

DÉLIBÉRATION n° CA-20-05-2022-01 DU CONSEIL D'ADMINISTRATION



Séance du 20 mai 2022

Compte-rendu du Conseil d'administration
du 15 avril 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 15 avril 2022 est approuvé, conformément à la pièce-jointe et sous réserve d'y apporter les modifications suivantes :

- À la demande de Monsieur Majdi KHOUDEIR :

p.14-15 : « Avec les notions d'appels à projets, chacun répond à une juxtaposition de personnes plutôt qu'à des équipes de recherche. Il faut faire attention et choisir la bonne communication, afin de bien penser ce qu'est une équipe de laboratoire. Une deuxième étape est prévue, visant à établir comment l'université à un regard sur la stratégie déployée par le laboratoire ou la politique recherche, et comment cette politique va s'inscrire dans celle de l'université. »

Remplacer par : « Avec les notions d'appels à projets, chaque chercheur peut répondre de manière individuelle et les groupes peuvent devenir une juxtaposition de personnes plutôt qu'à des équipes de recherche. Il faut faire attention et choisir la bonne communication, afin de bien penser ce qu'est une équipe de laboratoire. Il pose la question si une deuxième étape est prévue, visant à établir comment l'université à un regard sur la stratégie déployée par le laboratoire ou la politique recherche, et comment cette politique va s'inscrire dans celle de l'université. »

p.15 : « Majdi KHOUDEIR en déduit que dans le règlement, il peut apparaître cette notion de dialogue stratégique, avec des échéances régulières ou des post-évaluations. »

Remplacer par : « Majdi KHOUDEIR suggère que dans le règlement, puisse apparaître cette notion de dialogue stratégique, avec des échéances régulières ou des post-évaluations. »

- À la demande de Madame Claire DE BISSCHOP :

p. 10 : « Gabrielle de SAINT-MARTIN »

Remplacer par : « Gabriel de SAINT MARTIN »

Article 2 : Décompte des voix

La présente délibération est adoptée selon le décompte suivant :

28 votants		
	Pour	27
	Contre	0
	Abstention	1

Fait à Poitiers, le 20 mai 2022
Le Vice-président du Conseil d'administration,

Pascal ROBLOT



UNIVERSITÉ DE POITIERS

31 MAI 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 disposez alors d'un délai de deux mois, à compter de la notification de cette décision expresse, pour former un recours contentieux.
- soit un recours contentieux devant le tribunal administratif territorialement compétent, dans le délai de deux mois à compter de la notification ou de la publication du présent acte.

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

Compte-rendu du
Conseil d'administration

Séance du 15 avril 2022

Ordre du jour

- 1- Informations générales ;
- 2- Nomination de l'amphithéâtre 800 de l'UFR Droit et Sciences sociales, *Jean Pradel* ;
- 3- Compte-rendu du Conseil d'administration du 11 mars 2022 ;
- 4- Adhésion centrale d'achat Grand Poitiers Communauté Urbaine ;
- 5- Dérogation au seuil d'immobilisation pour les matériels informatiques ;
- 6- Création du Comité social d'administration – CSA ;
- 7- Intégration de la PFI dans l'IFSE ;
- 8- Grille des contractuels de catégorie C ;
- 9- Contingent CRCT 2022 hors LPR ;
- 10- Règlement général des unités de recherche ;
- 11- Éméritat et critères d'attribution ;
- 12- Examen d'une demande de financement FEDER React-EU ;
- 13- Procès-verbal du Conseil de gestion de la Fondation Poitiers Université du 1^{er} mars 2022 ;
- 14- Tarifs et subventions ;
- 15- Questions diverses.

Les membres présents:

François BRENET ; Claire de BISSCHOP ; Isabelle DUFRONT ; Annie GENIET ; Aurélie HILT ; Majdi KHOUDEIR ; Eddy LAMAZEROLLES ; Virginie LAVAL ; Ariane LE MOING ; Léonore MONCOND'HUY ; Rodolphe PAUVERT ; Stéphanie PAVAGEAU ; Bruno QUINTON ; Jean-Pierre RICHER ; Frédéric RIDEAU ; Richard SALIVES ; Frédérique VRAY.

Participants avec voix consultative :

Gilles MIRAMBEAU.

Invités permanents :

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

Procurations :

CABIOC'H Thierry	à	RIDEAU Frédéric
DELOUVEE Isabelle	à	DUFRONT Isabelle
FAVOT-LAFORGE Laure	à	LE MOING Ariane
HANOTE Sylvie	à	LAMAZEROLLES Eddy

HAYER Nicolas	à	LAVAL Virginie
MIRVAL Sandra	à	QUINTON Bruno
PLUMET Sylvie	à	MONCOND'HUY Léonore
THIRIET Nathalie	à	RICHER Jean-Pierre
TIRANT Benoit	à	SALIVES Richard
TOUSSAINT Lucette	à	DE BISSCHOP Claire

1) Informations générales

La Présidente déclare que le quorum est atteint et énumère les procurations.

Elle commence la réunion par le rappel des trois décès survenus à l'Université, parmi lesquels deux étudiants. William ANGELINI inscrit en Master 2 du parcours « Histoire du droit et des institutions » était en grande souffrance psychologique. Suivi par l'équipe pédagogique et le SSU, il est malheureusement décédé. Un accompagnement a été proposé aux étudiants de ce Master. Le deuxième étudiant concerné est Adrien NOCQUET, inscrit en L2 de Psychologie, qui a succombé à ses blessures à la suite d'un accident. Enfin, Christine MICARD-MOISE travaillait à l'IUT d'Angoulême. Cheffe du Département « Tech de co » de l'IUT, elle avait assuré la fonction de directrice adjointe de l'IUT entre 2008 et 2013. Elle avait souhaité ensuite évoluer et poursuivre sa carrière dans un lycée à La Rochelle.

Une minute de silence est observée en hommage à William ANGELINI, Adrien NOCQUET et Christine MICARD-MOISE.

La Présidente évoque l'évènement organisé il y a une quinzaine de jours sur les différents campus de l'université de Poitiers pour lancer le nouveau dispositif de signalement des violences sexistes et sexuelles, avec notamment la diffusion du film *Briser le silence des amphithéâtres*. Des collègues et des étudiants étaient aussi présents à Niort et à Angoulême. L'université de Poitiers dispose enfin d'un dispositif de signalement, avec une cellule d'écoute et des collègues formés à cela. La Présidente a demandé qu'il n'y ait qu'une seule adresse indiquée sur le site Internet de l'université pour tous signalements. Derrière ce premier sas d'entrée, les trois collègues : le Conseiller prévention de la présidente, Gabriel de SAINT-MARTIN, la Vice-présidente en charge de l'égalité femmes-hommes, Catherine RANNOUX et une collègue spécialiste dans le domaine de la santé publique, Marion ALBOUY, ont pour mission de répondre extrêmement vite aux demandes qui leur arrivent et d'en caractériser la nature – discriminations ou harcèlements sexistes et sexuels – afin de les orienter vers une cellule d'écoute avant d'enclencher ou non le recours juridique. Tout ce qui concerne le harcèlement moral et conditions de travail est adressé directement à la CVAT. Grâce à l'impulsion donnée par Catherine RANNOUX et à l'expertise d'autres établissements, le retard de l'université de Poitiers est comblé sur ce plan.

La Présidente a envoyé un courrier à propos de l'éventuelle implantation d'une école d'ingénieurs privée à Poitiers, l'ESIGELEC. Dans le cadre de la politique régionale et départementale de formation des ingénieurs, Grand Poitiers, à l'origine de ce projet, a demandé à l'université de discuter avec cette école privée pour convenir de non-conflits d'intérêts entre les enseignements. L'université de Poitiers ne disposant pas du pouvoir d'approuver ou de s'opposer à la création de cette école, la Présidente de l'université de Poitiers a donc vocation à veiller à ce que ne s'installe pas une concurrence entre les formations déjà proposées par l'université et celles envisagées par l'ESIGELEC. Plusieurs rencontres ont déjà eu lieu avec les doyens concernés : Thierry CABIOC'H pour SFA et Jean-Yves CHENEBAULT pour l'ENSI Poitiers, la Vice-présidente en charge des formations. Or, le dialogue n'a pas abouti à une entente et aujourd'hui, les formations proposées par l'ESIGELEC entrent en concurrence frontale avec les Masters en informatique portés par SFA. Ils ont renoncé néanmoins à ouvrir des formations d'ingénieurs dans le domaine de l'énergie, mais maintiennent une offre dans le domaine informatique. La Présidente a été auditionnée par la Commission des titres d'ingénieurs (CTI), à laquelle assistaient Roland FORTUNIER au titre de l'ISAE ENSMA et aussi le porteur du BTS « informatique » du LPII. Ce dernier a exprimé tout le bien qu'il pensait de l'arrivée de l'ESIGELEC sur le territoire, en arguant que l'université de Poitiers n'était pas en mesure de proposer une offre de formation qui permette à ces BTS de poursuivre leur cursus « *Mes étudiants de BTS vont à Châtellerauld, à Angoulême, à Niort, mais ce n'est pas l'université de Poitiers* » (sic). La Présidente a repris la parole en disant que Niort, Châtellerauld et Angoulême faisaient partie de l'université de Poitiers qui, de plus, dispose d'une Licence pro « informatique » ouverte 100 % à l'apprentissage dans le domaine du numérique et ne fait pas le plein. La CTI a bien mentionné un petit problème

de compréhension de poursuite d'études. La Présidente a été très surprise de la prise de parole de Roland FORTUNIER, mais également d'apprendre par le collègue rapporteur de la CTI que c'était la deuxième tentative d'implantation de l'ESIGELEC sur le territoire. Le projet avait été retoqué la première fois pour trois raisons principales : l'absence de discussions avec l'université de Poitiers, un lien fort mentionné dans le dossier entre l'ESIGELEC et l'ISAE ENSMA, mais non reporté dans le dossier déposé, ainsi qu'une absence d'étude de marché concernant le secteur économique.

Le rapporteur expert de la CTI a fait part de sa perplexité. Or, il y a bien eu une discussion avec l'université, ainsi qu'une étude socio-économique réalisée. En revanche, il n'y a pas de convention et de travail clairement établis entre l'ISAE ENSMA et l'ESIGELEC – comme cela a été pointé du doigt par l'expert de la CTI. Roland FORTUNIER a rappelé que les mutualisations porteraient très certainement sur les enseignements en SHS. Or, ce n'est pas la caractéristique de ces deux écoles d'ingénieurs. La Présidente a fait part qu'à ses yeux la discussion entre l'université de Poitiers et l'ESIGELEC n'avait pas abouti pour deux raisons principales : une offre de formation en complète concurrence avec l'offre de formation de SFA, mais également une professionnalisation de ses formations à l'alternance – travail extraordinaire d'ouverture vers le monde socio-économique réalisé depuis plusieurs années par le SFA. Le retour de la CTI est attendu sur ce point.

