps d'enregistrer des capsules vidéo avec un journaliste et Monsieur le DGS.

Sylvette VEZIEN annonce que le résultat s'élève à 16,9 M€, en forte augmentation par rapport à 2020. Elle s'est rendu compte que l'université ne faisait pas une comptabilisation très fine des produits constatés d'avance. Il s'agit de produits constatés dans les écritures potentiellement dépensés, car les droits définitifs ne sont pas acquis au moment de l'écriture comptable. Il faut donc reporter ce qui est constaté aujourd'hui sur l'exercice suivant. Cela se faisait pratiquement systématiquement pour tous les produits en face desquels il n'y avait pas forcément de dépenses ou alors en décalage. Or, l'instruction comptable indique bien qu'il ne faut pas procéder de cette manière. À partir du moment où l'on constate un produit, c'est qu'il est acquis définitivement et ne sera pas remboursé ultérieurement par une écriture comptable. Parallèlement à cette comptabilité, des avances sont constatées. C'est parce que cette comptabilité dite à l'avancement a été mise en place qu'il n'est pas possible de suivre des deux côtés la même chose. Depuis quelques années, il a été décidé de mettre tout ce qui est reçu en produits et en financements sur des comptes d'avance. Cela a un impact budgétaire, mais pas un impact comptable au sens pur, en recettes réelles. On ne constate la recette réelle que lorsqu'on a fait sa part de travail, lorsqu'on a abouti au résultat, aux rapports scientifiques, envoyés aux financeurs, ou parce que les relevés de dépenses qui vont bien ont été faits. La mise en place de cette méthode de suivi des contrats a fait que depuis plusieurs années, l'université se fourvoyait. Il a fallu réajuster les écritures, d'où l'augmentation importante entre 2020 et 2021, car depuis plusieurs années, le même exercice était réalisé à tort. Le résultat très important est donc dû à un changement de comptabilisation et à une analyse plus fine des contrats de recherche et de formation.

Le détail du résultat se calcule en soustrayant les charges aux produits ou l'inverse. Les produits étant supérieurs aux charges (260 M€ contre 243 M€), le résultat est excédentaire. Les charges de fonctionnement sont constituées des charges de personnel, du fonctionnement et des amortissements, ces derniers étant la part calculée par rapport aux investissements effectués. Cette part d'investissements est rebalancée dans le fonctionnement. C'est la méthode de l'amortissement. C'est-à-dire que l'on se crée quelque part une réserve pour refaire les investissements, racheter quelque chose d'obsolète et ainsi de suite. Le personnel représente une part importante dans le total des charges : 81 % des charges totales. Les charges financières s'élèvent à 64 000 euros. Elles correspondent à des charges de taux de change assez fortes en 2021.

L'amortissement n'est que de la comptabilité. L'évolution des charges réelles, en hausse d'un peu plus de 7 M€, s'explique principalement par l'augmentation des frais de personnels et des autres dépenses – d'un montant de 1,4 M€ – dues aux augmentations du gaz déjà subies et à la reprise d'activité notée en 2021. Il y a plus de formations, de déplacements. L'augmentation des frais de personnel est un peu plus forte entre 2019 et 2020, mais la courbe reste constante ces trois dernières années. Parmi les autres dépenses en matière de fonctionnement, l'impact de la crise sanitaire en 2020 se remarque nettement et la reprise d'activité se confirme en douceur. Comme les charges de personnel représentent une part importante de la comptabilité, elle souhaite montrer le détail dans les charges réelles, hors personnel. Les services extérieurs constituent la part la plus importante, à hauteur de 48 %. L'université fait appel à beaucoup de sous-traitance et a recours à des prestataires extérieurs, ce qui est normal. Les achats représentent 33 %, les frais divers 19 %, mais ne rentrent pas dans les deux autres catégories. Elle a fait un comparatif entre 2019 et 2021, pour voir ce qui s'était passé sur une année dite normale, 2019, 2020, et une reprise d'activité en 2021. Les courbes se suivent. Il existe seulement une différence entre les autres charges et les achats en 2019.

Pour faire des dépenses, il faut des recettes. Les recettes de fonctionnement sont des recettes comptables. Les subventions sont à 88 %, les recettes propres à 7 % et l'amortissement à 5 %. Les amortissements, en recettes, sont les subventions qui ont servi à acheter des biens amortis. Les recettes qui ont servi à acheter ces biens sont aussi reprises au même rythme que le bien. En fait, cela se neutralise. Les recettes propres sont constituées des droits universitaires en particulier et des prestations effectuées en dehors des subventions comme la dotation de l'État ou les subventions des grands organismes (ANR, Région, Europe, etc.). Pour les recettes réelles de fonctionnement, il faut enlever les amortissements. Les subventions représentent un taux important des recettes (92 %). La part des subventions reçues pour charges de service public par rapport aux autres subventions constitue une part très importante (92 % et presque 210 M€ des recettes). Il est important d'obtenir ces

subventions, car elles assurent le fonctionnement de l'établissement dans tous les domaines : formation ou recherche.

Les subventions – hors subvention pour charges de service public – se répartissent en partie par l'intervention de l'État, et en ce qui concerne les projets par l'ANR, la Région. Il y a en effet une forte participation des communautés d'agglomération de Poitiers, mais aussi des Deux-Sèvres, des villes de Poitiers, Angoulême et Niort. C'est pourquoi les produits sont importants. En plus de ce soutien, l'établissement est subventionné par l'Union européenne et les autres acteurs publics ou privés avec un montant qui augmente de presque 4 M€ entre 2020 et 2021. Les ressources hors subventions s'élèvent à 19 M€. Elles sont constituées des droits d'inscription et de la formation continue, des contrats de recherche, des produits divers et de la CEVEC, qui est une ressource propre – et non une subvention – et assure également le fonctionnement de l'université.

Les droits d'inscription ont légèrement augmenté par rapport aux années précédentes, comme la formation continue, les contrats de recherche eux aussi. La CEVEC donne l'impression de diminuer par rapport à 2020, car il s'agit de comptabilité et non de recettes budgétaires. Elle augmentera globalement par la suite.

Les subventions sont en hausse de près de 8,5 M€ et les ressources propres de près de 2,8 M€. Tout cela génère une augmentation de la capacité d'autofinancement de 3,9 M€. Elle permet de faire des dépenses d'investissements. L'augmentation de 2021 est liée au résultat important cette année.

Le GEPA est un budget annexe suivi à part en raison de la dévolution de patrimoine. Il y a des dépenses spécifiques, du fonctionnement spécifique mis à part pour faire une analyse spécifique de l'établissement. Il faut s'appuyer sur cela pour le fonctionnement courant de l'établissement. Le budget principal, la CAF, a légèrement diminué et a fortement augmenté du côté GEPA. Les activités sont obligatoires côté GEPA, car il faut bien entretenir le patrimoine. L'augmentation du fonds de roulement s'élève à 14 M€. Entre 2017 et 2021, l'augmentation est importante pour les mêmes raisons que celle du résultat, et ce, malgré une stagnation en 2019 et 2020. Le fonds de roulement atteint 52 jours pour l'UP contre 113 évoqués tout à l'heure, ce qui est tout à fait normal et important pour l'activité de l'établissement. Les demandes d'investissements sont par catégorie, les principales étant les constructions et les terrains. En réintégrant le GEPA, il est normal d'avoir beaucoup d'activité et beaucoup de dépenses sur cette part. Autrement, il y a 34 % de construction en cours. Les 37 et les 34 % sont grosso modo le GEPA. L'université seule constitue 17 %. Le matériel scientifique vient quand même en troisième position, ce qui signifie qu'il y a beaucoup d'achats.

Le résultat est un peu exceptionnel. Il convient de continuer sur la dynamique déjà mise en œuvre avec la DIAF sur un contrôle plus fin des contrats de recherche et de formation, et par une traçabilité de toutes les conventions et des contrats. Il existe une marge de progression.

Fabienne RICARD a entendu dire dans le cadre de l'élection présidentielle que des candidats souhaitent augmenter les frais d'inscription à l'université. Elle demande dans quelle mesure les universités conservent leur autonomie pour fixer les frais d'inscription, si elles sont affiliées à l'État et doivent les augmenter si cela est décrété. De plus, elle se demande si l'université de Poitiers a atteint son quota maximum d'étudiants ou s'il reste des places. Enfin, elle souhaite des précisions sur la formation continue. Dans son esprit, il s'agit de formations tout au long de la vie en fonction du métier exercé, et financées par une somme fixe annuelle disponible. Elle demande si l'université entend se positionner pour créer ces programmes payants, ce qui serait une source de revenus.

La Présidente répond que lors de la mise en place de la loi sur les droits différenciés pour les étudiants internationaux, les universités avaient le choix de l'accepter ou pas. Au fur et à mesure de l'application de cette loi, elles n'ont plus eu le choix.

Par ailleurs, les capacités d'accueil premier cycle, primo-entrant, à l'échelle de Parcoursup ne sont pas au maximum sur certaines filières alors que d'autres si. S'il fallait accueillir plus d'étudiants demain, il ne faudrait pas que cela engendre des heures de formation supplémentaires, sinon, la masse salariale devrait faire l'objet d'attention à l'échelle de l'établissement.

L'université n'étant pas optimale sur la question de la formation continue, elle souhaite que cela se développe, même si cela existe par ailleurs dans certaines composantes et filières. Des formations sur mesure se mettent en place pour des salariés X ou Y en partenariat avec des entreprises. Cela représente certes un coût humain et financier, mais si cela est porté de façon coordonnée avec les demandes et en lien avec ce que l'université est capable de porter, y compris pour les formations en apprentissage, la Présidente est convaincue de l'intérêt pédagogique de l'apprentissage pour l'insertion professionnelle des étudiants. Plus il faudra faire d'heures, plus il faudra déployer de moyens humains que l'université ne dispose malheureusement pas aujourd'hui. Il faut donc réfléchir à une manière de fonctionner qui permette d'aller vers ce genre de déploiement tout en restant

vigilant à l'offre de formations et aux heures engendrées. Déployer tous azimuts ne semble pas opportun, mais en réfléchissant à des modalités pédagogiques variées, différenciées, cela peut prendre tout son sens. Elle remercie Flora, chargée des finances pour son rôle au sein de cette équipe. Elle laisse la parole au commissaire aux comptes.

Pierre-Emmanuel SALLÉ rappelle que les comptes annuels sont réguliers et sincères et donnent une image fidèle aux résultats des opérations de l'exercice écoulé, ainsi que de la situation financière et du patrimoine de la personne morale, donc de l'université, à la fin de l'exercice 2021. Il n'est pas là pour dire que tous les flux sont justes, exacts, au centime près, mais que la lecture des comptes permet d'avoir une bonne appréciation des différents flux de l'université.

À la direction financière, à la DLPI, la problématique porte sur le suivi des immobilisations. Plus le seuil est bas, plus les flux sont importants, plus la ligne des immobilisations à suivre l'est aussi, et plus les inventaires physiques à réaliser pour une bonne mise à jour des immobilisations sont compliqués à réaliser.

Le deuxième sujet concerne la possibilité d'améliorer le processus d'identification et d'analyse des conventions. Cela nécessite effectivement une meilleure mise à jour des données dans SIFAC. Un affinement pour le calcul de la détermination des PCR a été évoqué. Cela a donné lieu à 2 M€ d'ajustements sur les produits constatés d'avance. Il existe une problématique d'affectation de contrats entre ceux à long terme qui sont soumis à une justification de dépenses, et ceux qui ne le sont pas. Chaque année, l'université et ses services s'améliorent. Les ajustements sont constatés. Il faut encore fiabiliser le processus de renseignement des conventions dans SIFAC et le processus de détermination à la clôture des produits à percevoir et des produits constatés d'avance. Cela demande aussi d'anticiper les différents sujets : conventions, immobilisations, et par là même, anticiper la clôture.

