

DÉLIBÉRATION n° CA-25-11-2022-01 DU CONSEIL D'ADMINISTRATION



Séance du 25 novembre 2022

Compte-rendu du Conseil d'administration
du 14 octobre 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 14 octobre 2022 est approuvé, conformément à la pièce-jointe.

Article 2 : Décompte des voix

La présente délibération est adoptée selon le décompte suivant :

31 votants		
	Pour	30
	Contre	0
	Abstention	1

Fait à Poitiers, le 25 novembre 2022
La Présidente de l'université de Poitiers,
Présidente du Conseil d'administration,

Virginie LAVAL

Transmis à Madame la Rectrice de la région académique Nouvelle-Aquitaine, Rectrice de l'Académie de Bordeaux, Chancelière des Universités, le **01/12/2022**

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 14 octobre 2022

Ordre du jour

- 1- Informations générales ;
- 2- Compte-rendu du Conseil d'administration du 11 juillet 2022 (pour délibération) ;

Vie institutionnelle :

- 3- Procédure de destruction des archives (pour délibération) ;
- 4- Règlement d'organisation et de fonctionnement du Collège de déontologie (pour délibération) ;

Budget :

- 5- Budget rectificatif n°2 (pour délibération) ;
- 6- Modification de la note relative aux frais de mission (pour délibération) ;

Ressources humaines :

- 7- Élections professionnelles (pour information) ;
- 8- Bilan télétravail et actualisation de la charte (pour délibération) ;
- 9- Actualisation des grilles contractuels de catégorie B (pour délibération) ;
- 10- Politique indemnitaire des personnels BIATSS (pour délibération) ;
- 11- Taux de vacation des personnels BIATSS et des vacataires étudiants (pour délibération) ;
- 12- Heures complémentaires (pour délibération) ;
- 13- Politique indemnitaire des personnels enseignants-chercheurs RIPEC-C3 (pour délibération) ;
- 14- Décharge de 60h pour les directeurs d'École doctorale (pour délibération) ;
- 15- Référentiel recherche (pour délibération) ;

Formation et vie universitaire :

- 16- Choix entre le vote à l'urne ou le vote électronique pour les élections aux Conseils centraux (pour délibération) ;
- 17- Modèle économique des projets tutorés des BUT 2022-2023 (pour délibération) ;
- 18- Critères d'attribution permettant d'apprécier les candidatures au congé pour projet pédagogique 2023-2024 (pour délibération) ;
- 19- Formations locales et tarifs 2022-2023 (compléments) (pour délibération) ;

Recherche :

- 20- Chaire de professeur junior (pour délibération) ;
- 21- Charte des thèses (pour délibération) ;
- 22- Convention de formation (pour délibération) ;

Fondation :

- 23- Procès-verbal du Conseil de gestion de la Fondation Poitiers Université du 21 juin 2022 (pour délibération) ;

Conventions :

- 24- Convention avec l'École de l'ADN (pour délibération) ;

Finances :

- 25- Tarifs et subventions (pour délibération) ;
- 26- Questions diverses.

Les membres présents :

Claire de BISSCHOP ; Isabelle DELOUVEE ; Isabelle DUFRONT ; Laure FAVOT-LAFORGE ; Annie GENIET ; Sylvie HANOTE ; Aurélie HILT ; Anne-Sophie JOYEUX ; Eddy LAMAZEROLLES ; Virginie LAVAL ; Marie LEDOUX-WALDURA ; Sandra MIRVAL ; Léonore MONCOND'HUY ; Rodolphe PAUVERT ; Bruno QUINTON ; Fabienne RICARD ; Jean-Pierre RICHER ; Nathalie THIRIET ; Lucette TOUSSAINT ; Frédérique VRAY.

Participants avec voix consultative :

Gilles MIRAMBEAU ; David MARTIN.

Invités permanents :

Nicolas BOISTAY ; Louise CLÉNET ; Roxane DURAND ; Dimitri JAMBRUN ; Yendoudananin LARÉ ; Przemyslaw SOKOLSKI.

Procurations :

BRENET François	à	GENIET Annie
HAYER Nicolas	à	TOUSSAINT Lucette
LE MOING Ariane	à	HANOTE Sylvie
PALLUAULT Olivier	à	MONCOND'HUY Léonore
PAVAGEAU Stéphanie	à	HILT Aurélie
PLUMET Sylvie	à	RICHER Jean-Pierre
RIDEAU Frédéric	à	LAMAZEROLLES Eddy
SALIVES Richard	à	LAVAL Virginie

1) Informations générales

La Présidente remercie les membres du Conseil d'administration de leur présence. Malgré l'absence des représentants étudiants, elle leur adresse des remerciements particuliers pour leur mandat. Les élections étudiantes ayant lieu la semaine suivante, il s'agit de leur dernier conseil d'administration.