Bruno QUINTON indique que l'ESIGELEC dispose de laboratoires de recherche. Il demande si ces derniers pourraient concurrencer ceux de l'université de Poitiers.

La Présidente répond qu'ils viennent uniquement du point de vue de l'offre de formations. La maison-mère est à Rouen.

Majdi KHOUDEIR pense qu'il faut être favorable à la synergie sur les territoires. Il n'en demeure pas moins que la discussion s'impose dès le début.

La Présidente est d'accord pour avoir des synergies, mais à condition de discuter vraiment et de ne pas entrer en concurrence. Les laboratoires de recherche derrière les Masters jouissent d'une réputation suffisante. Néanmoins, une école d'ingénieurs n'a pas la même résonance dans l'inconscient collectif. Autre facteur idéologique, c'est l'arrivée du privé.

Majdi KHOUDEIR estime que c'est inéluctable. L'université est toutefois en position de force de par les laboratoires de recherche dont elle dispose, qui sont un adossement indispensable à toutes ces formations. Il n'y aura pas d'autres choix que le dialogue pour trouver une solution.

Eddy LAMAZEROLLES s'enquiert de la position du rectorat sur ce dossier.

La Présidente répond qu'à ce stade, il est absent des discussions. Néanmoins, le positionnement de la DGSIP reflète parfaitement celle tenue par le rectorat. Si l'université de Poitiers n'est pas capable d'augmenter ses capacités d'accueil sur des formations qui peuvent être en tension, compte tenu de la demande, c'est parce qu'elle est limitée du point de vue de sa masse salariale. L'État ne peut pas financer complètement les modèles des universités pour augmenter cette capacité d'accueil. Lorsqu'une école privée vient s'installer, l'État ne finance que 5 % de son fonctionnement. Du point de vue du modèle économique, l'État a donc tout intérêt à encourager ces implantations.

Elle revient sur le dialogue stratégique mené régulièrement avec le rectorat, qui permet de positionner la trajectoire donnée et d'obtenir des moyens supplémentaires sur cette trajectoire. D'après le résultat du dialogue stratégique et de gestion 2022 donné il y a quelques semaines – dont la phase 1 s'est tenue en novembre, l'enveloppe globale nationale allouée en 2022 était de 39 M€. C'est une dotation fléchée qui permet de financer des projets de recherche et d'innovation à hauteur de 20 M€ et des projets hors recherche et innovation à hauteur de 19 M€. Dans ce contexte, deux projets de recherche ont été proposés au rectorat. Le premier était un projet « recherche et innovation », l'objectif étant de venir renforcer le SPVR. Ce projet a été validé par le rectorat à 100 % sur la demande formulée de 220 000 €. Le deuxième projet permettait d'optimiser davantage l'ingénierie sur des projets européens importants pour les établissements. Il a été aussi retenu par le rectorat à 50 % de ce qui était demandé, donc 100 000 €. Pour les deux autres projets qui n'étaient pas recherche, de l'aide a été demandée au rectorat pour un accompagnement sur la mise en place du schéma directeur « vie de campus, vie étudiante », ce qui semblait essentiel, avec en particulier l'installation dans les amphithéâtres et dans les

salles, de boucles auditives pour l'accessibilité des étudiants en situation de handicap. Le rectorat a validé la totalité sollicitée, soit 165 000 €. En complément du label SAPS, une démarche « Science et société » a été demandée et validée par le rectorat à 100 % pour 120 000 €. Dans ce dialogue stratégique, le ministère, via le rectorat, avait demandé à l'échelle nationale à toutes les universités de faire remonter leurs besoins supplémentaires nécessaires humains en STAPS. L'université en a profité pour déposer trois demandes de postes : deux d'enseignants-chercheurs et un de BIATSS. Deux ont été accordés, avec une masse salariale de 60 000 € par poste, ce qui est insuffisant. Le fait d'avoir des postes « État » clairement disponibles, mais une masse salariale insuffisante vient à nouveau diminuer la masse salariale par rapport au nombre de postes « État ». L'université est en train de discuter avec le doyen de la faculté des Sciences du sport pour voir comment il sera possible d'utiliser cette masse salariale, sachant qu'il n'est pas souhaité de se précipiter, étant donné qu'il s'agit de postes pérennes. Tout ce qui a été mentionné en amont étant pour une durée de 18 mois, ce sont des financements pour des temps très courts à l'université. Là, c'est demandé et accordé pour les STAPS. Il faut travailler sur cette question pour la rentrée 2023. Pour celle de 2022, deux ATER seront mis à disposition pour les STAPS.

L'an dernier, en Conseil d'administration, la Présidente avait fait part de la nouvelle méthode arrêtée dans le cadre des campagnes d'emploi, des finances, des RH, etc. Cela est reconduit cette année en prenant en compte les retours constructifs qui ont eu lieu au sein de la Conférence des directeurs, du CTE et du Conseil d'administration. À la suite des remarques sur le démarrage trop tardif du dialogue dans l'année et de la nécessité de partager en amont les indicateurs qui servaient de base aux discussions, mais également d'intégrer les structures de recherche dans ces dialogues, les indicateurs seront désormais partagés avec les équipes de direction, les dialogues avancés. Elle rencontrera d'ailleurs à la rentrée, après la pause pédagogique, l'ensemble des composantes de l'université individuellement pour avoir un échange autour des axes stratégiques de l'établissement et de leurs projets chacune. S'ensuivront les rencontres thématiques RH animées politiquement par Sébastien et le DRH. Pour les finances, ce sera Flora avec Catherine. Une fois ces rencontres thématiques fixées en mai-juin, le débat d'orientation budgétaire devra être validé au Conseil d'administration de juillet. Les rencontres thématiques se prolongeront dès septembre, avec le patrimoine comme habituellement. Il est proposé d'introduire le système d'information avec l'instauration de dialogues centrés « systèmes d'information » avec chacune des composantes en septembre et octobre. La Présidente reverra ensuite individuellement chacune des directions des composantes pour rediscuter avec elles quand elles auront fait un état des lieux des différentes stratégies. Puis, il y aura un arbitrage sur la campagne d'emploi. L'information sera restituée en Conférence de directeurs avant de repasser en discussion devant toutes les instances utiles. Le cycle est amorcé, comme annoncé dans le projet pour l'université. Le but est d'aboutir à un contrat d'objectifs et de moyens articulé sur les différentes thématiques avec chacune des composantes de l'université.

Pour l'accueil des étudiants ukrainiens, une collecte a été lancée via la Fondation pour appeler à verser les fonds récoltés à l'université de Iasi en Roumanie, partenaire de l'alliance EC2U et qui se situe à 200 km de la frontière ukrainienne et qui, de fait, accueille massivement les étudiants de ce pays. Aux 2 100 € récoltés, l'université de Poitiers a ajouté 15 000 €, soit 17 100 € ont été virés ou sont en train d'être virés à la fondation de l'université de Iasi. L'université est disposée à accueillir des chercheurs dans le cadre du programme PAUSE. Dans le cadre de la rentrée 2022 et de l'accueil d'urgence des étudiants ukrainiens, la mise en place d'une école d'été leur permettant de progresser en langue française est en cours. L'université de Poitiers est évidemment solidaire de toutes les universités ukrainiennes et au-delà.

En ce qui concerne le RIPEC et Galaxie, le système n'a pas été capable de soutenir la multitude de dossiers déposés. Rien n'a été anticipé, et cela s'apparente carrément à de la maltraitance au niveau des services, impactés directement, comme la DRH, et tous les collègues du CAC et du CES qui vont devoir expertiser. Pour avoir un ordre d'idée de la quantité de dossiers reçus : pour la prime individuelle qui n'existait pas avant et qui vient remplacer la PEDR, 202 dossiers sont recevables ; 2 100 dossiers de candidatures d'ATER qui sont en cours de traitement et dans le cadre du recrutement des collègues second degré deuxième campagne, ce sont plus de soixante dossiers qui sont parvenus – ce qui est extrêmement rare. Véritable usine à gaz, cela représente un cumul porté par quelques personnes au niveau des RH, en plus en situation de Covid, avec du personnel absent. Malgré tout, ils ont fait face et réussissent à maintenir les délais. Les groupes de travail sur le RIPEC et sur le repyramidage vont se poursuivre.

Isabelle DUFRONT revient sur la question de la crise ukrainienne. Les services voient revenir des étudiants qui ne sont pas de nationalité ukrainienne, particulièrement des Africains et Maghrébins, qui se retrouvent dans des situations compliquées. Ils n'ont pas le statut de réfugiés, mais se sont retrouvés en plein milieu de leurs études sans solution et sont revenus plutôt vers la France, car francophones. L'université n'a pas grand-chose à leur proposer. Victimes collatérales de ce conflit, il ne faudrait pas oublier ces étudiants assez nombreux, car l'Ukraine en accueillait beaucoup, notamment dans des filières techniques, des écoles d'ingénieurs, pour la santé, etc.

La Présidente ne les oublie pas. La DRI en est tout à fait consciente. Pour ces étudiants, il est possible de rencontrer le SSU en première étape. L'adresse « assistante sociale guichet unique » reste aussi ouverte à l'ensemble de ces étudiants. Elle a reçu en catimini les dix étudiants ukrainiens, qui psychologiquement, à ce moment-là, trois semaines après le début de la guerre, allaient plutôt bien. Certains étaient inquiets, mais ils étaient heureux d'être en France. Elle a noté plus de difficultés psychologiques lorsqu'elle a rencontré quelques semaines après les étudiants russes de l'université, avec un comportement un peu schizophrène. À Poitiers, les équipes pédagogiques sont présentes, mais sont préoccupées par la manière dont leurs familles en Russie sont manipulées. Il a fallu prendre en charge deux jeunes assez perturbés et les accompagner vers le SSU. Les étudiants ukrainiens n'ont pas manifesté le besoin d'aller vers le SSU, qui est à disposition pour les débats collatéraux observés. C'est une situation très complexe. Elle a reçu d'autres étudiants qui ont demandé à ne pas être oubliés.

2) Nomination de l'amphithéâtre 800 de l'UFR Droit et Sciences sociales, *Jean Pradel*

La Présidente a été sollicitée par le doyen Didier VEILLON pour cette dénomination, qui a demandé l'observation d'une procédure importante. Il faut en effet le présenter d'abord en conseil d'UFR, ce qui a été fait – le vote a été positif. Puis, cela est soumis au Conseil d'administration, car l'université de Poitiers participe pleinement à la dévolution du patrimoine.