La question des avances perçues a été soulevée par la direction aux affaires financières. Il y a bien le constat entre les recettes d'une part et ce qui est comptabilisé d'autre part, et la problématique de rapprochement entre les encaissements que l'université a perçu pour les subventions, et les conventions. Il faut faire le rapprochement entre la recette, l'encaissement et le produit. En 2020, un compte d'attente avait déjà été identifié à un peu plus de 10 M€. Il n'a que légèrement progressé en 2021. C'est une problématique Covid qui a commencé à s'apurer depuis le début de l'année et qui va continuer en 2022.

L'amélioration du process de suivi des conventions de recherche a été évoquée. De même, il est nécessaire que le process d'estimation des charges à payer relatives au personnel émanant des différentes composantes puisse être amélioré. Les charges à payer sont constituées notamment des heures complémentaires, des heures vacataires, de la revalorisation. Un petit écart à chaque fois par nombre d'individus peut faire un certain montant à la clôture. En 2020, il y a eu un retard de traitement d'un certain nombre de données en raison de la Covid. De plus, des agents étaient en télétravail. La clôture a donc été un peu perturbée avec un impact d'un peu moins de 1 M€ sur les comptes. Le travail complémentaire sur les procédures de clôture est lié aux charges à payer du personnel.

Il n'est pas notifié dans le présent rapport d'observation particulière, mis à part le changement de méthode pour les produits constatés d'avance. Il s'agit plutôt d'un affinement dans le processus d'évaluation des produits constatés d'avance sur les conventions de recherche. Il est rappelé que l'appréciation repose sur l'analyse des actifs immobilisés et des charges à payer relatives au personnel. Les comptes annuels ont été arrêtés précédemment par l'ordonnateur et l'agent comptable. Il n'est pas spécifié d'autres éléments à porter à l'attention de l'assemblée. Les comptes joints sont ceux qui ont été déposés dans le bureau virtuel.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 03

Le compte financier 2021 est approuvé à l'unanimité.

5) Contrôle interne budgétaire et comptable

Gilles MIRAMBEAU rappelle que l'an dernier, lors de ce Conseil d'administration, l'établissement s'est remis en conformité par rapport au vote qu'il doit effectuer annuellement sur la cartographie des risques et le plan d'action associé concernant le contrôle interne budgétaire et comptable. Cette année, tous les documents ont été réactualisés. Annuellement, il faut voter sur l'ensemble des documents transmis sur le bureau virtuel.

L'établissement a entrepris une démarche de contrôle interne, dont une des particularités s'applique aux contrôle budgétaire et comptable qui s'appelle le CIBC et qui permet de maîtriser certains objectifs, notamment

la soutenabilité budgétaire et la qualité des comptes. Ce qui est en lien avec l'intervention faite précédemment par le commissaire aux comptes. Tous les organismes publics soumis à la GBCP, comme l'université de Poitiers, doivent valider et actualiser une fois par an la cartographie des risques ainsi que le plan d'action et le présenter à son organe délibérant. Le contrôle interne comptable est piloté par la cellule d'aide à la stratégie et de pilotage. C'est un travail collaboratif avec la DIAF et l'agence comptable, dont la référente de ce dispositif est Diane Capito. C'est amené à évoluer vers les composantes durant l'année 2022.

Le contrôle interne consiste à maîtriser les risques inhérents aux activités, essentiellement financières, sur les volets budgétaires et comptables. Cela implique de tracer l'ensemble des opérations, de documenter tous les processus et de définir l'organisation la plus claire possible. Ce qui oblige à formaliser et à documenter un grand nombre de processus. Pour ce faire, il faut s'appuyer sur quatre outils.

Le premier outil du contrôle interne est la cartographie des processus. Le premier confinement a eu comme effet positif de permettre de cartographier l'ensemble des processus, qui sert aujourd'hui dans le cadre du contrôle interne. La cartographie des processus globale de l'établissement a donc été établie. Le processus financier couvre le volet budgétaire et le volet comptable. Cela donne une meilleure lisibilité pour décrire et optimiser l'enchaînement des activités et pour permettre également d'identifier les potentiels dysfonctionnements, voire les risques encourus par l'établissement. Trois autres éléments sont importants dans le cadre du contrôle interne. L'organigramme fonctionnel (OFN) identifie qui fait quoi, à l'instant T dans le processus. Il faudra voter sur deux éléments à l'issue de cette présentation : la cartographie des risques relative aux processus financiers aujourd'hui et quelles sont les actions que l'établissement envisage de mettre en place pour éviter que les risques identifiés ne se présentent.

Il aborde ensuite le point d'avancement sur le contrôle interne à l'université de Poitiers. La cartographie de l'établissement est la suivante :

- au centre, on identifie des processus de réalisation, donc le processus de formation, le processus vie de campus et le processus recherche ;
- au-dessus, il y a les processus de gouvernance ;
- au-dessous, on trouve les processus supports.

Le seul processus traité aujourd'hui est celui de la gestion budgétaire et comptable, qui fera l'objet de cette présentation avec les réalisations effectuées en 2021.

Il existe des macro-processus, comme le macro-processus budget, le macro-processus recettes, dépenses, immobilisations, comptabilité, travaux de fin d'exercice et quelque chose qui lie les recettes et les dépenses, c'est-à-dire le processus contrats et conventions. Sur chaque macro-processus, de petits indicateurs permettent de mieux comprendre où l'université se positionne dans l'état d'avancement du contrôle interne budgétaire et comptable. Pour les recettes, en 2021, il a été estimé que 50 % du contrôle interne budgétaire et comptable avaient été mis en place sur ce macro-processus recette. L'objectif était de 50 % supplémentaires, donc d'atteindre 100 % de la mise en place du contrôle interne sur ce macro-processus. Pour diverses raisons, seuls 20 % de la réalisation de l'objectif ont été réalisés. Il reste 30 % à effectuer : objectif fixé pour 2022. Dans ce macro-processus, une cible était identifiée concernant les recettes. Le but est de la repositionner sur 2022-2023. Il faut s'appuyer sur les rapports précédents et celui d'aujourd'hui pour mettre en place toutes les actions qui permettent de garantir la sécurisation de ce processus. Deux exemples ont un lien très direct avec la présentation. En regardant les immobilisations aujourd'hui, l'inventaire comptable fait encore partie des éléments sur lesquels il faut travailler pour que le commissaire aux comptes puisse lever la préconisation qu'il vient de faire.

Un risque brut a été identifié. Il est corrigé par la capacité à le maîtriser pour arriver à un risque net. Ce dernier est priorisé. Soit il est majeur et une action est mise en place pour le traiter. Soit il est mineur, et il est préférable de s'occuper des majeurs. Sur cette cartographie, il reste des risques majeurs sur certains processus. Sur de l'immobilisation, l'inventaire physique est un risque identifié comme majeur pour l'établissement. Il se retrouve sur le macro-processus immobilisation tagué avec un petit carré rouge. Avec un chiffre 1 dedans, cela signifie qu'il existe un risque majeur sur ce macro-processus. Les cadres bleus sont les actions qu'il est nécessaire de mettre en place pour améliorer le processus et le sécuriser encore plus. Il faut mettre en place quelques actions en 2022.

La manière de traiter un risque illustre ce que Catherine a présenté. La recette non titrée qui est restée sur le compte d'attente pour un montant de 32 M€ n'est pas quelque chose qui arrive régulièrement et ce n'est pas forcément normal. Ce risque avait déjà été identifié. Les actions mises en place n'ont pas permis de le sécuriser dans un délai très contraint. On se retrouve en 2022 dans la situation déjà expliquée. L'activité correspond à

l'encaissement des recettes à l'université de Poitiers. C'est un processus collaboratif entre l'agence comptable et la DIAF. Or, l'absence de rapprochement entre le titre de recette et l'encaissement a été mise en évidence. L'encaissement est assuré par l'agent comptable et le titre de recette par l'ordonnateur, donc une composante ou la DIAF. Ce risque est identifié pour plusieurs raisons. Premièrement, le titre de recette n'est pas fait du côté ordonnateur ou le libellé du virement qui arrive sur l'agent comptable n'est pas suffisamment clair pour que l'ordonnateur puisse retrouver quelque part sa recette. 32 M€ est une somme trop importante pour passer à côté.

Cela tombe dans le compte d'attente et cela attend. Les montants y sont plus ou moins élevés. Une maîtrise a été identifiée, mais jugée pas tout à fait satisfaisante par le groupe de travail. Deux nouvelles actions ont été proposées dans le cadre du plan d'action pour 2022. Le premier est un travail collaboratif, notamment sur les recettes liées à la recherche. Il faut impliquer davantage les composantes dans ce travail-là, car on s'aperçoit malgré tout que bon nombre de recettes émanent aussi des composantes et que parfois, il serait possible de travailler de manière plus collaborative et de les associer davantage à ce travail d'identification des recettes pour faire baisser le niveau du compte d'attente. C'est de cette manière que les risques majeurs ont été identifiés et que les plans d'action ont été élaborés. Dans les grands tableaux, tout ce qui est en violet désigne soit les risques nouveaux apparus et traités, soit des nouvelles actions à mettre en place en 2022.

Il remercie Diane Capito et ses équipes, qui sont investies dans ce dispositif relativement lourd qui sécurise et qui est venu s'ajouter à pas mal d'actions déjà en cours.

La Présidente estime que cette présentation précise bien l'importance de ce dispositif et permet d'identifier les risques qu'il faut éviter.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 04

Le contrôle interne budgétaire et comptable au sein de l'université de Poitiers est approuvé à l'unanimité.

6) Dispositif de signalement des faits de violences sexistes et sexuelles et de discrimination

La Présidente indique que Catherine RANNOUX est, en plus de la présidence du CAC, chargée de mission pour l'égalité femmes-hommes. L'université de Poitiers a pris du retard sur ces questions. Avec l'arrivée de Catherine, et de l'ensemble de ses collègues, les choses avancent dans le bon sens.

Catherine RANNOUX présente le fruit du travail collaboratif du groupe de travail sur les violences sexistes et sexuelles et les discriminations. Ce groupe de travail fait partie des quatre groupes issus du plan égalité 2021-2023. Dans la salle se trouve un membre, Anne-Sophie, qui a contribué aux travaux menant à la naissance de ce dispositif de signalement. L'université de Poitiers accuse un certain retard, étant donné que toutes les universités devraient déjà être dotées d'un dispositif. Cela ne veut pas dire que les signalements n'aient pas déjà existé et les situations traitées. Il y avait des circuits, mais qui étaient peut-être plus compliqués, d'où un certain nombre de cas restés inaboutis par désarroi ou incertitude de la part des victimes qui ne savaient pas à qui s'adresser et comment faire. L'idée a donc été de renverser cette situation de retard en situation positive. Il a été envisagé de bénéficier des expériences heureuses et malheureuses des autres universités qui expérimentaient ces dispositifs depuis plusieurs années. Il a été possible d'avoir une sorte de chemin balisé en observant les écueils qu'il fallait éviter et les garanties qu'il fallait donner.

Les risques identifiés par le groupe ont été de deux sortes :

- les risques pour les victimes présumées qui allaient faire un signalement,
- et les risques pour les membres du dispositif, qu'il faut aussi protéger puisque ce n'est pas une mince affaire d'écouter et de porter ces signalements. Il faut aussi qu'ils sachent bien mesurer leur périmètre d'intervention dans un souci d'autoprotection psychologique.

Laisser un signalement sans réponse rapide constitue également un risque de ne pas créer de rapport de confiance avec la victime et de l'interpréter comme un désintérêt de la part de la communauté universitaire face à ce genre de situation.