Elle rappelle l'élection de Majdi KHOUDEIR au poste de Directeur de l'ISAE-ENSMA et qu'à ce titre, il démissionne du conseil d'administration de l'université de Poitiers. Il sera remplacé par Pascale DROUET, professeure de Littérature anglophone, membre du CESCO et rattachée à l'UFR Lettres et Langues, qui n'a pu se libérer ce jour.

La Présidente indique que le refus de construire des sites à dimensions variables est un positionnement idéologique. Elle observe que les 19 voix en faveur d'une alliance sont remarquables, dans la mesure où le CNESEER s'oppose généralement aux alliances proposées, d'autant plus quand il s'agit de regroupements expérimentaux. Elle ajoute que l'alliance sera officiellement lancée le lundi 17 octobre 2022, et espère que les membres du CA pourront y être présents.

Elle revient sur l'accueil des nouveaux collègues le 8 septembre 2022, moment qu'elle et son équipe apprécient particulièrement, pour son ambiance chaleureuse et dynamique. À cette date, 194 nouveaux collègues ont été accueillis, dont 128 étaient présents à cette journée, qui se sont vus remettre un guide du nouvel arrivant comportant pour la première fois l'organigramme de l'université, qui a par ailleurs été transmis à tous les personnels.

Les jours précédents s'est tenu le forum de l'alliance européenne EC2U, à Iași, en Roumanie, alliance à laquelle l'université de Poitiers est particulièrement attachée. Plusieurs collègues y étaient, dont la Vice-présidente en charge des formations. Après un passage par Iéna, en Allemagne, le dernier forum européen EC2U sera accueilli à Poitiers, à l'automne 2023. Elle souhaite faire une fête de cet événement. Avec la fin de EC2U, l'université postule actuellement pour un deuxième appel à projets, récemment ouvert, dont la date limite est fixée au 31 janvier 2023. La Présidente souhaite que l'université de Poitiers soit à nouveau lauréate. L'alliance devrait s'ouvrir à deux autres universités, dont l'une pourrait être anglophone, afin de faire en sorte que cette alliance ait davantage de retombées au sein de l'université de Poitiers qu'elle n'en a actuellement. Elle appelle chacun à

mesurer l'importance de cette alliance structurante pour l'université, ce qui est insuffisamment le cas actuellement.

La Fête de la Science aura lieu le week-end des 15 et 16 octobre 2022. La Présidente espère que les membres du CA viendront nombreux au Palais des ducs. À ce propos, elle remercie Madame la Maire de Poitiers de la mise à disposition de ce lieu d'exception, qui participe pleinement de la fête. Environ 20 stands seront proposés aux visiteurs, par une quinzaine de laboratoires de l'université de Poitiers. Presque 170 chercheuses et chercheurs, doctorants et doctorantes, et étudiant(e)s, vont se succéder pour recevoir un public familial lors de cette fête au cœur de la Cité.

La Présidente regrette que le dernier point soit moins réjouissant. L'université a reçu le 24 septembre 2022 une circulaire l'enjoignant d'écrire un plan de sobriété énergétique. Dans un premier temps, un projet doit être transmis au rectorat pour fin octobre, puis le plan définitif, qui aura été discuté au sein des instances – dont le CA – sera transmis au ministère à la fin de cette année civile. Une cellule de crise a été mise en place, comme cela avait été le cas pour la Covid. Cette nouvelle crise ne sera pas sans conséquence sur le fonctionnement de l'université et son budget. L'objectif est de parvenir à réaliser 10 % d'économie sur la consommation d'ici 2024. C'est une crise conjoncturelle. Il importe de garder à l'esprit des éléments de bon sens, et de travailler sur les éléments structurels, pour projeter l'université dans l'avenir, dans une dynamique de développement durable. Elle rappelle que l'université de Poitiers est relativement préservée, dans la mesure où elle est propriétaire de son patrimoine grâce à la dévolution, et que la dotation de l'État pour permettre de rénover et de repenser les bâtiments est conséquente. Le gymnase GU2 est par exemple complètement autonome sur le plan énergétique. La future bibliothèque le sera également, grâce à l'énergie photovoltaïque et à la chaufferie biomasse. La dynamique est lancée, mais il faut également s'interroger sur la façon dont l'université fonctionne et son organisation. Elle évoque le coût extrêmement élevé du stockage des données de l'université de Poitiers. Il est réparti en plusieurs endroits, qui doivent être climatisés. Elle demande si un lieu unique ne serait pas plus pertinent. Elle appelle également les personnels et les étudiants de l'université à opérer à l'université les mêmes gestes d'économie qu'ils font chez eux, notamment l'extinction des lumières. Une concertation est donc lancée, le CHSCT sera réuni à ce propos, ainsi que la Conférence des directeurs. Les assesseurs à la pédagogie, les responsables administratifs et les directeurs de service seront également réunis par Madame DUPORT et Monsieur MIRAMBEAU, tandis que les directeurs de laboratoire seront réunis par le Vice-président Recherche et les responsables logistique et les référents informatiques seront également consultés. Enfin, la Vice-présidente en charge de la vie étudiante a déjà réuni un groupe d'étudiants, pour recueillir leurs propositions. En parallèle du plan de sobriété, l'Université doit prévoir un plan de continuité en cas de délestage, de coupure d'électricité ou de baisse de température. Un rapprochement s'opère avec la préfecture, opératrice des décisions de délestage, pour travailler sur ces questions.