Certains collègues disent que dans le cadre de l'égalité femmes-hommes, le choix d'un nom d'une personnalité féminine aurait été préférable. Il est en effet possible d'inaugurer une structure sans que les personnes soient décédées. La Maison des sciences de l'homme et de la société a été ouverte avec Éric ESPERET et Gildas SIMON qui en sont à l'origine et qui sont en vie. Sur le bureau virtuel, le parcours de ce collègue au rayonnement scientifique très important a été présenté. La notoriété scientifique de Jean Pradel, spécialiste dans le domaine du droit pénal, l'a conduit à assumer de nombreuses responsabilités : Président de l'Association française de droit pénal, Président de la Société Générale des prisons, Directeur scientifique de la *Revue pénitentiaire et de droit pénal*, Chevalier de la Légion d'honneur à titre militaire, Chevalier dans l'ordre national du Mérite et celui des Palmes académiques, Docteur *honoris causa* de l'université de Neuchâtel et de l'université de Fribourg.

La Présidente propose de passer au vote. Il y aura une inauguration officielle pour la dénomination de cet amphi 800.

Délibération n° 01

La nomination de l'amphithéâtre 800 de l'UFR Droit et Sciences sociales, *Jean Pradel*, est approuvée à l'unanimité.

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

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 02

Le compte-rendu du Conseil d'administration du 11 mars 2022 est approuvé à l'unanimité.

4) Adhésion centrale d'achat Grand Poitiers Communauté Urbaine

Flora SFEZ présente la proposition d'adhésion à la Centrale d'Achat de Grand Poitiers-Communauté Urbaine. Elle permettra de proposer un nouveau modèle de coopération à l'échelle du territoire et à l'ensemble des

acteurs locaux partageant des objectifs communs. Actuellement, il y a 45 adhérents, dont 35 communes, Vitalis, les CCAS, les Eaux de Vienne, etc. Cette Centrale d'Achat va agir en tant qu'acheteur sur des activités d'achats centralisées portant sur la passation de marchés publics, sur des travaux, des fournitures ou des services. Les adhérents sont libres d'y recourir ou non. Ils peuvent en effet continuer à passer leurs propres consultations. Les objectifs sont au nombre de trois : la simplification et la sécurisation des procédures, la réduction des coûts pour les adhérents, et la mobilisation du tissu économique local, notamment en prenant en compte des préoccupations de développement durable.

La Présidente ajoute que c'est un objectif partagé à l'échelle du territoire. L'université s'est fixé comme objectif d'être durable dans la cité. Intégrer la Centrale d'Achat est en phase avec les objectifs portés. Elle espère travailler sur de nouveaux segments. L'université peut apporter son expertise en matière bâtiminaire. Hier, elle a rencontré le président de la CAPEE qui est dans la même dynamique. Il risque d'être sollicité en matière de DDERS. Il faut porter des clauses nobles à l'échelle du développement durable, en termes d'insertion, de handicap.

Bruno QUINTON demande si l'adhésion engendre un coût pour l'université, car des moyens humains seront mis en place pour réaliser tous les achats.

Flora SFEZ répond que cela coûte 1 000 € par an. Mais c'est théorique, en pratique, ils ne sont pas demandés.

La Présidente ajoute qu'il y a tout à gagner dans cette Centrale d'Achat. Il est préférable de commander groupé.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 03

L'adhésion à la centrale d'achats de Grand Poitiers Communauté urbaine ainsi que les termes des conditions générales de la centrale d'achats de Grand Poitiers Communauté urbaine sont approuvés à l'unanimité.

5) Dérogation au seuil d'immobilisation pour les matériels informatiques

Catherine MACHARD informe qu'il est proposé d'aménager le principe voté au dernier Conseil d'administration du 11 mars au sujet des dérogations pour le matériel informatique et le mobilier. Elle rappelle la définition d'une immobilisation : c'est un bien de toute nature, meuble, immeuble, corporel, incorporel, qui est la propriété de l'université qui en a la maîtrise de l'utilisation. Le bien a une durée de vie égale ou supérieure à un an et une valeur unitaire d'achat égale ou supérieure au seuil fixé à 800 € HT lors du Conseil d'administration du 11 mars. Pour que le bien soit immobilisé, il faut qu'il coûte 800 € HT unitaire. L'instruction comptable applicable au 1^{er} janvier 2021 interdit désormais d'immobiliser des lots. Il était possible d'en acquérir inférieurs à 800 € HT pour que le lot soit alors immobilisable.

La procédure qui existait jusqu'au vote du 11 mars datait d'avril 2014. Le principe était le même, des règles particulières s'appliquaient pour l'informatique. Les PC fixes, les vidéoprojecteurs fixes et les ordinateurs portables, même s'ils coûtaient moins de 800 € HT chacun, étaient immobilisés. Il est proposé de revenir à cette pratique. Sinon, pour les autres biens, c'était du fonctionnement.

En ce qui concerne l'immobilier, les biens inférieurs à 800 € HT étaient immobilisés. Il était possible de faire des lots à l'époque. Le choix arrêté est que les lots de biens identiques supérieurs à 5 000 € HT soient immobilisables en une seule fiche, sauf pour les armoires et les bureaux. Il est proposé de déroger au seuil d'immobilisation de 800 € HT d'abord pour les matériels informatiques – c'est-à-dire les PC fixes, les vidéoprojecteurs fixes, les PC portables, les vidéoprojecteurs portables et les tablettes –, quel que soit leur coût d'achat, mais qui relèverait de l'investissement, donc seraient immobilisés. Pour plus de facilités, par extension, le montant total d'une facture par exemple pour un PC fixe avec son écran, sa souris, son disque dur serait immobilisé, sinon ce serait du saucissonnage de facture. Si des écrans sont achetés seuls, ils relèveront du fonctionnement.

L'acquisition de mobilier (tables, chaises bureaux, fauteuils, armoires, etc.) fait partie de l'investissement, de la même manière que l'informatique, quel que soit leur coût d'achat.

L'instruction comptable, qui est une réglementation du 14 décembre 2020 et applicable au 1^{er} janvier 2021 désormais s'imposant à l'université, proscrit le regroupement par lot. Ce qui était pratiqué pour le

mobilier dans la procédure précédente n'est plus possible réglementairement. Les seuils ne peuvent concerner que des immobilisations corporelles et des dépenses ultérieures immobilisables prises individuellement. La notion de lot n'existe plus et l'achat de biens identiques inférieurs à 800 € HT n'est possible que par immobilisation pièce par pièce. Compte tenu de ces dérogations proposées, chaque bien immobilisable supérieur ou égal à 800 HT, tous les matériels informatiques et tous les éléments de mobilier, et ce, quel que soit leur coût d'achat, feront l'objet d'une fiche immo dans SIFAC au titre de l'inventaire comptable, et d'une étiquette accolée sur le bien, opération obligatoire pour l'inventaire physique de chaque bien immobilisé en comptabilité.

La Présidente ajoute que l'avantage est que cela va passer en investissement et cela privilégie les masses budgétaires. Il est important d'expérimenter cette procédure. Si c'est infaisable, il faudra reprendre une autre orientation.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 04

La dérogation au seuil d'immobilisation pour les matériels informatiques ainsi que pour le mobilier est approuvée à l'unanimité.

6) Création du Comité social d'administration – CSA

La Présidente rappelle que dans le cadre de la loi de transformation publique, le CTE connu au sein de l'établissement va devenir un CSA avec une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité, et de conditions de travail en lieu et place du CHSCT. Cela s'inscrit dans la trame ministérielle d'une nouvelle manière d'organiser le dialogue social. La composition ne changera pas, avec dix titulaires et dix suppléants.

Nicolas BOISTAY explique que le nouveau CSE rattaché à l'université de Poitiers mettra fin au 31 décembre 2022 aux CHSCT et au Comité technique. Les élections professionnelles auront lieu du 1^{er} au 8 décembre sous forme dématérialisée pour l'ensemble de ces instances. Au niveau de l'article 3, la répartition femmes-hommes impacte la constitution des listes pour les élections professionnelles qui arriveront au niveau de l'établissement. Cette présentation a déjà été faite avant le 31 mars auprès du Comité technique pour que les organisations syndicales puissent commencer à s'organiser. Une communication sera diffusée à l'ensemble de la communauté via cet arrêté de création, avec, au 1^{er} janvier 2022, 223 personnels au sein de l'université, avec une répartition de 51,4 % de femmes et 48,6 % d'hommes. Les listes électorales devront donc être composées entre dix et onze femmes, et entre neuf et dix hommes pour avoir un total de liste de 20 personnes, et ce, sans toutefois demander le respect d'une alternance dans la constitution de ces listes. Le périmètre de constitution reste le même, à savoir dix titulaires et dix suppléants, au vu de la taille de l'université et des demandes ministérielles en lien avec le dialogue social mené sur cette question. La répartition reste bien la même, sachant qu'il y aura une désignation pour les membres qui seront dans la Commission spéciale sur l'aspect hygiène, sécurité et santé au travail. Cet arrêté présenté au niveau du Comité technique a reçu l'obtention de trois votes « pour », trois « contre » et trois abstentions. À l'issue de cette délibération, les éléments seront transmis au ministère qui vérifiera l'ensemble de la procédure.

Frédérique VRAY demande ce qui justifie trois votes « contre » et trois abstentions.

La Présidente répond qu'il y a eu des votes contre de principe. La mise en place de ce CSE perturbe ou diminue le rôle des syndicats dans le dialogue social.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 05

La délibération portant création du comité social d'administration de l'université de Poitiers et fixant les parts respectives de femmes et d'hommes au sein de ce comité est approuvée à la majorité (25 voix pour, 0 contre, 2 abstentions).

Article 1^{er}

Il est institué, auprès du Président ou de la Présidente de l'université de Poitiers, un Comité social d'administration de proximité dénommé Comité social d'administration d'établissement public, en application de l'article 6 du décret du 20 novembre 2020 et de l'article 83 des statuts de l'université de Poitiers susvisés.

Le Comité social d'administration d'établissement public de l'université de Poitiers est compétent dans les matières et conditions fixées par le titre III du décret du 20 novembre 2020 susvisé pour les questions intéressant l'organisation et le fonctionnement de l'établissement.

Article 2

Le Comité social d'administration d'établissement public mentionné à l'article 1^{er} de la présente délibération présidé par le Président ou la Présidente de l'établissement comprend également le ou la responsable ayant autorité en matière de gestion des ressources humaines.

Le Comité social d'administration d'établissement public comprend les représentant(e)s du personnel suivant(e)s : dix titulaires et dix suppléant(e)s élu(e)s au scrutin de liste dans les conditions fixées à l'article 20 du décret du 20 novembre 2020 susvisé.

Le Président ou la Présidente de l'Université est assisté(e) en tant que de besoin par le, la ou les représentant(e)s de l'établissement exerçant des fonctions de responsabilité et concerné(e)s par les questions ou projets de textes soumis à l'avis du Comité social d'administration d'établissement public.