Une fois ces risques identifiés, des réponses ont été apportées avec un engagement de délai très rapide. Dès que le signalement est fait, la réponse est apportée dans les 24 à 48 heures. La personne qui se signale a très vite une

prise de contact. La transparence du dispositif est obligatoire. Il faut savoir qui est derrière le dispositif et comment cela fonctionne pour que la confiance s'instaure. La clarté du périmètre est de deux ordres. Il faut savoir quels faits sont traités. À la demande de la présidente, ce sont non seulement des faits de violences sexistes et sexuelles et de discriminations qui entrent dans le dispositif, mais aussi les faits de harcèlement moral. Juste après, il y aura bifurcation. Le dispositif à proprement parler va traiter les faits de VSSD. L'organisation doit permettre le suivi du dossier et éviter qu'un dossier ne dorme ou soit laissé à l'abandon.

Il y a un engagement signé au dispositif de confidentialité de la part de tous les participants.

Les protections apportées consistent, pour l'accompagnement de la victime, à s'appuyer sur des associations, des organismes extérieurs à l'université une fois le signalement fait. L'université est bien au courant de la situation, mais le suivi psychologique et éventuellement l'accompagnement juridique peuvent se faire par des appuis extérieurs. Ce sont des formations obligatoires pour les membres du dispositif. La première a lieu le 18 mars. Il faut passer par ces formations pour entrer dans ce dispositif et ensuite faire partie de la cellule d'écoute.

Pour protéger les membres du dispositif, le groupe de suivi se réunira régulièrement pour discuter en interne, mais de façon anonyme, de situations éventuellement problématiques rencontrées, de difficultés de telle ou telle écoute, comment réagir, etc. En externe, l'université bénéficie de l'appui de la MGEN qui garantit la mise à disposition d'un psychologue trois ou quatre fois par an pour venir aider et écouter la cellule de façon à faire une sorte de supervision.

La porte d'entrée du dispositif est unique avec un formulaire très simple à remplir (quelques cases à cocher qui identifient des situations types). Il existe néanmoins une possibilité de faire un récit circonstancié plus ou moins développé de la situation. Dans un troisième temps, il est possible de laisser son nom ou pas. Si le signalement reste anonyme, il ne sera pas possible d'accompagner la personne victime. En préambule du formulaire, il y aura quelques questions types comme « À quoi ça sert ? », « Qui est derrière ? », etc. Ce n'est pas un mail, mais un formulaire, car un mail circule et non un formulaire. Seules trois personnes sont habilitées à lire ce qui est écrit dans le formulaire : la référente égalité de l'UFR de médecine pharmacie, le référent prévention de l'université de Poitiers et la chargée de mission égalité. Une notification signale d'aller consulter le formulaire. Très vite, un binôme de la cellule de recueil et d'orientation, constitué de volontaires ayant presque tous suivi une formation *ad hoc* est sollicité. La personne qui a fait le signalement peut ainsi dire qu'elle ne peut pas parler devant Monsieur ou Madame Untel et le binôme est changé. Une fois que le binôme est accepté, l'écoute a lieu. Le récit est fait, signé. Il revient vers le trinôme. Ce rapport est confié à la cellule de pilotage, constituée pour la partie fixe du conseiller juridique de la présidente, de la chargée de mission égalité, du DGS et du DGS adjoint. Pour la partie mobile, en fonction de la personne autrice du signalement, s'il s'agit d'un étudiant ou d'une étudiante, la VP formation et le VP étudiant seront associés, et s'il s'agit d'un membre du personnel, le VP RH et le VP BIATSS seront sollicités.

Au vu du rapport qui a été fait, soit un rappel à l'ordre un peu sévère est pratiqué, soit une enquête administrative est lancée. Une fois que l'instruction est faite, il est possible de saisir la section disciplinaire. Parallèlement à cela, au moment de l'écoute, tout au début, la personne qui a fait le signalement se voit conseiller des noms d'associations ou autres pour le suivi psychologique et éventuellement un appui juridique. En fonction de la gravité de la situation, il est possible d'évoquer la possibilité d'un dépôt de plainte auprès du procureur et de parler de l'article 40. Le dispositif a forcément des lacunes. Il sera expérimenté. Le groupe se donne la mission de régulièrement faire des points d'étape pour faire évoluer le dispositif et le corriger.

La Présidente ajoute que ce dispositif a bénéficié de l'expertise des autres universités. Poitiers a été chanceuse. Elle a demandé que les violences morales soient porte d'entrée dans ce dispositif. Elle ne souhaitait pas multiplier les points d'entrées pour une meilleure visibilité. Une fois que les collègues renseignent, soit cela part vers la CVAT, soit vers ce dispositif. Par ailleurs, tout est mis en œuvre pour que ce dispositif soit opérationnel pour le 31 mars, date de diffusion d'un documentaire *Briser le silence des amphes*, sur plusieurs sites. Une conférence-débat sera d'ailleurs organisée.

Stéphanie PAVAGEAU imagine que les doctorants et les étudiants pourraient saisir ce formulaire sur la question du harcèlement moral. En effet, les doctorants peuvent être parfois dans des situations assez complexes malgré tous les suivis mis en place. En ce qui concerne le rappel à l'ordre évoqué, elle demande en quoi il consiste.

Catherine RANNOUX répond que tout dépend de la gravité de la situation. En cas de comportement lourd, non conscient de la gravité de la portée ou sans volonté manifeste de casser ou de nuire, un entretien avec le

N+1 peut permettre très vite de remettre les choses en place. Si cela ne suffit pas, il est possible de passer à la vitesse supérieure. Cela concerne aussi les cas de harcèlements et d'agressions entre étudiants. Tout membre de la communauté peut saisir la commission, le personnel et les étudiants. Si quelqu'un d'une entreprise qui intervient dans l'université est témoin de quelque chose, il est en droit de faire un signalement par ce dispositif.

Olivier PALLUAULT félicite Catherine RANNOUX de travailler sur ce sujet très complexe. Il vient d'une école à Paris dans laquelle il y a eu ce genre de problématique. Des professeurs éminents étaient concernés. Il aurait bien aimé avoir ce genre de dispositif.

Catherine RANNOUX ajoute que le groupe s'est posé une question restée sans réponse. Elle concerne les étudiants qui partent en entreprise et notamment les étudiantes. Il faut les protéger d'éventuelles situations de ce type, modifier les conventions pour que les entreprises préviennent ces risques de façon systématique. La question n'a pas été réglée, mais cela fait partie des choses sur lesquelles il faut absolument agir.

La Présidente explique que c'est un dispositif qui émane d'une réflexion plus globale sur l'égalité femmes-hommes, travaillé avec les VP RH, BIATSS, chargés de mission égalité femmes-hommes et la DRH sur quatre groupes de travail. L'université n'échappe pas aux inégalités entre les femmes et les hommes, notamment au niveau de l'écart de rémunération qui est en moyenne de 600 euros, ce qui est non-négligeable. Elle remercie tous les collègues qui viennent réfléchir au sein de ces groupes de travail et nourrir les échanges.

Majdi KHOUDEIR estime que c'est une question complexe, mais qu'il faut néanmoins traiter. La communication est importante. Il demande si la question du périmètre géographique a été prise en compte, par exemple, si quelque chose se passe dans une soirée étudiante organisée à l'extérieur de l'université.

Catherine RANNOUX répond qu'une soirée étudiante qui se passe au titre de l'intégration est sous le label université et la concerne de fait. Une soirée privée entre étudiants qui dégénère ne la concerne *a priori* pas. En revanche, si ce qui s'est produit entre les étudiants a des implications sur leur scolarité, sur le fonctionnement du groupe, l'université intervient.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 05

Le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissement sexiste est approuvé à l'unanimité.

7) Statuts du Service de santé universitaire

Przemyslaw SOKOLSKI rappelle que le partenariat de l'université de Poitiers avec celle de La Rochelle a pris fin à la fin de l'année dernière. Le Service de santé universitaire, qui est une obligation, a dû fonctionner sous administration provisoire, le temps de mener le débat avec les personnels concernés pour définir des statuts qui rendent compte le mieux possible des missions assurées par cette institution primordiale pour la santé des étudiants. À la suite de cette concertation très large – qui a réuni aussi bien l'administrateur provisoire, que les directeurs de pôles, le DGS, lui-même, les personnels du SSU –, le texte actuel est proposé. Il reprend pour l'essentiel les dispositions du Code de l'éducation, tout en l'adaptant au fonctionnement particulier du Service de santé universitaire. Il est notamment prévu que l'antenne du campus soit un centre de santé ouvert à tout le monde. Cela représente bien l'université solidaire, dont la Présidente a déjà parlé. Quelques autres spécificités complémentaires ont été prises en compte et qui vont au-delà de celles prévues dans le Code de l'éducation. Ce service a été organisé dans le respect du Code, mais également qu'il reflète son intégration au sein du pôle Vie de campus. Au-delà de ce qu'imposait le Code de l'éducation, une représentation des différents métiers au sein du SSU a été prévue.

La Présidente rappelle que le choix a été fait de maintenir un SSU. Il aurait été possible de ne pas le faire et d'avoir un SIUMPS spécialisé en prévention, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui. Le but est d'augmenter la capacité à prendre en charge la multiplicité des soins : dentaires, gynécologiques, médicaux, psychiatriques, etc. De bonnes nouvelles devraient être annoncées dans un prochain CA. Le but est de tisser du liant avec la médecine de ville. En termes de moyens humains internes, c'est compliqué. Il est essentiel de discuter avec le

CHU pour différencier l'offre apportée aux étudiants et étudiantes. Il faut travailler aussi sur ce qui se passe ailleurs qu'à Poitiers, à Niort et à Angoulême, dans le but de tisser des liens forts.

Anne-Sophie JOYEUX indique que les soins dentaires sont un gros problème à Poitiers. Il faut soit des délais de neuf à dix mois d'attente, soit les nouveaux patients ne sont pas pris. Énormément d'étudiants rognent sur les soins dentaires, car il n'est pas possible d'obtenir un rendez-vous. Il serait indispensable d'avoir du monde au sein de l'université, car c'est un problème de santé publique, que la demande est forte pour une ville comme Poitiers.

La Présidente répond que ce constat est aussi valable pour la gynécologie. Pour le dentaire, l'université est en train de travailler avec une association de dentistes qui est venue regarder les installations mises en place dans les locaux. Le but est de voir comment cette association pourra venir participer à la prise en charge. La situation n'avance pas suffisamment vite, mais avance quand même, ce qui est important.

Jean-Pierre RICHER trouve très bien d'élargir à tous les soins. Des populations démunies sur tous les plans vont être accueillies, y compris en santé. Le réseau ville-hôpital -Service de santé universitaire a tout son rôle à jouer. Les soins dentaires sont dramatiques en ville, comme les soins ophtalmologiques. Cela ne va pas s'améliorer.

La Présidente confirme que l'esprit « réseau » est essentiel si l'université veut maximiser les soins offerts aux étudiants.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 06

Les Statuts du Service de santé universitaire (SSU) sont approuvés à l'unanimité.

8) Lignes directrices de gestion RIPEC

La Présidente demande aux administrateurs de se positionner sur les lignes directrices de gestion concernant le régime indemnitaire des personnels enseignants-chercheurs. Cela exclut les enseignants d'université, qui ne peuvent prétendre ni aux primes individuelles, ni à la C2, ni à rien de tout ce qui sera présenté aujourd'hui. Dans la communauté universitaire, les collègues PRAG Second degré s'investissent pourtant énormément sur des activités pédagogiques. Or, à ce stade, ils ne pourront pas prétendre à ce régime indemnitaire réservé aux personnels enseignants-chercheurs.

Par ailleurs, la RIPEC est constituée de trois composantes. Il y a la prime liée au statut, celle perçue tous les ans normalement en février ou en août et qui sera mensualisée en plus du salaire des enseignants-chercheurs. En 2027, elle devrait atteindre 6 400 euros par an. Cela ne sera pas abordé aujourd'hui, car c'est géré au niveau national.