2) Compte-rendu du Conseil d'administration du 11 juillet 2022

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

Délibération n° 01

Le Conseil d'administration approuve le compte-rendu du Conseil d'administration du 11 juillet 2022 à l'unanimité.

3) Procédure de destruction des archives

Przemyslaw SOKOLSKI explique que la procédure de destruction des archives relève d'une obligation légale. L'université de Poitiers fait appel à un prestataire pour être accompagnée dans cette démarche. Les services devront trier au moins annuellement leurs archives, afin de déterminer lesquelles devront être détruites, et lesquelles seront versées aux archives départementales. Le prestataire réalise ensuite la destruction. Il précise que les détails de la procédure figurent dans la délibération.

Fabienne RICARD demande s'il s'agit des archives papier et informatiques et si le prestataire élimine les deux types de documents.

Przemyslaw SOKOLSKI répond que cela concerne toutes les archives, mais que le prestataire détruit principalement les archives papier. Toutes les archives doivent être détruites une fois le délai de conservation écoulé.

Fabienne RICARD s'enquiert de la façon dont doivent être détruites les archives informatiques.

Przemyslaw SOKOLSKI indique que la délibération ne les concerne pas. Des tableaux de gestion des archives sont en cours d'élaboration, qui feront l'objet d'une délibération prochaine, pour préciser la procédure à suivre pour les archives informatiques.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 02

La procédure de destruction de documents d'archives est approuvée à l'unanimité.

4) Règlement d'organisation et de fonctionnement du Collège de déontologie

Przemyslaw SOKOLSKI indique qu'il s'agit également d'une obligation légale. Le principe en a été voté lors du CA de janvier 2022. Il a été choisi de recourir à un collège, plutôt qu'à un référent unique, notamment sur demande des organisations syndicales. Le texte présenté ce jour a été validé à l'unanimité par le dernier Comité technique. La mission de ce collège de déontologie sera de répondre aux questions éthiques qui pourraient se poser, en particulier en ce qui concerne les conflits d'intérêts et les cumuls d'activités, d'adopter des recommandations générales qui viendront compléter la charte de déontologie, ou formuler des améliorations pour l'application de ces principes. Ce collège peut être saisi à la demande des agents ou de l'administration. Il sera composé de six personnes choisies en raison de leurs compétences. Les discussions en Comité technique ont conclu qu'à minima, les référents « intégrité scientifique », « laïcité », et « égalité », ainsi que le DGS en feraient partie, et que deux personnes viendraient le compléter, pour permettre une parité dans ce collège. Ils recevront un mandat de la durée de celui de la Présidente.

En ce qui concerne le fonctionnement de ce collège, une adresse électronique lui a été dédiée. Les questions qu'il sera amené à traiter le seront dans une stricte confidentialité, avec une garantie de notification de la saisine, et de réponse.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 03

Le Règlement d'organisation et de fonctionnement du Collège de déontologie de l'université de Poitiers est approuvé à l'unanimité.

5) Budget rectificatif n° 2

La Présidente évoque le contexte mondial, bien connu des membres du Conseil d'administration, avec une inflation qui conduit ce jour à proposer un deuxième budget rectificatif. Le cœur de la discussion portera sur la facture énergétique, et l'absence de compensation par l'État de la revalorisation du point d'indice. En dépit de la dynamique de durabilité et de responsabilité sociétale et environnementale mise en place à l'université de Poitiers – qui ne bénéficie pas du bouclier tarifaire – l'augmentation de la facture énergétique est importante, puisqu'elle s'élève à 4 millions d'euros pour 2022. Le premier budget rectificatif comportait la validation d'un prélèvement sur fonds de roulement de 3 millions d'euros, qui ne sera pas suffisant. Un million supplémentaire sera nécessaire.