Article 3

En application de l'article 21 du décret du 20 novembre 2020 susvisé, les parts de femmes et d'hommes composant les effectifs pris en compte pour la création du Comité social d'administration d'établissement de l'université de Poitiers sont ainsi fixées au 1^{er} janvier 2022 : 3 223 agent(e)s représenté(e)s dont 1 657 femmes soit 51,4 % et dont 1566 hommes soit 48,6 %.

Article 4

Une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail est créée au sein du Comité social d'administration de l'université de Poitiers, dénommée formation spécialisée du comité, conformément à l'article 9 du décret du 20 novembre 2020 et à l'article 86 des statuts de l'université de Poitiers susvisés.

Elle est compétente dans les matières et les conditions fixées par le chapitre II du titre III du décret du 20 novembre 2020 susvisé.

Article 5

La formation spécialisée du comité, présidée par le Président ou la Présidente de l'université de Poitiers comprend également le responsable ayant autorité en matière de gestion des ressources humaines.

Elle comprend le même nombre de représentants du personnel titulaires siégeant dans le Comité social d'administration d'établissement public, désignés dans les conditions fixées à l'article 24 du décret du 20 novembre 2020 susvisé.

Le Président ou la Présidente de l'Université est assisté(e) en tant que de besoin par le ou les représentants de l'établissement exerçant des fonctions de responsabilité et concernés par des questions soumises à l'avis de la formation spécialisée du comité.

Article 6

Le Comité technique de l'université de Poitiers institué par la délibération n° CA-04-05-2018-03 du Conseil d'administration de l'université de Poitiers en date du 4 mai 2018 portant création du Comité technique et le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et mentionnés aux articles 74 à 77 des statuts de l'université de Poitiers demeurent compétents jusqu'au 1^{er} janvier 2023. Le mandat de leurs membres est maintenu jusqu'à la même échéance.

Article 7

La délibération n° CA-04-05-2018-03 du Conseil d'administration de l'université de Poitiers en date du 4 mai 2018 portant création du Comité technique et l'arrêté du Président de l'université de Poitiers en date du 25 janvier 2013 portant création du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont abrogés à compter du 1^{er} janvier 2023.

Article 8

Sous réserve des articles 6 et 7, les dispositions de la présente délibération entrent en vigueur au prochain renouvellement général des instances de représentation du personnel de la fonction publique.

7) Intégration de la PFI dans l'IFSE

La Présidente annonce que ce point a été présenté au CTE, dans la dynamique de la politique de refonte de la politique indemnitaire, avec l'intégration de cette prime informatique dans l'IFSE. Cette prime était gérée seulement par i-médias. Son intention est de la rendre transparente, connue de tous et gérée par la DRH. Elle a demandé à Grégory MOUSSERION, Vice-président BIATSS de se charger des discussions et d'animer les groupes de travail. Les premiers collègues concernés sont les informaticiens et les informaticiennes. Ils ont été consultés pour travailler la nouvelle répartition de cette prime. Dans un second temps, une réunion de discussion a eu lieu avec les organisations syndicales avant présentation en CTE.

Nicolas BOISTAY rappelle que lors du passage à l'IFSE, la PFI n'avait pas été intégrée dans la discussion. Les informaticiens qui perçoivent aujourd'hui la PFI ne sont donc pas rattachés au régime indemnitaire IFSE, mais toujours à l'ancien régime, appelé « cotation » à l'époque. Par conséquent, ils vont percevoir leurs cotations plus la PFI, mais ils n'ont pas été intégrés dans le nouveau système alors que la prime « fonction informatique » devait intégrer l'IFSE en lien avec la cartographie. Le but était que cela rentre dans le système universitaire des actualisations annuelles. L'objectif était aussi d'avoir une transparence sur cette prime pour que tout le monde sache qui la percevait, comment, et selon quels critères, en rendant également lisible la mobilité ; et que cela revienne en termes de gestion au niveau de la DRH. L'enjeu portait également sur la revalorisation du régime indemnitaire comme nous en avons notamment parlé sur les catégories C, le but étant que les B et A en bénéficient à terme. Une circulaire fixe les objectifs 2027, afin que les informaticiens puissent y prétendre s'ils sont rattachés à l'IFSE. En termes de méthodologie, un groupe de travail a été constitué aussi bien de personnels issus d'i-médias que de composantes pour avoir l'avis de l'ensemble de la communauté informatique. Il a été possible de présenter un état des lieux, de faire des échanges sur la PFI et de revoir les critères RIFSEEP qui étaient aussi concernés, afin de comparer les différents scénarii. À l'issue de la rencontre avec les trois groupes de travail constitués, un autre groupe s'est formé pour échanger sur les propositions qui en sortaient, avant de passer au Comité technique la semaine dernière. L'objectif était que si la proposition était votée aujourd'hui, l'ensemble des personnels soit rattaché et qu'il y ait une mise en œuvre à partir du 1^{er} septembre 2022.

Un état des lieux de la population informatique a été présenté. Cela concerne 78 personnes au niveau de l'université, avec une répartition par typologie d'emploi occupé et par composante. L'état des lieux qui suit concerne les personnes qui touchent la PFI aujourd'hui, c'est-à-dire 42 agents sur les 78, aussi bien en composantes qu'en services i-médias. Seul, le responsable du service informatique perçoit la PFI par composante. Par conséquent, 36 personnes ne la perçoivent pas, mais sont rattachées au régime IFSE.

Parmi les trois scénarii proposés au niveau du groupe de travail et du groupe de travail du Comité technique, le premier était de rester comme aujourd'hui, avec juste la notion de RIFSEEP ajoutée aux informaticiens qui ne la percevaient pas. Le coût était limité, restant sur le même régime, sans alignement par rapport aux autres personnels qui ne percevaient pas la PFI. Le deuxième scénario consistait à remettre à plat RIFSEEP et PFI, mais avec un seul montant ; IFSE et prime complémentaire étaient additionnés, avec un régime spécifique pour les informaticiens. La problématique qui se posait était alors qu'en cas d'augmentation de l'IFSE, il fallait revoir annuellement, ou à chaque fois qu'il y avait des négociations, cette prime spécifique et les modalités de négociation. Le troisième scénario était de remettre à plat pour tout le monde l'IFSE et de mettre une prime complémentaire pour les personnes concernées dans cette BAP informatique, afin de l'étendre aux personnels qui ne la perçoivent pas aujourd'hui, c'est-à-dire les 36 informaticiens. Un scénario trois bis envisageait d'étendre l'IFSE complémentaire aux contractuels CDD puisque les CDI perçoivent l'IFSE et par conséquent le bonus ; le but étant de l'étendre aux informaticiens sans qu'ils perçoivent l'IFSE, pour essayer d'attirer un peu plus cette population où le recrutement est tendu, comme d'autres métiers actuellement.

Cette option a fait l'unanimité du groupe de travail puisqu'il a été dit dès le début qu'il fallait l'étendre à l'ensemble de la population informatique de cette BAP E. La date d'effet préconisée était le 1^{er} septembre 2022, comme pour la prime complémentaire pour les CDD de la BAP E et de la famille métier concernée. Les critères IFSE ont été mis à plat quand ils ont été concernés. Bien que ces critères existent déjà sur l'aspect technicité métier, il fallait se poser la question et prendre en compte des métiers existants à i-médias pour la mise en œuvre. Cela permettait de tout remettre à plat et d'avoir plus de lisibilité en termes de mobilité. L'IFSE complémentaire sera connue de tous. En cas de réévaluation de l'IFSE, les informaticiens seraient traités par

l'ensemble de la communauté, d'où plus de lisibilité et une transparence beaucoup plus importante avec un gain immédiat pour les personnes qui ne perçoivent pas la PFI aujourd'hui.

Sur les spécificités de la BAP E, il est proposé de rajouter des technicités au niveau des critères RIFSEEP, à savoir pour les ASI et les techniciens, les référents uniques informatiques géomètres graphiques structurels ou fonctionnels qui existent déjà pour d'autres BAP. Pour les techniciens, deux technicités ont été ajoutées : l'administration de ressources techniques complexes, et la gestion d'un parc multienvironnemental, Windows, Linux, macOS, etc., qui peuvent se trouver au niveau d'un système.

Un état des lieux de la PFI par corps et non par grade a été présenté, avec les montants minimum et maximum actuellement perçus, le montant moyen et le montant médian pour avoir l'ensemble des informations et pour guider la prise de décision. Lors des groupes d'échange et les groupes de travail avec les organisations syndicales, la répartition des personnes a été ajoutée. Or, les montants pouvaient être très hauts, mais parfois, cela ne concernait qu'une seule personne. Il fallait donc redonner de la perspective avec la répartition des personnels dans les montants perçus. Le montant de l'IFSE existe déjà aujourd'hui et a été adopté par les différentes instances. Il s'agit de passer de la PFI à l'IFSE complémentaire BAP E du domaine informatique et calcul scientifique puisque dans la BAP E, d'autres métiers ne sont pas concernés. Un montant brut est présenté mensuellement, à savoir pour les ingénieurs de recherche : 400 €, un IGE : 300 €, un assistant-ingénieur : 200 € et un technicien : 100 €. Le but est de maintenir le montant le plus avantageux, soit IFSE plus IFSE complémentaire, soit cotation plus PFI.

Par exemple, un ingénieur TUC qui perçoit aujourd'hui une cotation de 4 200 € et une prime de fonction informatique de 4 000 € a un total de 8 200 € annuels. Si son poste est classé dans le groupe droit, il percevra une IFSE de 4 800 € et une IFSE complémentaire de 3 600 €, soit 8 400 €, donc un gain de 200 € annuels, mais avec des bascules sur la fiche de paie, avec une IFSE à 4 800 € et une IFSE à 3 600 €, dont une perte de la PFI, mais pas une perte globale en termes indemnitaires.

Pour les techniciens – et c'est la majorité, ceux qui perçoivent aujourd'hui une IFSE, mais pas de PFI auront un gain immédiat de 1 200 € annuels sur leur fiche de paie. L'exemple est concret, puisque le gain est immédiat. D'autres situations existent, notamment sur les assistants ingénieurs et les ingénieurs d'étude. Par exemple, un ingénieur assistant qui perçoit une cotation de 4 300 € et une PFI de 5 500 €, donc un total de 9 800 €, passera à 6 400 € avec ce système s'il est rattaché à un groupe 2 et à une FSE complémentaire de 2 400 €. Par conséquent, il aura un maintien de 3 400 € pour qu'il n'ait pas de perte financière.

Il est proposé de maintenir ces droits le temps que les personnes continuent à occuper ces fonctions et de les diminuer au fil de l'eau quand l'IFSE va augmenter. Ils ne bénéficieront pas tout de suite de l'IFSE, mais peut-être en 2027. C'est-à-dire le maintien de 17 € qu'ils perdront dès qu'il y aura une augmentation pour bénéficier tout de suite d'un gain de l'augmentation de l'IFSE. En 2027, sur les projections par rapport aux montants prévus par rapport à la circulaire, donc sur la politique nationale, deux à trois personnes devraient continuer à percevoir ce maintien.