Aujourd'hui sont présentées les deux autres composantes du RIPEC, le C2 (indemnités fonctionnelles liées aux fonctions que les uns et les autres prennent dans cet établissement, directeur et directrice de composantes, assesseurs pédagogiques, assesseurs recherche, vice-présidents) et les primes individuelles qui modifient considérablement ce qui était connu aujourd'hui. En effet, la prime perçue à titre individuel au seul motif de la recherche, la PEDR, va disparaître et être remplacée par cette prime individuelle attribuable pour trois ans pour quatre motifs : formation, pédagogie, recherche, intérêt général, ou dossier équilibré.

Sébastien LAFORGE aborde la question des déclinaisons locales des lignes directrices de gestion ministérielle relatives au régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs qui cadrent la mise en œuvre du dispositif. Un certain nombre de points sont ouverts à des modifications avec des adaptations locales. Deux cibles étaient visées. Pour la composante indemnités fonctionnelles, sa mise en place effective se fera à compter du 1^{er} septembre prochain. Le travail est donc en cours. La partie « prime individuelle » a dû être traitée dans l'urgence. Mi-février, un courrier a été reçu du ministère indiquant que si l'université souhaitait introduire des dispositifs locaux dans les lignes directrices de gestion, il fallait le faire avant le 15 mars. Le Conseil d'administration étant prévu le 11 mars, il a donc fallu travailler dans l'urgence sur ce sujet. En local, deux groupes de travail ont été sollicités, dont l'un s'est penché sur la composante C2, et l'autre sur la composante C3. Ils ont fait appel à des élus des instances, Comité technique, Conseil d'administration, mais aussi à des élus du

Conseil académique, à des représentants des directeurs et directrices de laboratoires, et des représentants des directeurs et directrices de composantes. Ces groupes de travail ont été pilotés avec Catherine, en binôme, en tant que vice-président du CAC. Il remercie l'ensemble des collègues qui ont participé à ces groupes de travail pour la mise en œuvre du document à disposition.

En ce qui concerne la composante fonctionnelle, l'objectif du groupe de travail était tout d'abord de redéfinir les fonctions de responsabilités qui vont faire l'objet d'indemnités fonctionnelles, avec en particulier un cas précis qui concerne les directions de laboratoires. Jusqu'à maintenant, ces dernières ne faisaient pas l'objet d'une prime pour charge administrative. Elles sont désormais ciblées très précisément dans le texte de la mise en place de l'indemnité fonctionnelle. Il y a aussi eu une discussion sur l'évolution des montants de cette composante de l'unité fonctionnelle. Ce sujet fera l'objet d'un retour lors d'un prochain Conseil d'administration, probablement au mois de juin.

Pour la prime individuelle, le groupe de travail a été sollicité sur quatre points. Ce sont ceux sur lesquels ont été détaillées des lignes directrices de gestion locale dans le document. C'est tout d'abord la question des rapporteurs désignés par le Conseil académique. Le deuxième point concerne les critères d'évaluation des dossiers de candidature. Le troisième point traite du montant de la prime, pas en euros, mais du caractère unique ou pas du montant. La question est de savoir s'il faut choisir des montants différents selon le corps et le grade des bénéficiaires, ou selon le motif d'attribution de la prime. Enfin, un point traite de la répartition des primes individuelles en fonction des motifs d'attribution.

En ce qui concerne les dossiers de candidature et leur évaluation à l'échelle locale par le Conseil académique, trois points doivent être relevés. Le premier concerne la nature et les rapporteurs et les rapporteuses. Cette année, il est proposé de faire appel à un binôme constitué d'un rapporteur externe issu d'une université partenaire de l'université de Poitiers dans le dispositif et d'un rapporteur ou une rapporteuse interne. Le Conseil académique pourra se tourner vers les commissions d'expertise scientifique pour qu'elles nomment en leur sein les rapporteurs ou rapporteuses, avec la possibilité, s'il n'est pas possible de désigner quelqu'un au sein de la CES, de faire appel à un autre ou une autre collègue, au-delà du périmètre des CES. Ce point a fait l'objet de beaucoup de discussions. Ces lignes directrices de gestion ont été présentées pour avis au Comité technique la semaine dernière. Le dossier a été présenté aux élus du Conseil académique, donc en formation restreinte aux enseignants-chercheurs hier, le Conseil académique sera par la suite très largement sollicité dans la mise en place de cette prime individuelle. Il est néanmoins à craindre qu'au niveau local, au niveau des commissions d'expertise scientifique, il y ait parfois des difficultés à juger du dossier, ne serait-ce que pour des raisons de proximité avec les candidats. Il faudra continuer à travailler sur le sujet. Il était très difficile cette année de mettre en place un dispositif n'ayant recours qu'à des rapporteurs externes, les délais étant extrêmement courts. Il existe des discussions avec d'autres universités qui pourraient devenir partenaires pour avoir recours probablement à l'avenir à une évaluation purement externe des dossiers. Cette année, l'université étant à la limite au niveau calendaire, le but était de trouver un équilibre entre les deux. Cette évaluation des dossiers se fera sur la base d'une grille d'évaluation commune qui figure en annexe dans le texte des lignes directrices de gestion et qui sera mise à disposition et connue de tout le monde au sein de l'université, et en particulier des candidats et candidates. Cette grille d'évaluation a été construite en repartant de la grille d'évaluation en cours aujourd'hui pour les promotions de grades du côté des anciens chercheurs, et en se référant également aux trames de rapports d'activité qui sont mises à disposition par le ministère sur le portail Galaxie pour savoir comment les différentes responsabilités et fonctions sont classées en fonction de la nature des activités (scientifiques, investissement pédagogique et tâches d'intérêt général). Par exemple, la fonction de directeur ou de directrice de laboratoire relève de tâches d'intérêt général et ne se retrouve plus dans la partie « activité scientifique ».

Sur l'évaluation des dossiers de candidature, il a été précisé dans le document que les rapporteurs et rapporteuses devraient préalablement signer une charte du rapporteur et de la rapporteuse, qui sera un ensemble de règles en matière de déontologie et de procédures similaire à la charte mise en place dans les lignes directrices de gestion de promotion pour l'ensemble des collègues BIATSS qui travaillent pour les commissions d'experts.

Une autre question concerne le nombre de possibilités de primes proposées chaque année et leur montant. Ces décisions seront prises par le Conseil d'administration chaque année. Tout cela doit se faire dans une enveloppe dédiée et fixée par le ministère chaque année. Une dotation spécifique est réservée pour cette prime individuelle. Le choix est d'avoir un montant unique pour l'ensemble des bénéficiaires, quels que soient leur corps et leur grade et quel que soit le motif pour lequel ils obtiennent cette prime. Il sera possible d'avoir des discussions sur le montant et le nombre de primes attribuées chaque année. L'objectif est, à terme, une fois que le dispositif sera totalement en régime, d'avoir au moins 45 % de bénéficiaires sur une année au sein des enseignants-chercheurs de l'université. Aujourd'hui, environ 850 enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses sont concernés par la prime individuelle, en excluant entre autres les personnels hospitaliers universitaires. 45 % de

850 font 390 à 400 bénéficiaires d'ici trois ans, lorsque le dispositif fonctionnera à plein régime. Aujourd'hui, il y a à peu près 250 bénéficiaires de la PEDR. Le nombre de personnes concernées par cette prime individuelle va donc augmenter. En 2022, la dotation reçue va être constituée des PEDR sortantes. En septembre 2022, 48 PEDR vont arriver à leur terme et pourront être remplacées par 48 primes individuelles. De plus, des crédits équivalents à 67 primes individuelles supplémentaires ont été reçus. Cela fait un total de 115 primes individuelles pour l'année 2022 sur une base de 4 300 euros par prime. Cela correspond exactement au montant de la PEDR en ce moment à l'université de Poitiers.

Il reste à discuter de la répartition des possibilités de primes en fonction des motifs d'attribution. La recommandation du ministère dans les lignes directrices de gestion nationales est d'accorder au moins 30 % des primes individuelles pour l'investissement pédagogique, au moins 30 % pour l'activité scientifique, au plus 20 % pour l'investissement dans des tâches d'intérêt général, et au plus 20 % pour l'ensemble des missions. La proposition formulée à l'issue des groupes de travail augmentait à 40 % la proportion de primes dédiées à l'activité scientifique, car cela permettait d'obtenir finalement un nombre de primes individuelles équivalent au nombre de PEDR sortantes. En contrepartie, le pourcentage de primes attribuées au titre des tâches d'intérêt général était réduit à 10 %. Beaucoup de questions se posent sur ce qui va venir alimenter cet item et sur le nombre de bénéficiaires potentiels.

Dans nombre d'universités, un choix similaire est fait, avec une proportion de primes au titre de l'activité scientifique encore plus importante, jusqu'à 60 %. Or, cela ne rentre pas dans les recommandations du ministère.

Beaucoup de discussions au Comité technique ont porté sur ce sujet, avec une interrogation des élus concernant le message envoyé aux collègues dans ce cas. En modifiant et en donnant une part plus importante de primes au titre de l'activité scientifique et en diminuant le nombre de primes pour l'investissement dans les tâches d'intérêt général, les élus du Comité technique craignaient que le message envoyé soit que l'activité scientifique restait prioritaire devant les autres, cassant l'équilibre avec l'investissement pédagogique. Il existait aussi une crainte de décourager les collègues vis-à-vis de l'investissement dans les tâches d'intérêt général. En conséquence, la proposition en termes de répartition des primes est celle préconisée par le ministère. L'investissement pédagogique est revenu à 30 % et à au moins 30 % pour l'activité scientifique et au plus à 20 % au titre des tâches d'intérêt général et 20 % au titre de l'ensemble des missions. Les O+ et les O- ont été gardés pour conserver un peu de marge de manœuvre au regard des dossiers de candidature qui seront reçus.

La Présidente demande ce que signifie la rubrique « tâches d'intérêt général », sachant qu'un Vice-président, par exemple, ne pourra pas postuler à cette prime-là, car il est de toute façon déjà indemnisé au titre de la C2. De nombreuses autres fonctions sont exercées au sein de l'établissement. Le O+ permettra de réalimenter ou la recherche ou la pédagogie. Elle est à l'écoute du message d'équilibre entre les deux. Mais elle est inquiète, car elle ne sait pas s'il y aura 20 % d'intérêt général compte tenu de la C2 existante et qu'il n'est pas possible de postuler deux fois pour le même motif.

Sébastien LAFORGE rappelle qu'il a été précisé dans le texte des lignes directrices de gestion qu'il ne sera pas possible d'obtenir la prime individuelle pour un motif qui serait le même que celui pour lequel on bénéficie déjà de l'indemnité fonctionnelle. Il faudra avoir ce point de vigilance au moment des décisions d'attributions puisque dans la trame d'activité du ministère, toutes les fonctions qui vont faire l'objet d'une indemnité fonctionnelle sont présentes dans le rapport d'activité. Quand un collègue touchera par ailleurs une indemnité fonctionnelle parce qu'il aura d'autres responsabilités, il n'y aura pas de conflit entre les deux. En revanche, il n'est pas question d'obtenir une prime individuelle parce que l'on est vice-président de l'université alors que l'on perçoit déjà une indemnité fonctionnelle pour cela.

En ce qui concerne les modalités d'attribution finale de la prime individuelle, le décret créant le RIPEC et les lignes directrices de gestion ministérielles précisent que cette décision d'attribution revient finalement à la Présidente de l'université. La proposition est que cette décision fasse tout d'abord l'objet d'une proposition formulée par le Conseil académique en formation restreinte. Quand les avis du Conseil académique et du CNU seront transmis fin mai, début juin à l'université, une nouvelle session du Conseil académique en formation restreinte sera chargée de définir des critères de classement des dossiers et de formuler une proposition en termes d'attribution de la prime individuelle. Comme toujours, la proposition repose sur une liste des bénéficiaires et à chaque fois les motifs pour lesquels chacun et chacune obtiendra la prime.