Les agents de la COMUE qui ont intégré l'université le 1^{er} janvier constituent un cas particulier. Deux informaticiennes n'avaient qu'une IFSE puisque le rectorat a effectué le travail. Par conséquent, la PFI est intégrée. Il est proposé de les comparer par rapport à leur montant de l'IFSE puisqu'ils ne vont pas percevoir en plus la PFI. Mais les deux intéressés auront un gain par rapport à la mise en œuvre de cette réforme.

La Présidente estime que c'est une très bonne nouvelle. Cela permettra de rendre plus transparente la façon dont cette prime est distribuée. Elle remercie Grégory, qui a animé ces groupes de travail. Le CTE s'est prononcé à l'unanimité moins une abstention.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 06

L'intégration de la prime de fonctions informatiques (PFI) dans l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) est approuvée à l'unanimité.

8) Grille des contractuels de catégorie C

Nicolas BOISTAY explique que ce point s'inscrit dans la continuité de la refonte des grilles vue pour les CDI dans l'alignement du PPCR. Le 24 décembre, un arrêté est paru pour revoir la grille des catégories C, avec la mise en place d'une bonification d'un an pour ces mêmes catégories C. Il est proposé d'aligner dès à présent les contractuels CDI et les contractuels CDD sur cette nouvelle grille et ainsi de bénéficier de la bonification. En revanche, le coefficient 1,5 est maintenu pour inciter les personnes à passer les concours, sachant que dans la grille, le minima « fonction publique » adopté est également supérieur aux deux premiers échelons de cette grille. Il s'agit de la grille principale deuxième classe, étant donné que les contractuels de catégorie C ne sont pas recrutés en « pieds de corps ».

Il est proposé d'appliquer, comme pour les titulaires, cette bonification et cette nouvelle grille. Dans un premier temps, ils seront reclassés dans la nouvelle grille selon les règles adoptées par le ministère. Puis, la bonification d'un an sera appliquée. Tout changement d'échelon sera immédiatement pris en compte et ils seront reclassés avec une ancienneté. Des exemples concrets ont été indiqués pour que cela soit plus lisible. Le Comité technique s'est également prononcé sur cette question et a voté « pour » à l'unanimité des présents.

Bruno QUINTON s'interroge sur le reclassement des personnes par rapport à l'ancienneté. Il se demande comment quelqu'un en CDD à l'université ou dans une autre fonction publique est reclassé dans le tableau. Si ce n'est pas pris en compte, cela le fait démarrer sur les échelons les plus bas. Nicolas précisait que des métiers sont sous tension, avec des difficultés de recrutement. Quand des personnes d'une cinquantaine d'années sont recrutées, avec 25 ou 30 ans d'expérience, il voudrait savoir si cela est pris en compte ou non dans le calcul, comme cela est fait pour les fonctionnaires – à savoir deux années dans le privé qui équivaldraient à une année d'ancienneté dans le public. Si ce n'est pas le cas, cela implique des difficultés de recrutement et de valorisation des métiers, parfois très fortement sous tension.

Nicolas BOISTAY répond que lors du recrutement des CDD, les mêmes règles ne sont appliquées que lorsque l'on passe le concours. Les fonctions occupées antérieurement sont prises en compte pour la plupart des postes dits permanents et pas pour les remplacements temporaires. Il existe des négociations avec un reclassement. Lors du passage de CDD à CDI, l'ancienneté au niveau de l'université est regardée et leur expérience est valorisée. Tous ces éléments sont pris en compte lors du recrutement.

Bruno QUINTON indique que l'ancienneté ne l'est pas lors du recrutement des CDD, notamment sur les postes en catégorie C, sous prétexte que cela doit être trois ans, puis l'on verra comment cela se passera. Il demande s'il est possible de rediscuter de cette position au moment du passage en CDI.

Nicolas BOISTAY répond que cela n'est pas rediscuté puisque c'est la règle adoptée par les instances. Il faut faire appliquer la décision du Conseil d'administration. Il y a extrêmement peu de catégories C en CDI, car ce n'est pas la politique de l'établissement. De plus, la majorité se trouve en limite d'âge de la retraite. En outre, ces personnes passent les concours, même quand elles sont CDI, contrairement aux catégories A et B, pour pouvoir bénéficier de revalorisations. L'ancienneté est prise en compte, mais le dossier n'est pas rouvert quand lors du passage en CDI, car c'est l'application de la décision du Conseil d'administration.

La Présidente rappelle que très peu de personnes sont concernées. En outre, la politique n'est pas de « cédéiser » ces collègues sur des fonctions qui donnent lieu à un concours. Les seules exceptions s'appliquent lorsque le collègue arrive à un âge proche de la retraite et lorsqu'il n'y a pas d'existence de concours sur la fonction.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 07

La nouvelle grille indiciaire appliquée à compter du 1^{er} janvier 2022 aux CDD et CDI de catégorie C est approuvée à l'unanimité.

9) Contingent CRCT 2022 hors LPR

Nicolas BOISTAY explique que tous les ans, le Conseil d'administration vote le contingent établissement, qu'il est proposé de renouveler à 13. Cela ne concerne pas les CRCT complémentaires nommés par le ministère dans le cadre de la LPR. Ils sont à huit pour les SHS et deux pour les autres sections.

La proposition de reconduite vise à respecter la politique d'essayer de réserver un CRCT pour les personnes en retour de maladie longue ou de congé maternité, afin de les remettre en activité dans les domaines de la recherche. Il s'agit du même contingentement soumis tous les ans au Conseil d'administration, car cela a un impact financier indirect.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 08

Le contingent de treize (13) semestres de Congé pour Recherches ou Conversions Thématiques (CRCT) de l'établissement, pour l'année 2022, est approuvé à l'unanimité.

10) Règlement général des unités de recherche

La Présidente explique que le règlement des unités de recherche s'inscrit dans la continuité de ce qui était annoncé dans le programme. Il était clair que cela serait maintenu à l'échelle de l'établissement, discuté en CR, et que la dénomination à proprement parler serait discutée et choisie en CR, ce qui a été fait. L'évaluation externe sera maintenue pour que ces équipes puissent être inscrites au répertoire national des structures de recherche ; ce qui implique plus d'organisation, plus de lisibilité. Le débat et les questions de règlement général des unités de recherche ont été posés et discutés à plusieurs reprises.

Yves GERVAIS indique qu'il est nécessaire pour les unités de recherche de l'université de Poitiers – les unités mixtes n'étant pas concernées ni les unités partagées avec d'autres universités – de formaliser leur organisation et leur structuration compte tenu de la disparition et de la labellisation des ex-équipes d'accueil. Dès lors que l'on parle d'une structuration des unités de recherche, il s'agit principalement de définir les modes de gouvernance, les membres qui y participent, et la façon dont s'organise le fonctionnement général du laboratoire.

Ce texte a commencé à être travaillé avec la Direction de la Recherche et de l'innovation de l'université. Une première proposition a été faite en Commission recherche qui a donné lieu à de nombreux échanges. Le texte a été repris compte tenu des éléments qui ont été communiqués. Ils se sont tournés vers la DAJA qui a beaucoup aidé à construire ce texte. Ils sont revenus devant la CR avant d'aller devant les Directeurs d'unités qui sont naturellement les collègues les mieux placés pour apprécier les orientations et les éléments à mettre en place. Il y a eu deux rencontres avec les Directeurs d'unités, dont une exclusivement dédiée à un travail autour de ce texte. Il y a eu à nouveau des retours en DR Innov et en DAJA pour retravailler le document en vue d'un réexamen en Commission recherche au cours de laquelle il a été voté.

Dans un premier temps, il s'agit de définir quels sont les membres d'une unité de recherche. Les collègues accueillis au sein d'un laboratoire sont d'origines assez variées : il y a les enseignants-chercheurs, les techniciens, etc. Ils sont évidemment des membres de droit. Il y a aussi souvent des personnes sous contrat. Il a fallu fixer une position concernant ces dernières. Ensuite, dans beaucoup d'unités de recherche, notamment du domaine des Sciences humaines économiques et sociales, et du secteur Droit, la notion de chercheur associé existe, contrairement aux sciences dures. Le but était d'officialiser l'accueil de collègues invités pour des durées plus ou moins longues. Il est en effet normal que l'invitation d'un collègue soit formalisée, accompagnée d'un cadre qui définit les notions de propriété intellectuelle, de partage des connaissances, etc. Il faut que l'université ait les garanties d'assurance dès lors qu'elle accueille sur une durée suffisamment longue.

Des travaux ont été menés sur la définition des instances de pilotage, et sur leur rôle au sein d'un laboratoire, sur la façon dont est constitué un Conseil d'unité, son rôle, ses missions, le rôle de l'Assemblée générale, qui est un organe de discussion souvent très important dans certaines unités de recherche, ainsi que la façon dont la Direction est élue est définie. Elle concerne tout autant le Directeur ou la Directrice et un éventuel ou une éventuelle adjointe.

Concernant l'accueil des personnes extérieures, une attention particulière a été portée aux anciens doctorants à la suite d'une recommandation faite par les Directeurs d'unités. Dans certains secteurs disciplinaires, les docteurs ont besoin, après avoir soutenu, d'un certain temps pour « finaliser » leur travail avant de pouvoir se lancer dans la vie professionnelle. Ils souhaitent pouvoir continuer à s'appuyer sur les compétences offertes par le laboratoire en termes d'accès par exemple au réseau informatique, à la bibliothèque, etc. Beaucoup de laboratoires continuent à accompagner les docteurs jusqu'à ce qu'ils aient trouvé une situation plus fixe dans la vie active. Avant, cela se faisait d'une manière non officielle ; désormais, cet accompagnement est encadré pendant trois ans, dont un an renouvelable deux fois.

Le nombre de possibilités de cumuls de mandats pour les collègues nommés Directeurs ou Directrices a été fixé. Des discussions ont porté sur des dispositions transitoires, notamment sur la façon dont sont pris en compte les mandats précédents. La Commission recherche a entériné la prise en compte dans la définition du nombre de mandats, de la nécessité d'en avoir effectué un complet avant le 1^{er} janvier 2022, date à laquelle ce texte est censé démarrer. Ce point a été beaucoup discuté. Certains collègues de Droit contestent cette disposition bien qu'un travail extrêmement minutieux ait été conduit avec la DAJA.

La Présidente ajoute que la volonté première de ce règlement intérieur est de fixer des règles claires transparentes auxquelles tout collègue puisse se référer. Il est fondamental de donner un progrès en termes d'accessibilité, d'intelligibilité des règles applicables au sein de l'établissement. Des unités de recherche ne sont pas labellisées INSERM, CNRS, mais sont portées par l'UP, il est donc normal d'appliquer des règles de fonctionnement reconnues et partagées par toutes et tous.

Sur la question du non-cumul des mandats, le débat n'a pas eu lieu sur l'importance de faire tourner les responsabilités. Il n'est pas possible d'être responsable d'équipe *ad vitam aeternam*. Un Président d'université exerce pendant deux mandats, comme un doyen et les collègues des unités INSERM et CNRS. Il est toutefois possible d'accepter des dérogations s'il n'y a pas les capacités pour porter les projets. À l'INSERM, en lien avec l'université, un collègue a été prolongé de quatre ans alors qu'il avait déjà fait deux mandats. C'est une question de pragmatisme. Il faut être capable de s'ajuster à une situation particulière, mais en aucun cas, un collègue n'a vocation à porter un laboratoire de recherche pendant des années. Les responsabilités doivent tourner au sein de l'établissement.

François BRENET trouve que l'idée est louable et qu'un statut est nécessaire. Il reconnaît cet important travail de rédaction des statuts pour les unités de recherche, mais il regrette que ce texte, notamment pour les petites équipes de la faculté de Droit, prive d'un peu de souplesse. La demande de codirection a été écartée à la faveur d'une Direction éventuellement assistée d'un Directeur adjoint. Or, plusieurs équipes à l'IDT (Institut de droit public), et à l'équipe de recherche en droit privé fonctionnent sur un modèle de codirection, ce qui donne un peu de souplesse au quotidien, sans que cela pose de problèmes juridiques.

Le deuxième point concerne la composition du Conseil de l'unité. L'idée d'un Conseil composé de 18 membres – seuil plancher – a été retenue. L'Institut de droit public comprend 25 enseignants-chercheurs. Cela signifie qu'il sera dit à sept collègues professeurs et maîtres de conférences que l'on ne veut pas d'eux dans le Conseil de l'unité.

La Présidente répond que cela fonctionne de cette manière dans tous les laboratoires. Il y a des représentants aux conseils d'UFR. Ce sont des élus qui démocratiquement représentent l'ensemble des collègues. Si tout le monde est partout, cela n'a plus de sens.

François BRENET indique que pour pallier les difficultés, l'organisation des élections avec 18 membres avait été convenue. Plutôt que de réunir le Conseil de laboratoire, il était envisagé de réunir l'Assemblée pour qu'il n'y ait pas de problèmes relationnels en interne et que certains collègues se sentent exclus lors des réunions d'équipe.

La Présidente ne cautionne pas ce raisonnement. Un laboratoire de recherche est de fait représenté par des élus à un Conseil. Ils sont là pour représenter la communauté scientifique dans son ensemble. Ceux qui prennent la parole ont été élus démocratiquement par l'université de Poitiers.

François BRENET est d'accord sur le principe de la représentation, mais il existe un problème de seuil. Quand on a une grande équipe, il faut de la représentation et des élus. Lorsqu'on est avec de petites équipes, ce qui est le cas à la faculté de droit, il y a ce problème de quatre ou cinq personnes qui ne pourront pas siéger au Conseil.

Yves GERVAIS confirme que c'est un problème de seuil sur lequel beaucoup de travaux ont été menés. Il a même été tenté le « coup par coup » en examinant dans le détail la composition des différents laboratoires de l'université de Poitiers. L'éventail étant très large, aucune solution idéale n'a été trouvée. Fixer des seuils conduisait à créer des déséquilibres dans tous les secteurs ; y compris dans les laboratoires associés au CNRS ou à l'INSERM. Pour autant, les Conseils de laboratoire existent et fonctionnent. Il y a des petites équipes et d'autres beaucoup plus grandes. Les schémas sont équivalents. Il est possible de considérer que sept collègues vont être exclus. Ce n'est pas tout à fait vrai. En même temps, le fait d'avoir été élu pour représenter un groupe donne une mission. La personne a été chargée de représenter un ensemble et sera peut-être plus investie dans le fonctionnement de l'unité. Quand on invite la totalité des collègues, il y a ceux qui viennent et ceux qui ne viennent pas. L'investissement n'est pas le même.

François BRENET ajoute un point d'inquiétude. Il comprend l'intérêt de vouloir uniformiser et d'avoir à l'échelle de l'université des élections qui se déroulent en même temps. Mais le mode de scrutin est complexe, en représentation proportionnelle au plus fort et reste avec un système d'élections partielles. Pour les petites équipes, dès qu'il y aura un départ, l'organisation d'une élection partielle s'imposera. Enfin, le point le plus problématique est l'article 40-5 avec des dispositions transitoires, qui sont un bricolage juridique. Bien que d'accord avec la finalité et la nécessité du renouvellement, il expose l'illégalité du texte, dont les dispositions sont contraires au principe de non-rétroactivité des actes administratifs – comme l'ont mentionné tous les juristes à la faculté de Droit.

La Présidente répond qu'il n'est pas question de faire voter un texte illégal, quel que soit le domaine. Elle n'est pas juriste, mais psychologue. En revanche, elle s'appuie sur un conseiller juridique pour être dans la légalité quand elle présente un texte. Ce dernier lui a assuré que l'application de l'interdiction de deux mandats consécutifs n'était pas rétroactive, mais une application immédiate de la règle nouvelle. C'est autorisé par la jurisprudence administrative. L'analyse juridique dit que ce n'est pas illégal, ce qui permet le vote au Conseil d'administration.

François BRENET répond que ce n'est pas le sentiment partagé par l'ensemble des collègues à la faculté, excepté le cas du conseiller juridique. Cela a été dit en Direction de laboratoire, en réunion de travail à la présidence.

Richard SALIVES est délégué régional de l'INSERM. Il souhaite rappeler ce qui se fait dans les unités mixtes qui ont des tailles très différentes. Il est possible d'avoir des dizaines de personnes ou des nombres plus réduits. L'idée est de professionnaliser les personnes qui sont dans les Conseils de laboratoires. Le but est que tout le monde n'ait pas la possibilité d'aller dans les réunions sans avoir trop préparé, sans avoir assisté aux débats ou aux réunions précédentes. À l'INSERM, il n'a pas été trouvé de meilleures façons de travailler qu'avec des personnes élues. Elles savent qu'elles sont attendues pour représenter la structure dans les Comités ou les Conseils divers.

Przemyslaw SOKOLSKI indique que le processus électoral sera mené au niveau central. Lorsqu'il faudra mener des élections, cela se fera avec l'appui, notamment dans son service, du vote électronique. L'application de la règle est immédiate. Cette mesure va empêcher de se présenter pour un troisième mandat consécutif. Cette règle a été appliquée lors de la réforme des collectivités territoriales aux mandats municipaux et intercommunaux. Il ne s'agit pas d'une rétroactivité illégale, car cela reviendra techniquement à limiter l'éligibilité pour l'avenir et non pour le passé. Cette question a d'ailleurs été traitée par le Conseil constitutionnel à l'occasion des réformes des collectivités d'outre-mer, qui n'a rien trouvé à redire à cette règle.

Majdi KHOUDEIR constate que tout un travail est réalisé pour clarifier les règles de fonctionnement et les harmoniser, même s'il y a des pratiques très différentes entre les différentes cultures et les différentes spécialités. La question de la présence de tout le monde dans les Conseils a un effet collatéral. Avec les notions d'appels à projets, chaque chercheur peut répondre de manière individuelle et les groupes peuvent devenir une juxtaposition de personnes plutôt qu'à des équipes de recherche. Il faut faire attention et choisir la bonne communication, afin de bien penser ce qu'est une équipe de laboratoire. Il pose la question si une deuxième

étape est prévue, visant à établir comment l'université a un regard sur la stratégie déployée par le laboratoire ou la politique recherche, et comment cette politique va s'inscrire dans celle de l'université. Il est vrai qu'il y a l'évaluation extérieure. Il faut donc voir comment l'université va redéployer les postes ou les appuis financiers. Il demande si cette question sera traitée dans un deuxième temps.

La Présidente répond que c'est le sens du dialogue stratégique interne, qui définit comment les composantes et leurs laboratoires de recherche s'inscrivent dans la dynamique de l'établissement. Les campagnes d'emploi, les moyens financiers, etc., en dépendent. L'enjeu est de bien travailler ensemble pour faire évoluer la trajectoire de l'établissement.

Majdi KHOUDEIR suggère que dans le règlement, puisse apparaître cette notion de dialogue stratégique, avec des échéances régulières ou des post-évaluations.

Yves GERVAIS répond qu'il est stipulé dans le règlement la nécessité d'organiser son fonctionnement et non sa politique. La régularité des réunions, des conseils et autres, est mentionnée, et pas spécifiquement les prérogatives en termes de définition de ces orientations stratégiques.

Claire de BISSCHOP avait cru comprendre que ce règlement avait été élaboré, car un certain nombre d'équipes de recherche n'avaient pas de règlement de laboratoire. Elle pensait qu'il fallait essayer d'être cohérent, mais avec l'évolution du règlement, elle a l'impression que finalement, toutes les unités de recherche vont devoir adopter ce règlement.

Yves GERVAIS répond qu'il n'est pas interdit d'adjoindre à ce règlement général, un règlement interne qui viendra spécifier certaines des orientations caractéristiques du laboratoire, qui peuvent être en lien avec la nature de son activité, etc.

Claire de BISSCHOP demande ce qu'il en est du Conseil d'unité, avec les différents corps et les pourcentages.

Yves GERVAIS explique qu'il faut que le règlement intérieur que va se fixer l'unité s'inscrive dans le règlement général.

Claire de BISSCHOP souhaite savoir ce qui se passe quand on en arrive à un troisième mandat et que le Directeur a porté tout le projet du laboratoire.

La Présidente assure qu'il reste en place et continuer à porter le projet et que ce n'est qu'à l'issue du prochain mandat que l'échéance s'applique.

Yves GERVAIS indique que les dispositions transitoires accordent la possibilité pour les actuels Directeurs, quelle que soit leur situation, de rester jusqu'au 31 décembre 2025. Cela laisse trois ans pour porter le projet et éventuellement se représenter s'ils n'ont pas fait deux mandats auparavant. S'ils ne peuvent pas se représenter, ils peuvent accompagner la mise en place d'une nouvelle direction pour la succession à la tête du laboratoire.

La Présidente salue la qualité de la discussion. Cela n'a pas toujours été aisé. Néanmoins, chacun a pu s'exprimer. Il a été possible de prendre appui sur ce qui a été proposé, de modifier, d'amender, etc. Des généralités permettent à chacun sur certains aspects de bien inscrire leur manière de fonctionner en y adjoignant un règlement spécifique.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 09

Le règlement général des unités de recherche est approuvé à la majorité (23 voix pour, 2 voix contre, 2 abstentions).