Stéphanie PAVAGEAU demande comment les groupes de travail ont été constitués et par qui. Par ailleurs, elle a compris que la procédure pouvait être temporaire cette année pour pouvoir l'améliorer l'année prochaine. La présence des rapporteurs au sein des comités d'expertise scientifique posera un certain nombre de problèmes.

Non seulement le nombre de collègues susceptibles de demander des primes sera élevé et le travail demandé au CES sera important, mais surtout ces rapporteurs sont très proches de ceux à qui ils vont rapporter. Cela pose des questions d'impartialité et de neutralité. Il faudra voir l'année prochaine si une autre procédure peut être mise en place. Elle demande s'il existe une liste d'universités partenaires pour pouvoir s'appuyer sur un vivier externe d'experts extérieurs qui seraient rapporteurs sur les dossiers de l'université.

Sébastien LAFORGE répond que le groupe de travail était constitué de deux élus du Comité technique, de deux élus du Conseil d'administration, de quatre élus du CAC, de deux représentants de la direction de laboratoires sur la question de l'indemnité fonctionnelle uniquement, et de deux représentants des directions de composantes. Les personnes n'étaient pas les mêmes dans chacun des deux groupes de travail. Les deux élus du Conseil d'administration n'étaient pas les mêmes dans le groupe consacré à l'indemnité fonctionnelle et dans le groupe dédié à la prime individuelle.

En ce qui concerne les rapporteurs locaux et le recours au CES, le problème est qu'il y a une phase d'analyse des dossiers locale. Cela pose la question des personnes à solliciter au sein de l'université pour effectuer le travail. Tout le monde souhaite avoir recours le plus rapidement possible à une expertise extérieure pour limiter au maximum les risques de conflits d'intérêt et de difficultés des collègues les uns vis-à-vis des autres. Cette année, les dossiers redescendent au 1^{er} avril à l'université, dans trois semaines. C'est urgent. Il y a des contacts avec quelques universités qui ressemblent à celle de Poitiers comme Amiens, Rouen, ou Caen. Il n'est pas certain qu'il soit possible de se mettre d'accord d'ici trois semaines. En ayant recours uniquement à deux rapporteurs extérieurs, il faudra avoir un temps de discussion ensemble, avec les autres universités, pour se mettre d'accord sur les critères et la procédure. Un mode un peu mixte a été choisi cette année, avec tous les risques liés au recours à une évaluation interne.

La Présidente ajoute que sur le CES, le cas restreint seul n'est pas possible, car des sections CNU n'y sont même pas représentées. La meilleure opportunité était de se tourner vers ceux qui ont l'habitude de travailler à l'expertise des dossiers, donc les collègues des CES. Cela n'exclut pas d'aller en dehors et de faire appel à toute la communauté universitaire. Il n'était pas possible de se dire que ce ne serait que le rôle du CAC, car dans ce dernier, des sections CNU ne sont pas représentées.

Partir sur une expertise totalement externe consiste à reconstituer un mini-CNU. Il ne servirait à rien d'avoir deux expertises externes. Il faudrait que le ministère entende que cela chamboule et surcharge le fonctionnement interne des établissements, mais il n'est pas intéressant d'avoir une expertise externe puis une deuxième.

Fabienne RICARD a trois questions. Le régime indemnitaire peut être différent d'une université à l'autre. Donc un enseignant-chercheur peut demander sa mutation ou aller postuler d'autres universités parce qu'il y aurait potentiellement un régime indemnitaire plus intéressant pour lui. Cela met en concurrence, indirectement, les enseignants-chercheurs si l'indemnité varie d'une université à l'autre. Cela pose la question de l'attractivité de l'université de Poitiers. Par ailleurs, la question de l'égalité hommes-femmes était posée. Dans le terme scientifique, elle demande s'il s'agit des sciences fondamentales.

Sébastien LAFORGE répond que c'est l'activité de recherche.

Fabienne RICARD rapporte que ses collègues qui siègent en CT lui faisaient la remarque qu'il y avait 30 % d'hommes et 19 % de femmes parmi les d'enseignants-chercheurs qui seraient bénéficiaires de la PEDR. Cela continue à creuser une différence de revenus entre les hommes et les femmes.

La Présidente répond qu'elle est très attentive au décalage hommes-femmes. La multiplicité des motifs pour obtenir la prime s'ouvre. C'est non seulement la recherche, mais aussi la pédagogie et l'intérêt général. C'est un dossier équilibré sur les trois. Cela permettra à des femmes d'accéder à ces primes.

Sébastien LAFORGE répond que bilan ou pas, les lignes directrices de gestion du ministère et le décret demandent qu'en ce qui concerne la prime individuelle, la répartition hommes-femmes au sein des bénéficiaires soit identique à la répartition hommes-femmes au sein de la population d'enseignants-chercheurs globale de l'établissement. C'est la même chose pour la proportion de maîtres de conférences et de professeurs d'université. Il faut une répartition équivalente. Un des objectifs de la mise en place de ce régime indemnitaire est justement d'atteindre et de combler les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

La cible est assez claire en termes de prime individuelle. Toutefois, les discussions au sein du groupe de travail sur l'indemnité fonctionnelle montrent un décalage très important en faveur des hommes. Quand les directeurs de laboratoire sont introduits, cela n'améliore pas la situation des femmes, avec une très large majorité d'hommes au sein des directions de laboratoire. Cela implique un point de vigilance très important. Pour avoir un équilibre au niveau de la prime individuelle, il y aura toujours un très fort déséquilibre au niveau de l'indemnité fonctionnelle. Il y aura un sujet dans les années à venir. Il est possible d'inciter les collègues femmes à prendre des responsabilités importantes, mais ce n'est pas si facile que cela.

La Présidente constate que ce qui s'observe pour le RIPEC et la mise en concurrence entre les universités existe pour le RIFSEEP. En comparant l'université de Poitiers à celles de Reims, Rouen, Caen, ou d'autres similaires, avec un nombre d'enseignants-chercheurs bien plus important, les primes sont moindres en raison d'une répartition sur un plus grand nombre. Un vrai travail de revalorisation du RIFSEEP commence à porter ses fruits et va se poursuivre. Sur le RIPEC, ce n'est possible qu'avec l'enveloppe dédiée ministère qui se divise sur un nombre d'enseignants-chercheurs plus important qu'ailleurs. C'est toute la complexité de la cartographie interne. Mais c'est bien une mise en concurrence.

Nathalie THIRIET revient sur la problématique de l'évaluation par des collègues directement en concurrence pour l'attribution de ces primes. Elle demande s'il ne serait pas possible d'envoyer les dossiers de biologie par exemple vers une autre CES et de les croiser. La grille proposée pour l'évaluation des dossiers le permettrait.

La Présidente répond qu'il est demandé que l'évaluation se fasse par un expert de la discipline.

Catherine RANNOUX intervient en tant que présidente du CAC restreint, lourdement impacté par la question. Il est nécessaire que des spécialistes du domaine expertisent les dossiers. Les critères sont différents. Les lettres et langues n'ont pas les mêmes attentes que la mécanique des fluides. La précision du regard est nécessaire. Cela rendrait très flous et très imparfaits les commentaires qui seraient faits sur un dossier.

La Présidente pense qu'il est important de prendre en compte ce que dit Nathalie THIRIET dans les discussions à venir. Il est trop tard pour imaginer un échange de dossiers dans l'urgence. Si la grille de lecture est la même pour tout le monde, quelle que soit la discipline, il est possible de cocher une case indépendamment des attentes. Les discussions seront pertinentes et intéressantes. Pour cette année, ce n'est pas possible.

Catherine RANNOUX indique que le CAC aura cette vertu de généralisation de l'observation des dossiers. Quand les notes seront concordantes, ce sera possible. Mais quand les notes seront divergentes, il faudra un regard du spécialiste.

Sébastien LAFORGE ajoute que le CAC peut débattre de ce point avant de lancer la procédure d'analyse des dossiers en associant des disciplines peu éloignées en termes de pratiques par exemple. Cela n'empêchera pas que certains collègues se connaissent les uns les autres. Même si l'expert est d'une discipline un peu éloignée, il est possible de lui donner par exemple dix dossiers de chimiste de manière qu'il soit capable, même s'il ne connaît pas précisément les pratiques de la discipline, de classer les dossiers les uns par rapport aux autres.

Isabelle DUFRONT revient sur la grille d'évaluation pour l'attribution de la prime individuelle. Il est difficile de mesurer les tâches d'intérêt général, mais dans la grille, le fait d'être membre de ce conseil serait par exemple pris en compte, ou le fait d'être membre d'un groupe de travail, ou d'une commission d'experts pour la promotion y compris des personnels BIATSS. Cela signifie que désormais ce genre de mission ne relèverait plus de l'investissement gratuit, qui peut être reconnu dans un dossier pour une évolution de carrière, et ferait l'objet d'une gratification. Cela pose la question de l'asymétrie dans la communauté universitaire.

Sébastien LAFORGE en a parlé au Comité technique. L'un des points concernait la répartition des primes en fonction des motifs. Il faut que la prime individuelle tienne compte de cet investissement dans des tâches. Si l'on va trop loin dans ce sens au profit des personnels enseignants-chercheurs, il ne faudra pas oublier que les personnes qui s'investissent dans les tâches d'intérêt général ne sont pas que dans cette population, mais qu'il y a aussi des collègues enseignants de statut premier et second degré, des collègues BIATSS. Il faut voir quel niveau de reconnaissance leur est accordé à ce titre.

La Présidente ajoute que le CIA à l'université de Poitiers n'est activé qu'en lien avec le résultat et l'exercice budgétaire de l'université. Le CIA est de la prime au mérite. Il faut la transformer et proposer des tâches d'intérêt général pour les personnels BIATSS pour parvenir à un même traitement. Elle y est extrêmement favorable. Il faut changer la nature de ce CIA, proposer une analyse des investissements des collègues dans les tâches d'intérêt général, comme cela sera fait avec le RIPEC. Ce sont des discussions importantes à avoir. Elle verrait bien une symétrie parfaite avec les collègues BIATSS.

Sébastien LAFORGE indique que c'est un vrai sujet. Ces investissements dans les tâches d'intérêt général doivent être introduits dans les critères, car c'est un des motifs d'attribution de la prime individuelle. Il n'est pas convaincu qu'il soit possible de le caler à 0 %. Certains collègues disent que du fait de leur investissement dans ces tâches d'intérêt général, leur dossier recherche s'affaiblit par rapport à d'autres. En termes d'investissement pédagogique, cela leur coûte aussi. S'ils n'ont pas droit à la prime individuelle parce que leur investissement pédagogique ou leur activité de recherche n'est pas suffisant parce qu'ils passent beaucoup de temps sur les tâches d'intérêt général, ce n'est pas très juste. Il faut trouver un équilibre entre les deux.

Sylvie HANOTE confirme que de nombreuses personnes travaillent sur les tâches d'intérêt général qui sont peu reconnues. Si d'autres universités ont fait d'autres choix, insistant sur l'activité scientifique, des collègues sont écrasés par les tâches administratives et n'arrivent pas à s'en sortir. Il faut veiller à ne pas étouffer les activités scientifiques. Elle vote pour, mais il faut veiller à ce que la balance ne passe pas dans l'autre sens. Dans les laboratoires, des collègues n'y arrivent plus, ne sachant pas dire non. Si, en plus, ils ont une prime, ils vont lâcher l'activité scientifique.

La Présidente répond que du O+ peut alimenter du O -. C'est rassurant par rapport au vote fait en CTE.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 07

Les lignes directrices de gestion du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC) sont approuvées à la majorité (19 voix pour, 0 voix contre, 11 abstentions).

La Présidente rappelle que les résultats du vote CTE sur le RIPEC étaient un pour, un contre et sept abstentions. Elle a souhaité le présenter en CAC restreint bien qu'elle ne fut pas obligée. Le RIPEC avait obtenu 0 contre, 7 abstentions et 24 pour.