11) Éméritat et critères d'attribution

Yves GERVAIS explique qu'il faut prendre en compte les évolutions liées à la loi de programmation de la recherche. Les contours possibles de l'éméritat évoluant, il est possible pour les maîtres de conférences non habilités de le solliciter. Il faut débattre de l'application de cette nouvelle règle. Des discussions ont eu lieu avec la DAJA en collaboration avec la DR Innov au sujet des dispositions proposées à la Commission recherche qui les acceptées.

Pour rappel, le titre d'émérite est délivré sur proposition de la Commission recherche en formation restreinte non seulement aux professeurs des universités et des assimilés pour les candidats professeurs, mais également élargie à l'ensemble des titulaires de l'habilitation à diriger les recherches, professeurs et maîtres de conférences, et même certains ingénieurs de recherche dans les autres cas, en l'occurrence pour les maîtres de conférences HDR et non HDR, après avis du Directeur ou de la Directrice de la composante concernée, du Directeur ou de la Directrice de l'unité de recherche concernée, et de la Commission d'expertise scientifique du domaine. L'évolution concerne la fixation de critères de choix ou d'attribution de l'éméritat, ce qui n'était pas vraiment défini dans le texte précédent.

Parmi les critères d'attribution : premièrement, l'expertise, notamment scientifique, le rayonnement, la notoriété, l'implication passée de la personne dans la vie institutionnelle de l'établissement sont pris en compte. En deuxième lieu, la nécessité pour le candidat ou la candidate de poursuivre certaines activités débutées ou engagées avant l'admission à la retraite, telles que l'encadrement des thèses, le portage de projets scientifiques et les missions de pilotage, mais pendant un temps très limité, pendant un mois renouvelable deux fois, donc maximum quatre mois. La commission n'a pas émis d'objection particulière sur cette spécificité du nouveau texte.

Majdi KHOUDEIR souhaite savoir s'il y a une limite du nombre de renouvellements de l'éméritat.

La Présidente répond qu'il est possible de candidater trois fois.

Yves GERVAIS ajoute qu'il est possible d'être « émérite » 15 ans. La durée passe à cinq ans, renouvelables deux fois.

La Présidente demande si pour un collègue engagé dans une mission de pilotage à l'échelle nationale ou régionale, elle est limitée à quatre mois.

Przemyslaw SOKOLSKI répond que ce choix est inspiré par les confinements. Il s'agissait de créer un peu de résilience dans les structures. L'idée est que quand on est confronté à des situations exceptionnelles qui font que les personnes sont obligées de prolonger leur mandat, il ne faudrait pas qu'elles soient bloquées dans leurs autres démarches administratives comme la préparation de dossiers pour la retraite, etc., qui peuvent être très fastidieuses. L'objectif est de le prévoir pour un temps très court en cas d'échec à trouver un remplaçant pour occuper la fonction.

Yves GERVAIS précise que dans ce cas, l'éméritat ne dure pas cinq ans, mais quatre mois.

Jean-Pierre RICHER avait cru comprendre qu'il y avait une modification des textes de loi fin 2021, début 2022, et que l'éméritat ne s'accompagnait pas de la persistance de fonctions de gouvernance.

Przemyslaw SOKOLSKI répond que c'est ce qui est précisé à l'article 8. Cette dérogation a été introduite de manière exceptionnelle. Les confinements ont pu empêcher certaines personnes d'entamer les démarches pour partir à la retraite parce qu'elles étaient bloquées par l'exercice de ces fonctions.

Jean-Pierre RICHER approche de la retraite. Un texte de loi doit sortir sur la gestion séparée des centres de don du corps et des laboratoires d'anatomie. Ils ne sont que deux enseignants-chercheurs PU PH, ce qui les obligera à être deux dans l'avenir s'ils veulent respecter la loi. Il a cru comprendre qu'il ne pouvait rester que quelques mois. Cela posera à la composante de l'UFR médecine pharmacie une difficulté supplémentaire.

Przemyslaw SOKOLSKI répond que les règles concernant l'éméritat pour les PU PH sont différentes. Il a été marqué dans le projet de délibération que c'était un texte à part pour l'éméritat des enseignants-chercheurs en médecine.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 10

La délibération portant approbation de la mise en œuvre des dispositions relatives à l'éméritat et les critères de son attribution au sein de l'université de Poitiers est approuvée à la majorité (25 voix pour, 0 voix contre, 2 abstentions).

Article 1^{er}

L'éméritat est un titre permettant aux professeur(e)s des universités et aux maîtres de conférences admis(es) à la retraite de continuer à apporter un concours, à titre accessoire et gracieux, aux activités de recherche, notamment diriger des séminaires et, lorsqu'il/elle est titulaire de l'habilitation à diriger des recherches, participer aux jurys de thèse ou d'habilitation à diriger des recherches.

Les titulaires de l'éméritat peuvent en outre poursuivre, jusqu'à leur terme, les directions de thèses, ainsi que les projets de recherche dont ils/elles sont porteur(euse)s, à condition qu'ils aient été acceptés avant leur admission à la retraite.

Article 2

L'éméritat est délivré par le Président ou la Présidente de l'université de Poitiers, à la demande de l'intéressé(e) dans le cadre d'une campagne organisée par l'établissement au moins une fois par année universitaire, sur proposition de la Commission recherche du Conseil académique, en formation restreinte :

- 1°. Aux professeur(e)s des universités lorsqu'elle examine le cas de candidat(e)s professeur(e)s ;*
- 2°. Aux titulaires de l'habilitation à diriger les recherches (HDR) pour les autres cas ;*

Après avis :

- 3°. Du Directeur ou de la Directrice de la composante concernée ;*
- 4°. Du Directeur ou de la Directrice de l'unité de recherche concernée ;*
- 5°. De la Commission d'expertise scientifique compétente.*

Par dérogation au précédent alinéa, pour les maîtres de conférences des universités-praticien(ne)s hospitalier(ère)s habilité(e)s à diriger des recherches et les professeur(e)s des universités-praticien(ne)s hospitalier(ère)s, admis(es) à la retraite, ce titre est délivré par décision prise à la majorité absolue du Conseil de l'unité de formation et de recherche concernée, siégeant en formation restreinte appropriée.

Article 3

L'éméritat est accordé pour une durée initiale maximale de cinq ans. Il peut être renouvelé deux fois dans les mêmes conditions et pour une durée qui ne peut excéder la durée initiale.

La décision d'octroi fixe la durée de l'éméritat. Lorsqu'il est fait droit à la demande, le titre d'émérite est considéré comme octroyé à partir de la date :

- 1°. De traitement de la demande pour les cas mentionnés à l'article 4-1° ;*
- 2°. Permettant la continuité de la poursuite des activités décrites à l'article 4-2°.*

Par dérogation au premier alinéa, l'éméritat est de droit pour la poursuite de l'exercice des fonctions ou missions prévues à l'article 4-2°-a pour une durée qui ne peut dépasser deux mois, renouvelable une fois. Cette période d'éméritat n'est pas prise en compte dans le calcul du cumul des périodes d'éméritat. Par dérogation au premier alinéa de l'article 2, la demande sur cette base peut être présentée à tout moment et doit être justifiée par des circonstances exceptionnelles. L'attribution du titre est décidée par le Président ou à la Présidente de l'Université.

Article 4

Sous réserve de l'intérêt du service, la demande d'éméritat est appréciée sur la base des critères alternatifs suivants :

- 1°. Expertise, rayonnement, notoriété scientifique ou implication passée dans la vie institutionnelle de l'établissement du candidat ou de la candidate ;*
- 2°. Nécessité de poursuite par le candidat ou de la candidate :*
 - a. De fonctions ou missions de pilotage, gouvernance ou représentation, par dérogation à l'article 6, le temps d'assurer la transition ;*
 - b. De l'encadrement de thèses engagées avant l'admission de la retraite ;*
 - c. Du portage de projets de recherche engagés avant l'admission à la retraite.*

Pour les fonctions prévues au 2° a et c, le candidat ou la candidate à l'éméritat engage, dès le dépôt de sa demande, les démarches nécessaires pour trouver un successeur(euse) ou un(e) co-responsable de projet en activité dans les plus brefs délais. Toute demande de renouvellement pour ces motifs est conditionnée à la satisfaction d'une telle formalité.

Article 5

En aucun cas, l'éméritat ne rend éligible ou confère la qualité d'électeur(trice) aux élections au sein de l'établissement.

Article 6

Sauf pour le cas prévu à l'article 4-2°-a, le/la titulaire de l'éméritat ne peut être soumis(e) à aucun lien de subordination, ni assumer aucune fonction de direction, ni disposer d'aucune autorité ni délégation de gestion sur les moyens humains, matériels et financiers de l'université de Poitiers. À condition qu'elles répondent aux conditions du présent article, il ou elle peut exercer des fonctions honorifiques, de conseil ou de référent(e), notamment en matière de déontologie ou d'intégrité scientifique.

Les conditions de la présence des titulaires de l'éméritat au sein de l'établissement sont fixées par une convention de collaborateur bénévole, qui, indépendamment de sa date de conclusion, court à partir de la date prévue à l'article 3 et prévoit les modalités de sa résiliation. Cette convention prévoit également les modalités de règlement des frais occasionnés par leurs déplacements, dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur applicable aux personnels civils de l'Etat.

Article 7

Les enseignant(e)s-chercheur(euse)s admis(es) à la retraite et titulaires de l'éméritat à la date d'entrée en vigueur de la présente délibération sur la base d'anciennes règles conservent le bénéfice de ce titre jusqu'au terme initialement prévu. S'ils/elles font une demande de renouvellement à l'issue du terme, ils/elles sont considéré(e)s comme formulant leur demande d'octroi du titre d'émérite pour la première fois

Article 8

La présente délibération abroge et remplace la délibération n° CR-2017-04-06-6 en date du 6 avril 2017 portant sur l'attribution de l'éméritat.

12) Examen d'une demande de financement FEDER React-EU

Yves GERVAIS explique que React-EU est le fonds de relance européen (Recovery assistance for cohesion and territories of Europe). L'université a été informée par la région il y a quelques mois, en juillet ou août dernier que ce plan de relance était à disposition et qu'il était possible d'y concourir sur certaines thématiques préalablement définies.

Il s'agissait de favoriser la sortie Covid dans les pays européens. L'accent a été mis sur la microbiologie, en rapport avec la pandémie. Autre critère important : un soutien spécifique concernait les animaleries et le bien-être animal. Le numérique pour l'éducation a pris de l'ampleur, ainsi que tout ce qui relevait de la transition énergétique. Sur ce dernier aspect, la région avait fait le choix d'orienter les réponses sur les problématiques liées aux batteries.

Après des travaux en interne avec certains laboratoires et structures de recherche de l'université, des réponses ont été apportées sur trois thèmes : sur l'animalerie – le projet a d'ailleurs été retenu ; le numérique pour l'éducation – porté par les collègues tournés vers cette thématique en dehors de la recherche ; et le domaine des batteries – dernier projet à examiner en séance du jour.

Ce projet intitulé « Ma batterie » est porté par trois laboratoires : l'IC2MP en tête de file, Pprime et LIAS. Il s'inscrit dans le contexte de la transition énergétique, le stockage, l'optimisation du fonctionnement des batteries, et en particulier de certaines parties des batteries. Il s'appuie sur le fait que les batteries à caractère traditionnel ont fait l'objet de très peu d'études scientifiques approfondies et n'ont pas vu leurs performances augmenter notablement contrairement aux batteries plus classiques, et ce, dans des proportions importantes. Les collègues ont proposé un programme qui relève plus de la recherche. Le projet déposé s'élève à un montant de 753 000 €. Il comprend en premier lieu du matériel pour répondre au souhait de la région d'un projet sur des équipements fonctionnant avec peu de personnel. C'est pourquoi les laboratoires qui portent le programme ont sollicité quatre postdocs pour une durée de 12 mois, pour un montant total de l'ordre de 250 000 €, plus

quelques coûts indirects. Le délai du projet est court, puisque le programme React-EU est tel que l'ensemble des crédits doit être engagé et dépensé avant la date du 30 juin 2023. Cela laisse donc très peu de temps, raison pour laquelle il faut démarrer très rapidement pour que les postdocs soient pertinents.

Majdi KHOUDEIR demande si ce projet est accepté ou s'il sera soumis.

Yves GERVAIS précise qu'il n'est pas encore accepté. Il doit être au préalable officiellement déposé, qui dépend du vote d'aujourd'hui. Il y a déjà eu des navettes avec les services de la région, notamment les services FEDER, et le budget est bouclé.

Majdi KHOUDEIR aimerait savoir si les entreprises du secteur installées à Poitiers sont associées, car c'est l'occasion de montrer l'écosystème.

Yves GERVAIS répond que l'IC2MP a beaucoup de travaux de collaboration et de recherche avec notamment la SAFT. Les retombées sur le secteur socio-économique sont mentionnées.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 11

L'opération et le plan de financement FEDER React-EU, pour le programme « *Matériaux pour les batteries respirantes métal-air (MABATRI)* », avant soumission au Comité régional de Programmation, sont approuvés à la majorité (25 voix pour, 0 voix contre, 2 abstentions).

13) Procès-verbal du Conseil de gestion de la Fondation Poitiers Université du 1^{er} mars 2022

Pascal ROBLOT informe que le Conseil de gestion de la Fondation a eu lieu le 1^{er} mars 2022, à l'arrêté des comptes 2021 et de différents projets. La Fondation étant une émanation de l'université, tout ce qui sera engagement financier, politique de gestion, etc., est soumis à l'approbation du Conseil d'administration de l'université.

L'exercice financier de la Fondation connaît une évolution favorable. En 2018 et 2019, la Fondation avait été obligée de procéder à une reprise sur des fonds consommables pour un total de 280 000 € témoignant d'un déficit et de problèmes relativement importants. Le minimum des produits d'exploitation est descendu en 2020 à 141 000 €, pour remonter à presque 500 000 en 2021. Or, sachant que pour que la Fondation soit parfaitement fiable et autonome sur un plan pécuniaire, il faudrait qu'elle arrive à environ trois fois cette somme. Il faut saluer l'amélioration nette de l'équilibre financier. Toutefois, les dons affectés à la Fondation restent pour l'essentiel des dons fléchés. Il y en a très peu de non fléchés, qui seraient pourtant plus pratiques puisqu'ils permettraient une utilisation complètement libre des dons.

En 2021, des versements prévus n'ont pas été utilisés. Il y a eu 364 000 € reversés. Le reste étant déjà engagé, il n'y a pas à discuter sur les 400 000 € environ. 11 000 € n'ont pas été dépensés par les porteurs de projets. Il faudra les réattribuer à de nouveaux projets, qui sont au nombre de trois :

- la femme et l'orthographe au siècle des Lumières pour un montant de 2 154 € ;
- la plastiquerie, projet de recyclage des plastiques et des déchets d'impression 3D ;
- Bébé signe, sur l'influence de la langue des signes chez les bébés, avec un groupe témoin et un groupe d'études sur l'amélioration du développement du langage.

Sur les projets en cours, il reste du travail à effectuer. Une nouvelle chaire sera proposée cette année, sur les industries culturelles et créatives dans les métaverses. Les chaires déjà présentées l'année dernière vont démarrer : la chaire Serval sur le vieillissement cérébral avec notamment le LMA, l'imagerie en 7 D et la chaire biodiversité. Il reste à améliorer la jonction entre la Fondation et la recherche à l'université, et que ces projets de chaires soient bien évalués en amont par le Conseil de recherche et non pas en aval comme jusqu'à présent. Trois projets ont été réalisés pour la vie des étudiants. L'un concernait la précarité menstruelle pour un montant de 11 630 €. Celui de l'art thérapie visait à accompagner les étudiants en difficulté pour un montant de 12 450 €. Et le dernier portait sur la prévention d'intoxication par les drogues dites du violeur, le GHB, pour un montant de 8 000 € avec notamment l'achat de protections et une campagne de prévention.

Une évolution importante de la Fondation n'apparaît pas dans les chiffres. Il s'agit de la montée en puissance du mécénat en compétence. Cela n'est pas valorisé sur le budget, puisque c'est du temps de compétence prêté par des entreprises, mais qui est tout de même très important. Entre autres, le mécénat en nature permet la distribution de produits d'hygiène, le don de fruits et légumes frais par Biocoop qui va se poursuivre, du don d'ordinateurs et de produits informatiques recyclés, mais aussi la mise à disposition par Boulanger du temps d'informaticiens pour accompagner les étudiants.

La Présidente ajoute que ce dernier point est une nouvelle direction pertinente prise par la Fondation. C'est en effet à la fois de l'appui en compétences, des êtres humains qui viennent aider ou des dons en nature qui ne sont pas effectivement chiffrés, mais qui néanmoins permettent de travailler au sein de l'établissement. Même si sur la question des chaires, il faut encore travailler un peu mieux le lien entre la Fondation et la politique scientifique portée à l'échelle de l'établissement, le fait de porter des enjeux scientifiques à cette échelle attire naturellement les extérieurs. Cela aussi prend du sens à condition de réussir à articuler davantage la politique scientifique et la mise en place de ces chaires.

Aurélien HILT demande comment sont identifiés les étudiants qui ont besoin d'ordinateurs. Les bibliothèques font du prêt long d'ordinateurs portables. Elle souhaite savoir s'il est possible de dire à des étudiants de se retourner vers un service quand ils sont dans le besoin.

La Présidente répond que c'est le même circuit. Les ordinateurs reçus sont injectés dans le parc partagé et cela repart par les mêmes circuits. Ce n'est pas un ordinateur pour un étudiant en particulier, mais destiné à l'échelle de l'établissement, mis à part cas particulier. Par exemple, le centre FLE avait un partenariat très particulier à l'échelle nationale pour des ordinateurs, mais uniquement fléché pour les étudiants du centre FLE. C'est complètement à part, dans le cadre d'une convention très spécifique.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 12

Le procès-verbal du Conseil de gestion de la Fondation Poitiers Université du 1^{er} mars 2022 est approuvé à l'unanimité.

14) Tarifs et subventions

Flora SFEZ indique que les subventions ont été validées au préalable par les Conseils d'UFR et par la Commission subvention de l'établissement. Elle propose ces tarifs et subventions au vote.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 13

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

15) Versement dons Ukraine

Pascal ROBLOT a appris de l'agence comptable que la donation de la Fondation à l'université pour les étudiants ukrainiens sera bloquée s'il n'y a pas un vote du Conseil d'administration concernant la Fondation. Il n'avait pas cette donnée quand il a préparé les diapositives. Il demande la permission de voter pour cette donation de la Fondation vers l'université pour aller vers Iasi et s'il est possible de voter le montant annoncé de 2 100 € pour la fondation.

La Présidente rectifie en rappelant qu'il y a deux montants : 15 000 € donnés par l'université de Poitiers et 2 100 € recueillis lors de la collecte.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 14

Le versement de 17 100 € (dix-sept mille cent euros) à la Fondation de l'université Alexandru Ioan Cuza de Iasi en Roumanie est approuvé à l'unanimité.

16) Questions diverses

Eddy LAMAZEROLLES constate une recrudescence des cas Covid au sein des composantes, du personnel ou des étudiants. L'année dernière ou il y a deux ans, un stock d'autotests avait été constitué. Il semblerait qu'ils aient du mal à arriver jusque dans les composantes. Il demande s'ils peuvent être mis à disposition des étudiants.

La Présidente répond que les autotests acquis étaient à disposition des personnels. Quand les composantes font la demande, elles sont réalimentées sans problème.

Gilles MIRAMBEAU indique que le responsable administratif sollicite la logistique pour l'acheminement vers les composantes. Le circuit devrait théoriquement fonctionner. Un courrier donnait la possibilité aux référents de composantes d'en distribuer à certains étudiants s'ils en faisaient la demande.

La Présidente confirme qu'ils étaient initialement plus à destination du personnel. Si le responsable administratif en fait la demande, il y en a à disposition.

Rodolphe PAUVERT demande où se trouvent les autotests au sein des composantes.

Gilles MIRAMBEAU répond qu'il revient à chaque composante de s'organiser et de communiquer sur le sujet.

Majdi KHOUDEIR revient sur la question du repyramidage et de l'appel au rapporteur qui peut être fait avec des universités partenaires. Il faut clarifier un certain nombre de points et voir comment choisir les rapporteurs. Comme c'est le CAC qui va décider, il demande si les universités extérieures prennent selon les mots-clés donnés.

La Présidente répond que Catherine et Sébastien, en parallèle, travaillent avec leurs homologues de Rouen et Amiens. Dans les lignes directrices de gestion locale, il est clairement écrit que les collègues qui déposent un dossier ne sont pas rapporteurs, y compris pour l'externe. C'est la règle adoptée par le Conseil d'administration et le CT. Or, l'université est prise par le temps, les vacances arrivent. Et, comme les CES ont été privilégiées, il était très compliqué de solliciter des CES pour lesquelles les élections n'étaient pas encore terminées pour certaines. C'est donc à l'échelle du CAC que les choses se dispatchent dans un premier temps. L'année prochaine, il y a dix promouvables et dix demandes de primes dont la CES se chargera. Elle espère que l'année prochaine, cette étape sera supprimée. C'est en effet insupportable, car cela conduit à désigner des rapporteurs qui vont expertiser leurs collègues de bureau. Partir vers deux extérieurs l'année prochaine à cette étape-là revient à reconstituer un mini CNU. Quel intérêt ? L'aspect local pourrait être traité à l'échelle du CAC et il faudrait éviter de mettre des étapes supplémentaires. Cette dynamique est très compliquée.

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

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

Virginie LAVAL