9) Repyramidage des enseignants-chercheurs

La Présidente a adressé un courrier aux administrateurs le 3 février dernier sur le processus mis en œuvre pour résorber le décalage entre les maîtres de conférences et les professeurs d'université. C'est un plan national qui sur cinq ans va permettre à 2 000 maîtres de conférences de bénéficier d'une promotion interne pour accéder au corps des professeurs. Dans toutes les mesures LPR mises en place au niveau national, cette création de 2 000 promotions nationales représente une cible à 35,7 % des professeurs dans le corps des enseignants-chercheurs. L'université de Poitiers bénéficie d'une double campagne de promotion comme n'importe quelle autre université. Elle a reçu huit promotions possibles au titre de l'année 2021 et dix promotions possibles au titre de l'année 2022. Comme pour le RIPEC, elle a souhaité qu'un groupe de travail avec les mêmes configurations soit mis en place. Ludovic LE BIGOT a animé ce groupe de travail. Conseil d'administration, CTE, CAC restreint, directeurs et directrices de laboratoires, directeurs et directrices de composantes représentants à chaque fois, ont été forces de propositions.

Elle a souhaité qu'à aucun moment les sections CNU ne soient rendues publiques. Le groupe de travail réfléchit à l'aveugle sans connaître les sections CNU qu'elle a reçues du ministère, pointant du doigt l'université de Poitiers comme déficitaire ou décalée en termes de professeurs et maîtres de conférences. 22 sections identifiées par le CNU ont été reçues. Elle demande de procéder de la même façon et de voter sur les critères proposés par le groupe de travail. Dans un deuxième temps, elle dévoilera les sections CNU qui, de fait, sortent compte tenu des critères proposés et demandera de se prononcer sur ces sections CNU. Ce travail est le plus objectif possible. La conséquence de ce repyramidage est qu'il y aura forcément des déçus. Beaucoup de collègues maîtres de conférences HDR attendent. Plus on est transparent, plus on est capable d'expliquer les choses,

mieux c'est pour ces collègues, mais si quand les résultats sortiront à l'issue du Conseil d'administration, il faudra rattraper des drames. Certaines sections CNU n'auront pas de repyramidage proposé.

Le premier principe retenu est le contingent. Le groupe de travail a proposé de ne pas proposer de liste unique concernant les promotions des deux années 2021 et 2022. Il faut procéder en deux temps. Les critères retenus vont mouliner sur cette liste 2021 pour proposer une deuxième liste au titre de 2022. 18 promotions ne sont pas proposées, mais huit au titre de 2021 et dix au titre de 2022, les dix étant passées à la moulinette des critères retenus en termes d'équilibre PR maîtres de conférences. Le groupe de travail propose aussi d'accorder une seule promotion par année et par CNU. Un CNU peut émerger au titre de 2021, puis au titre de 2022, mais pas deux fois au titre de 2021 ou 2022.

Le deuxième principe concerne les priorités nationales. La Présidente a reçu du ministère 22 sections jugées encadrées défavorablement en termes de ratio PR maître de conférences pour l'université de Poitiers. Le groupe de travail a proposé que ces sections CNU proposées en 2021-2022 correspondent à ces priorités nationales citées par le ministère. Pour 2021, les promotions figurent parmi les 22 sections identifiées par le ministère. Il en est de même pour 2022. En 2023 et les années suivantes, il faudra rediscuter au regard des repyramidages. Des critères antérieurs peuvent venir perturber le poids accordé à cela.

Le troisième principe est le ratio défavorable. L'objectif de ce dispositif est de résorber le décalage entre les MCF et les PR. La correction apportée doit être importante et favoriser les sections les plus défavorisées. Aussi, le groupe de travail propose non pas de raisonner sur des pourcentages, mais en valeur absolue. La cible est 37,5 % de professeurs au niveau national. Pour déterminer le décalage entre MCF et PR, il faut prendre cette cible, la multiplier par le nombre d'enseignants-chercheurs dans la section CNU, et y soustraire les PR. Plus le chiffre obtenu est élevé, plus il y a un décalage qu'il est possible de classer de manière objective.

Le quatrième principe est la promouvabilité. Cela a engendré des questions intéressantes, notamment la question du vivier HDR. Le groupe de travail propose que les sections doivent disposer de suffisamment de promouvables pour que les promotions puissent être pourvues. Le chiffre objectivable obtenu par le groupe de travail doit être strictement supérieur à 2. S'il n'y a que deux MCF HDR, il n'est pas possible de donner une promotion dans la section CNU. Cela signifie communication, motivation à soutenir les HDR pour augmenter le vivier et pour pouvoir attribuer des promotions dans ces sections CNU dans les années à venir.

L'égalité femmes-hommes est un critère très important sur lequel ils ont été forces de propositions pour que cela puisse être le plus efficace en termes de nombre de femmes MCF HDR dans le vivier. Cela permet de sélectionner la section CNU en tenant compte du quota des femmes. Il est important d'informer sur l'asymétrie des genres dans le corps. À dossiers équivalents, le genre le moins représenté est privilégié dans le corps d'arrivée, c'est-à-dire celui des professeurs d'université.

Ces principes ont donné lieu à quatre groupes de travail, et ce n'est pas fini. Le groupe de travail accorde aux priorités nationales un poids de 50 % par rapport aux autres critères. Le ratio est à 25 %. La promouvabilité et le vivier sont à 12,5 % et l'égalité femmes-hommes à 12,5 % pour le vivier HDR femmes. Les poids accordés pour mouliner selon les critères sont susceptibles d'évoluer dans les années à venir en fonction de la cartographie qui va se modifier en fonction des repyramidages accordés cette année. Il existe quelques points d'attention sur lesquels le groupe de travail a demandé de la vigilance. Il faut communiquer fortement pour stimuler le dépôt de HDR, notamment dans les sections à faible vivier ou à faible effectif, en particulier chez les femmes. Il faut prévoir des communications sur les critères de promotion et ne pas rester figé *ad vitam aeternam*. Il faut essayer d'être force de propositions et de travailler dans la mesure du possible à l'échelle de plusieurs sections CNU ensemble pour accroître ce potentiel. Il ne faut pas pénaliser un collègue brillant qui attend cette promotion sous prétexte qu'il est le seul dans cette section. Cela ne dépend pas de l'université. Aujourd'hui, le ministère s'oppose à cette mesure. Il faut attendre de voir comment cette cartographie évolue pour être force de pression sur l'évolution de cette cartographie.

Claire de BISSCHOP constate que le vivier d'HDR doit être strictement supérieur ou égal à trois. Si l'on a un candidat brillant, alors que dans sa section, il y a moins d'HDR – ce qui peut être lié au fait que c'est une section sous dotée, avec beaucoup de tâches et d'heures supplémentaires à faire, d'où une moindre implication des personnes dans la recherche –, cette personne sera pénalisée. Cette limite paraît regrettable. Dans certaines sections, les pourcentages hommes-femmes sont équivalents sur les maîtres de conférences, mais il existe un décalage important sur les professeurs. C'est surtout ce décalage qu'il fallait prendre en compte. À l'arrivée, si l'on prend la répartition 2021 et 2022, elle imagine que la première colonne CNU ID désigne les sections identifiées comme déficitaires au CNU.

La Présidente répond que ce sont celles qui ressortent des différents critères anonymisés.

Claire DE BISSCHOP s'interroge sur la dernière colonne. Il s'agit des sections qui auraient un poste. Elle avait compris que la première colonne désignait les sections CNU identifiées comme déficitaires.

La Présidente le confirme, mais précise que ce n'est pas forcément par le ministère.

Claire de BISSCHOP indique qu'en 2021, une section était définie comme déficitaire. En 2022, deux sections n'étaient pas identifiées comme telles et vont bénéficier d'un poste alors que plein d'autres sections sont déficitaires et n'en bénéficieront pas.

La Présidente répond que c'est le choix des collègues du groupe de travail de dire qu'il n'est pas possible de promouvoir là où il n'y a pas de vivier. Le groupe de travail, dans toute sa diversité, a longuement débattu sur ces questions. Des collègues vont se retrouver en attente de cette promotion qu'ils obtiendront plus tard. Mais il faut faire des choix de critères qui doivent s'appliquer de manière objective et transparente.

Claire de BISSCHOP avait vu dans certains textes sur le repyramidage qu'il y aurait une répartition dans les HDR et qu'il y aurait plus de postes pour les "hors-classe" que pour les classes normales. Elle demande comment cela est pris en compte.

La Présidente répond que ce dispositif s'étend jusqu'en 2025. À ce stade, le groupe de travail n'a pas décidé de prendre en compte cette répartition attendue. À terme, c'est quelque chose qu'il faudra observer. Il existe une répartition nationale. Des sections CNU ont été reçues, qui, *a priori*, sont très déficitaires à l'université de Poitiers. L'intermédiaire est la région académique. Il n'est pas improbable que cette dernière, à qui il faut rendre des comptes, regarde ce que cela donne et que sur les dernières années, il n'y ait plus la liberté de choisir ou d'appliquer des critères pour déterminer qui sera déficitaire ou pas. Le recteur de région académique donnera l'ordre des sections à rééquilibrer. Il y a plusieurs temps. Le groupe de travail a effectivement fait le choix lors de ces deux premières années de promotion de ne pas prendre en compte la proportion finale attendue. Ils se sont donné le temps d'une première cartographie.

Claire de BISSCHOP estime que cela peut être très handicapant pour des personnes en fin de carrière, qui risquent de passer à la trappe à cause de cela.

Par ailleurs, en 2021, les collègues répertoriés comme promouvables devaient avoir passé leur HDR avant le 31 décembre 2020. Il en est de même pour 2022.

La Présidente le reconnaît.

Ludovic LE BIGOT précise que c'est un concours. Si le poste ouvert n'est pas pourvu, il pourrait être décalé en 2026. Si l'on ne pourvoit pas la promotion, la prise de risque est forte, puisque le ministère parle de réaffecter en 2026 à l'échelle nationale la totalité des 2 000 promotions non pourvues et pas obligatoirement à l'établissement d'origine. Par ailleurs, ouvrir un concours quand une seule personne peut être éligible interroge. C'est pourquoi les questions sont régulièrement remontées pour prendre trois ou quatre CNU avec de faibles viviers et organiser un concours unique. Une fin de non-recevoir était envisagée du côté du ministère. Il n'est pas sûr que cette position reste après l'élection présidentielle. C'est une piste pour aller travailler sur les faibles viviers. En ce qui concerne les décalages observés entre femmes et hommes chez les maîtres de conférences et chez les professeurs, s'il n'y a pas de femmes promouvables, il ne sera pas possible de corriger l'équilibre femmes-hommes chez les professeurs. Le vivier de promouvables femmes reste un des critères les plus importants. Cela devient plus problématique quand il y a de forts décalages au niveau des viviers et que l'on se retrouve avec très peu de femmes en capacité d'obtenir des promotions. Dans ce cas, si l'on ouvre ces sections, on accentue les inégalités en faveur des femmes, c'est-à-dire que l'on va promouvoir en priorité des hommes. Il faut regarder le critère de répartition et de pourcentage, mais si l'on en fait un critère, on risque de créer des situations plus inégalitaires qu'elles l'étaient au départ.

La Présidente donne le résultat des votes concernant le repyramidage CTE : Un pour et huit abstentions. Côté CAC restreint, hier, le vote était de 29 oui et de deux abstentions.

Majdi KHOUDEIR a fait partie de ce groupe de travail. La seule bonne méthode était d'anonymiser les sections. Il a fallu travailler dans des temps assez courts. Il est possible de ne pas être satisfait du résultat, mais il fallait fixer des bases.

La Présidente répond qu'il y aura des collègues déçus dans les sections CNU de demain.

Majdi KHOUDEIR rappelle que le process court jusqu'en 2025. Le groupe de travail s'est aussi accordé la possibilité de réévaluer au bout de deux ans. Il est aussi possible de perdre un poste non pourvu. C'est une contrainte assez forte.

La Présidente explique qu'un collègue a reçu les X sections déficitaires et est allé rencontrer avec son équipe les collègues concernés. Ils ont pris la décision de proposer au Conseil d'administration d'ouvrir telle section, et c'est passé au CTE et au Conseil d'administration. Il a été essayé au maximum de ne prendre en compte que des critères très objectifs, transparents, qui ne peuvent pas satisfaire tout le monde.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 08

Les principes et critères relatifs au repyramidage des enseignants-chercheurs sont approuvés à la majorité (26 voix pour, 0 voix contre, 3 abstentions).

La liste des sections CNU est approuvée à la majorité (26 voix pour, 0 voix contre, 3 abstentions).

La Présidente annonce qu'une communication aura lieu dans l'après-midi à l'ensemble de la communauté universitaire pour que les critères applicables soient aussi accessibles à la communauté pour éviter les frustrations.

10) Chaire de professeur junior

La Présidente indique que sa position de fond n'a pas changé. Il y a un an, elle disait lorsque le dispositif a été proposé par le ministère qu'il fallait être prudent, prendre le temps de l'analyse. Lors de la dernière campagne, à sa demande, ce dispositif n'a pas été déployé à l'université de Poitiers, car c'est un nouveau dispositif de recrutement qui vient perturber largement la manière de fonctionner et qui pourrait mettre en danger *in fine* le statut d'enseignant-chercheur. Elle est bien consciente de tout cela. C'est un dispositif qui permet de recruter sur un projet de recherche et d'enseignement d'une durée entre trois et six ans en fonction de l'intérêt des uns et des autres un collègue qui pourrait être titularisé au bout du contrat dans le corps des professeurs des universités. Ces CPJ ont une caractéristique : elles sont financées par l'État qui apporte crédit et support de postes. Il n'est pas question que l'université de Poitiers s'engage tous azimuts sur ce dispositif qui peut remettre en cause le statut d'enseignant-chercheur. Néanmoins, elle doit être à l'écoute des collègues et des champs de recherche, et donc des directeurs et directrices de laboratoire qui souhaitent pouvoir augmenter leur visibilité, leur attractivité. À l'issue d'une rencontre entre le vice-président et ces directeurs de laboratoire, il y a eu une demande de CPJ. Elle émane d'un laboratoire de recherche en santé, porté par Luc PELLERIN, de l'unité IRMETIST. Il travaille dans le domaine de la transplantation. Elle s'est autorisée à regarder cette demande pour une raison de territoire. Il y a un CHU dont le U est menacé. Il est difficile de recruter des PUPH et des MCUPH, avec dix postes vacants. Il ne faut pas se priver de la masse salariale accordée par le ministère. Par ailleurs, ce sont des laboratoires de recherche coaccrédités avec l'INSERM. C'est un partenaire important dans le maintien du U du CH. C'est fondamental pour le territoire. L'université doit continuer à faire de la formation et de la recherche. C'est uniquement dans ce sens qu'elle propose de soumettre au ministère l'opportunité de déposer une CPJ. Monsieur SALIVES va prendre la parole du point de vue de l'INSERM. Pprime, le laboratoire de recherche, a été retenu par le CNRS qui a déposé une chaire de professeur junior pour Pprime. L'ISAE ENSMA, qui est l'école d'ingénieurs juste à côté a fait le choix de déposer aussi une CPJ pour le laboratoire Pprime. La Présidente n'a pas fait le choix de déposer une CPJ en Lettres et langues, mais d'écouter la proposition dans un domaine où le U est en danger sur le territoire.

Richard SALIVES témoigne d'une attention très particulière au niveau de la Présidence de l'université de Poitiers à suivre les chaires de professeur junior. C'est vu au cas par cas. L'idée est d'améliorer l'attractivité du site sur des thématiques bien identifiées. L'INSERM soutient totalement la démarche de l'université. L'objectif est que l'établissement INSERM prenne sa part également à cette question de l'amélioration de l'attractivité. Il souhaite aussi mettre en place une chaire dans le futur dans une de ses unités en concertation avec l'université. Il faut que le directeur ou la directrice de laboratoire soit totalement d'accord avec le sujet. Encore faut-il que

cette proposition de chaire soit retenue. Le site de Poitiers pourrait bénéficier de cette opportunité. Il entend les inquiétudes et comprend qu'il faille être vigilant. Il pense utile de voir comment cela fonctionne, sachant qu'en termes d'attractivité, il faut utiliser toutes les possibilités. Le ministère met des fonds aussi en termes de masse salariale. Ce n'est pas seulement un poste affiché, mais une prise en compte sur une durée importante, l'idée étant d'avoir une force supplémentaire sur le site de Poitiers dans les années à venir. L'INSERM souhaitant développer au mieux les forces en santé et biologie à Poitiers, il considère comme cohérente la proposition de l'université et s'y associera pour apporter une contribution via cette chaire dans les années à venir.

Jean-Pierre RICHER est PUPH au CHU de Poitiers. Il appartient à l'équipe U1313. Il existe trois raisons. La première est la raison locale. Les têtes pensantes de l'équipe deviennent vieilles. Il est le plus âgé des membres. Il faut des jeunes pour redynamiser l'équipe. L'outil est un bienfait pour l'équipe, mais peut aussi être disponible pour d'autres équipes en biologie et santé. Sur le plan régional, le campus santé est développé au niveau de l'université avec des thématiques parmi lesquelles « l'homme réparé et recomposé ». L'équipe INSERM concernée est un des éléments moteurs de l'acceptation récente par la région de cette thématique pour laquelle l'université de Poitiers accompagnée du CHU et de l'INSERM est pilote. Désarmer une équipe motrice mettrait en danger plusieurs projets scientifiques de l'université. Au niveau national et international, l'équipe est considérée comme l'une des plus pertinentes, si ce n'est la plus pertinente au niveau européen sur l'ischémie reperfusion. Très réputée, elle anime un congrès international. Cette attractivité a fait que Luc a rejoint l'équipe il y a quelques années. Elle va devenir encore plus attractive avec ces outils et ces recherches. Il existe donc de nombreuses raisons à différents niveaux qui permettent de valider cette démarche. D'autant que localement, il est très difficile d'avoir des recrutements d'enseignants-chercheurs vers Poitiers en santé, dans le domaine de la recherche, mais également dans le domaine clinique. Si les phénomènes d'aspiration ne sont pas inversés, le CHU n'aura plus de service universitaire ni d'équipe de recherche labellisée, etc. Il ne faut pas être univoque dans un recrutement et il faut se laisser des opportunités d'avoir des candidats brillants qui viennent rejoindre les équipes.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 09

La chaire de professeur junior est approuvée à la majorité (26 voix pour, 0 voix contre, 1 abstention).

11) Charte du Label associatif

Aurélien BROSSARD remercie la Maison des étudiants et la Direction des affaires juridiques et des archives qui ont travaillé sur ce texte. Il s'agit de pouvoir doter les associations qui gravitent autour de l'université de Poitiers d'un label identifiant leur lien particulier avec l'université. Ce n'est pas une innovation puisque cela existe dans d'autres universités. On parle souvent dans le langage courant d'associations étudiantes, mais cela n'a aucune valeur juridique. L'idée est de reconnaître à ces associations ce caractère d'associations étudiantes ou en tout cas le lien qu'elles entretiennent avec l'université de Poitiers. Le deuxième objectif du label est de les faire bénéficier d'un certain nombre d'avantages. Le troisième objectif est de pouvoir optimiser le recensement de ces associations puisqu'aujourd'hui, c'est quelque chose qui reste assez compliqué. Ce label serait obtenu par les associations pour deux ans, renouvelable autant de fois que possible. Pour l'obtenir, il faudrait remplir un dossier qui serait examiné par une commission. En s'appuyant sur l'avis de cette commission, la Présidente prendrait ensuite la décision d'octroyer ou non le label. La Commission est composée en majorité d'étudiants (cinq membres sur neuf). Les associations doivent respecter des obligations pour obtenir ce label, comme le respect des statuts et du règlement intérieur de l'université. Il faut compter au moins 50 % d'étudiants ou de personnels de l'université de Poitiers au sein de l'association. Il faut se doter d'un ou d'une déléguée à la prévention et à l'égalité, justifier d'une action notoire pour la communauté universitaire et informer le service en charge de la vie associative de tout changement administratif. En contrepartie de ces obligations, un certain nombre d'avantages ont été pensés non pour prendre des avantages qui aujourd'hui existent et sont réservés à ces associations, mais pour en créer de nouveaux. Il s'agit notamment de l'inscription au répertoire des associations de l'université, de la mise en réseau entre les associations labellisées. Des appels à projets seront aussi dédiés vers ces associations. Le ou la déléguée à la prévention et à l'égalité sera formé sur ces thématiques.

Il sera possible de faire des demandes d'hébergements de domiciliations et de bénéficier d'un critère d'appréciation pour le FSDIO. Ce label est passé pour avis à la CFVU avec 22 pour et une abstention.

La Présidente ajoute qu'elle avait confié quatre missions à Aurélie BROSSARD. La première était le guichet unique. Les étudiants n'ont plus désormais qu'une seule entrée pour les aides sociales. Elle lui avait demandé de redynamiser l'épicerie sociale et solidaire. C'est fait. Elle est en train de s'insérer. Il a proposé le label. C'est une très bonne idée de labelliser les associations étudiantes. Il lui reste une mission avant de quitter sa casquette de VP étudiants qui ne dure que deux ans. Il doit travailler sur l'engagement étudiant. Elle le remercie pour toutes ces raisons.

Majdi KHOUDEIR demande si le label va devenir indispensable pour que les activités des étudiants dans ces associations soient valorisées dans leurs parcours.

Aurélien BROSSARD répond que la valorisation fait partie du dernier chantier sur lequel il doit travailler. Il ne pense pas que cela deviendra indispensable. En revanche, cela pourra en faire partie.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 10

La Charte du Label associatif est approuvée à l'unanimité.

12) Charte des Sciences et recherches participatives

Lydie BODIOU relaie les propos d'Yves GERVAIS, qui se trouve à l'inauguration du réseau régional de recherche BDA à Angoulême avec Gérard BLANCHARD. L'université de Poitiers et ses partenaires ont obtenu il y a quelques mois le label « Sciences pour et avec la société » pour une durée de trois ans. Ce label délivré par le ministère rappelle l'ambition stratégique de l'établissement qui était de répondre à un certain nombre d'attendus en matière d'augmentation des moyens, de service – par exemple, la création de l'espace muséal de l'hôtel Chaboureaux –, des dispositifs de conventions partenariales, la participation à des manifestations nationales, des actions spécifiques d'établissement locales nourries comme les festivals multipartenariaux, dont « Bruits de langues » qui a lieu actuellement.

Dans le cadre de ces ambitions stratégiques obligatoires, il y avait la signature à la charte participative, soumise au vote aujourd'hui. Ce n'est pas une nouvelle charte, elle a déjà été signée à l'initiative de Thierry MANDON qui a été un moment secrétaire d'État à l'Enseignement supérieur et à la Recherche. En 2017, il avait fait voter à la CPU cette charte des Sciences et recherches participatives.

Le titre de cette charte résume ses intentions et prend tout son sens au vu de l'ambition du ministère de travailler bien davantage sur la médiation et la diffusion scientifique. L'objectif de cette charte, qui n'est pas contraignant sous quelque forme que ce soit, est d'accompagner, soutenir et promouvoir les collaborations entre acteurs de la recherche et la société civile – coopération déjà effective et quotidienne. Les trois traits caractéristiques consistent à favoriser les interactions entre science et société avec les associations, les établissements, les acteurs économiques ou sociaux de tous les domaines, sous des formes et des formats ; des dispositifs d'interactions variables, donc en amont et en aval, c'est-à-dire soit producteurs et analystes de données, contribution aux financements, ou construction conjointe de projets et de dispositifs. Les principes arrêtés dans cette charte englobent la notion de valeurs partagées sous forme de conventions : production de biens publics, autonomie, reconnaissance, diversité, promotion sociale du plus grand nombre, principes déontologiques et d'intégrité scientifique et conditions de la réussite – en particulier instiller les logiques d'éducation par la recherche. Cela arrive un peu tard, mais il s'agit simplement de se mettre d'équerre avec des pratiques que les laboratoires et les chercheurs ont déjà à titre individuel.

La Présidente propose de passer au vote.

Lydie BODIOU illustre sa présentation en rappelant que le « Printemps de la recherche » aura lieu à partir du 19 mars dans l'établissement. Deux choses importantes dans cet écosystème : la première est l'association entre Poitiers et Grand Poitiers – l'ouverture de l'évènement se fera à la médiathèque, ce qui est typiquement ce que la charte propose –, et le second est le lien avec le CROUS, où il y aura des Speech searching durant les déjeuners.

Délibération n° 11

L'adhésion de l'université de Poitiers à la Charte des sciences et recherches participatives en France est approuvée à l'unanimité.

13) Examen des demandes de financement FEDER React-EU

Lydie BODIOU évoque un FEDER général décliné sous deux formes. À la fin de l'été, voire au tout début de l'automne, l'université a appris que la région Nouvelle-Aquitaine était à l'initiative de demandes de financements FEDER dont l'axe général est *Recovery Assistant for Cohesion and Territory of Europe*. L'ambition est de favoriser la sortie de crise et la transition énergétique, thématique souhaitée et portée par la région. Majoritairement, il s'agit de financements d'équipements ou éventuellement financements de personnels, c'est-à-dire personnels d'appui à la mise en place des équipements. *A priori*, ce ne sont pas des projets « recherche », bien que ce domaine soit central et prévaut dans la portée de ces projets. L'idéal aurait été que ces projets apparaissent dans le CPER. L'idée de la Région était de voir par quels dispositifs elle allait pouvoir soutenir ces projets.

Trois grands thèmes ont été arrêtés par la Région.

- Le premier est l'animalerie Prébios. Dans le contexte de la pandémie, l'objectif tend à la modélisation et au suivi du bien-être animal en temps de confinement, c'est-à-dire en gestion à distance. Le périmètre Santé biologie et particulièrement l'animalerie ont été confiés à Madame PETIT-PARIS qui est responsable de l'animalerie, aidée des collègues du pôle Biosanté. Ce projet porte sur la sortie de crise Covid et la lutte contre les infections de manière générale. Il doit être totalement terminé pour fin 2023, c'est-à-dire presque demain, à l'échelle des modes de fonctionnement de ce type de projet. D'une durée de 12 mois, il s'achèvera le 30 juin. Ce projet d'un montant d'un peu plus de 700 000 € a été accepté par la Région Nouvelle-Aquitaine et est soumis pour première expertise au FEDER.
- Le deuxième projet concerne le numérique pour l'éducation avec la bascule technopédagogique vers une numérisation des pratiques. L'objectif est assez simple : renforcer et poursuivre l'effort de l'établissement dans les dispositifs pédagogiques numériques, développer la chaîne d'hybridation, équiper les salles. Ce projet de deux millions d'euros a été porté et élaboré par Philippe CARRE et Lydie ANCELOT. Il a été accepté par la Région Nouvelle-Aquitaine et suit son cours sur la demande FEDER.

Majdi KHOUDEIR demande si les laboratoires doivent faire des réponses à des appels à projets université.

La Présidente pense que cela ne redescend pas et reste à l'échelle de l'établissement, porté par les Vice-présidents qui vont rencontrer les collègues pour faire remonter un certain nombre de choses.

Lydie BODIOU ajoute que c'est la raison pour laquelle elle a dit que le premier point sur l'animalerie a une connotation « recherche » qui va découler plus fortement vers les laboratoires, alors que le second est plus basé sur de l'équipement et de la RH d'accompagnement.

Jean-Pierre RICHER souhaite ajouter quelques éléments au point 1. Un certain nombre d'unités de recherche ont besoin de l'animalerie « petit animal Prébios ». L'importance de cette maintenance de l'animalerie, de nouvelles cages, etc., est à trois niveaux : le bien-être animal, la maintenance pour ceux qui ont la charge de ce bien-être animal et la surveillance des projets qui sera améliorée par toute cette maintenance. Il s'agit des projets de recherche, c'est-à-dire des utilisateurs en termes d'équipes. Le bien-être animal est désormais pris en compte lors de son utilisation en recherche, en pédagogie. Cette évolution dans la gestion et la surveillance des animaleries est une chose importante et va dans le bon sens des possibilités de recherche en biologie moléculaire, cellulaire, en santé de manière générale.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 12

Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité :

- L'opération et le plan de financement FEDER React-EU, pour le programme « *Hybrid'UP* », avant soumission au Comité régional de Programmation ;
- L'opération et le plan de financement FEDER React-EU, pour le programme « *PREBIOS – Mise en place d'une technologie innovante pour la prise en charge du bien-être animal et l'ouverture des champs d'exploration du comportement des rongeurs en recherche expérimentale* », avant soumission au Comité régional de Programmation.

Lydie BODIOU informe qu'un troisième projet est en discussion. Dans le cadre de la question de la transition énergétique, l'établissement a proposé un projet basé sur l'hydrogène piloté par Pprime, l'IC2MP et le LIAS. Il a été refusé. Ce premier dossier a été refusé par la Région Nouvelle-Aquitaine. Il a été repropose sous une seconde forme, toujours hydrogène, mais mâtinée batterie pour coller aux attentes de la région. Elle reviendra pour avoir un soutien du FEDER pour ce projet.

14) Coût de la fonction immobilière

Laurent-Emmanuel BRIZZI évoque le coût de la fonction immobilière pour l'université de Poitiers. Ce point est présenté régulièrement au Conseil d'administration pour entériner l'évolution des coûts. Un tableau récapitule toutes les dépenses que l'établissement a engagées en 2021 sur différents chapitres, les travaux, le PPGE (la maintenance), les fluides (chauffage, électricité, eau, etc.), les ordures ménagères, le ménage, etc. ; le tout pour un montant d'un peu plus de 21 M€ de dépenses effectives l'année dernière à l'échelle de l'établissement, c'est-à-dire de tous les campus de l'université de Poitiers. Il faut y ajouter toute la partie RH dédiée à l'immobilier pour environ 9 M€. Cela représente un coût total pour l'établissement de plus de 31 M€ cette année. Quand cela est divisé par le nombre de m² dont l'université dispose, c'est un coût moyen lissé sur la totalité du patrimoine. Cela représente 101 €/m² par an. Ce prix évolue en fonction des travaux, de la maintenance, du coût de l'énergie, etc. Des postes restent stables d'une année sur l'autre alors que d'autres évoluent fortement. À ce prix, il faut ajouter un taux d'équipement (tables et chaises *a minima* dans les locaux), soit 10 % de plus, ce qui fait un coût forfaitaire de 111,70 €. La dernière fois que c'est passé en Conseil d'administration, en 2018, le coût s'élevait à 85 €. L'augmentation a donc été de plus de 20 € du m², ce qui n'est pas négligeable. 10 M€ sont bloqués à travers les amortissements. À partir de ce chiffre, il est possible de calculer un taux horaire qui ne correspond pas au coût horaire facturé. Le coût horaire est le coût de la fonction immobilière multiplié par le nombre de m² de l'espace divisé par le nombre d'heures que les locaux sont utilisés à l'année. C'est fixé par le ministère à 11 020 heures par an. Sur un amphi de 250 places, cela correspond à environ 200 m². Avec un coût de 111,70 €/m², cela fait un coût horaire de 20 €, sans bénéfice. Ce tarif n'est pas celui utilisé pour la facturation, mais permet d'indexer les tarifs de location réels à partir de ce coût de fonction immobilière. Ce même amphi est tarifé 50 € de l'heure, ce qui correspond à 150 € la demi-journée ou 250 € pour la journée complète. Les tarifs réels sont déterminés à partir du coût de la fonction immobilière. Le tarif augmente de façon régulière. Dans un avenir proche, les tarifs de location effectifs des locaux de l'université pourraient augmenter. Il existe des problèmes de concurrence et il n'est pas possible de brader les locaux.

La Présidente ajoute qu'en fonction des demandes, il arrive d'accorder des gratuités.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 13

L'évolution du coût de la fonction immobilière 2022, basée sur les dépenses 2021, est approuvée à l'unanimité.

15) Solidarité avec l'Ukraine : collecte de dons financiers au profit de la Fondation de l'Université Alexandru Ioan Cuza de Iasi en Roumanie

Flora SFEZ indique que sous l'impulsion de la Présidente, la fondation a lancé le 3 mars 2022 une collecte de dons financiers au profit de la Fondation de l'université roumaine d'Alexandru Ioan Cuza de Iasi, aux frontières de l'Ukraine et qui est membre de l'alliance européenne EC2U. La délibération porte sur la destination de ces

fonds, qui sont destinés à faciliter l'accueil des étudiants, chercheurs et personnels réfugiés des universités d'Ukraine.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 14

La collecte de dons financiers au profit de la Fondation de l'université Alexandru Ioan Cuza de Iasi en Roumanie, destinés à faciliter l'accueil des étudiants, chercheurs et personnels réfugiés des universités d'Ukraine, est approuvée à l'unanimité.

16) Appel à projets 2022

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">○ Projet de la « Plastickerie »○ Projet « Bébé signe » |
|---|

Flora SFEZ indique que le Conseil de gestion de la Fondation a voté en janvier dernier sur ses fonds propres 20 000 € pour la dotation pour un appel à projets annuel. Les membres du Conseil de gestion en mars dernier ont accepté de faire remonter dans les fonds de roulement l'argent qui n'avait pas été consommé par les composantes afin de financer deux projets en plus de ceux financés sur l'enveloppe initiale de 20 000 €.

Le premier projet est la Plastickerie. Il s'agit d'un outil de recyclage du plastique ultra court et de collecter des déchets plastiques sur le campus dans le but de les reconditionner en mobilier urbain ou en bobines pour imprimantes 3D. Il est nécessaire d'acheter pour ce reconditionnement une extrudeuse et une broyeuse. La Fondation désire faire remonter 3 437 € sur ses propres fonds de roulement pour la réalisation de ce projet.

La Présidente estime que c'est un très beau projet en interne qui s'inscrit pleinement dans les objectifs de l'établissement.

Flora SFEZ présente le projet « Bébé signe », de recherche-action en linguistique, qui a pour objectif de calculer l'impact du « Bébé signe » sur la communication adulte enfant et sur l'acquisition du langage des enfants en crèche. Le « Bébé signe » consiste en l'utilisation de la langue des signes par des adultes à destination des enfants entendants, mais qui ne parlent pas encore afin de leur offrir une modalité d'expression. La Fondation désire faire remonter sur ses fonds de roulement 2 810 € afin de soutenir ce programme de recherche.

La Présidente précise qu'il y aura des crèches partenaires à proximité du campus, portées par le FoReLLIS. C'est un projet de recherche très pertinent. La période prélinguistique est essentielle pour le développement du langage chez l'enfant. Elle s'inquiétait au départ que la recherche utilise le langage gestuel pour s'adresser à ces jeunes enfants, mais en fait, c'est en supplément des mots produits, pour ne pas couper l'input linguistique qui est très important. Comme tout dispositif expérimental, il existe une crèche pilote et une crèche témoin. Il est triste que la crèche témoin ne bénéficie pas de ce beau dispositif de recherche.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 15

Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité :

- **Le projet de la « Plastickerie » ;**
- **Le projet « Bébé signe ».**

17) Tarifs et subventions

La Présidente propose de passer au vote en l'absence de remarques et de questions.

Délibération n° 16

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

18) Questions diverses

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

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

Virginie LAVAL