La Présidente s'émue de la non-compensation de l'augmentation du point d'indice par l'État, selon le principe du « décideur-payeur ». Cette décision gouvernementale représente environ 3 200 000 € d'augmentation pour les six derniers mois de l'année 2022. La compensation de l'augmentation du point d'indice avait été inscrite comme une recette prévisionnelle. L'État a demandé que cette recette soit retirée, car il est interdit d'inscrire une recette non mentionnée dans les subventions pour charge de service public. De fait, l'université va être contrainte de financer l'augmentation du point d'indice sur son fonds de roulement. Elle évoque une véritable incompréhension de sa part. Bercy considère que les fonds de roulement des universités sont tellement importants, pour avoir tellement économisé pendant la période Covid, qu'ils peuvent supporter la charge de

cette augmentation. Toutefois, le point d'indice sera par la suite compensé de manière pérenne dès 2023. Le périmètre de cette compensation reste cependant incertain, des inquiétudes subsistant à propos de la compensation pour les personnels contractuels. Elle espère que la compensation prendra en charge les personnels au-delà des seuls titulaires, pour éviter de faire porter un poids financier supplémentaire à l'université, d'autant que l'augmentation des coûts liés à l'énergie va se prolonger en 2023, et que l'État n'annonce pour le moment aucune compensation. La Présidente avoue ne pas savoir comment l'université va s'en sortir dans les années à venir si les prélèvements sur fonds de roulement perdurent, d'autant que certaines sommes de ce fonds de roulement sont déjà engagées, notamment pour des travaux immobiliers.

Pascal ROBLOT propose que le CA vote une motion, portant sur la non-compensation par l'État de la revalorisation du point d'indice.

Motion :

« Dans un contexte de forte inflation (environ 5,6 % sur un an en septembre 2022), le ministre de la Transformation et de la Fonction publique a annoncé, le 28 juin dernier, une revalorisation de 3,5 % de la valeur du point d'indice des fonctionnaires. Insuffisante pour compenser le niveau actuel d'inflation, mais tant attendue par la communauté après des années de gel, cette augmentation a pris effet le 1^{er} juillet 2022.

Si l'État a annoncé la compensation financière de cette augmentation pour l'année 2023, ce n'est pas le cas pour les six derniers mois de l'année 2022. Or, cette non-compensation représenterait, pour l'Université de Poitiers une dépense non prévue et non budgétée de 3 000 000 € pour 2022.

À cette non-compensation s'ajoute la non-compensation du Glissement Vieillesse Technicité (GVT) et de diverses mesures prises par l'État (indemnités de télétravail, augmentation du SMIC, etc.). Cette accumulation de charges imposées non compensées par l'État place l'Université de Poitiers dans une situation financière particulièrement critique.

Dans ce contexte, le conseil d'administration de l'Université de Poitiers demande expressément à l'État :

- *une compensation intégrale, et pour l'ensemble des personnels concernés par l'augmentation du point d'indice dès cette année 2022 (titulaires et contractuels, qu'ils soient sur plafond d'État ou sur ressources propres, et qu'il s'agisse du traitement principal, des heures complémentaires ou des vacances) ;*
- *une compensation intégrale du glissement vieillesse-technicité (GVT). »*

La Présidente demande si quelqu'un souhaite prendre la parole à la suite de la lecture de cette motion.

Léonore MONCOND'HUY soutient cette motion. La ville de Poitiers partage le diagnostic fait par l'université à propos de cette décision annoncée en juin, et applicable dès juillet sur un exercice budgétaire déjà entamé. Elle s'enquiert de la façon dont l'université a obtenu la compensation pour 2023, la mairie ne l'ayant pas obtenue. Sans volonté d'ingérence, elle explique que Poitiers et Grand Poitiers ont porté la demande de pouvoir bénéficier d'un bouclier tarifaire pour l'énergie, à l'image des particuliers, ou l'accès à un tarif réglementé de l'énergie, comme certaines entreprises, puisque l'université, comme la collectivité, assure des services publics.

La Présidente affirme qu'à l'échelle nationale, des choses sont en train d'être mises en place, concernant le marché de l'énergie. Elle ajoute que la compensation 2023 a été obtenue grâce à une alerte de la ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche à la Première ministre. Elle précise toutefois que si seuls les fonctionnaires sont pris en charge, cela sera insuffisant à couvrir la somme nécessaire pour l'université, des contractuels aux heures complémentaires. Elle suggère d'ajouter une phrase sur la possibilité de bénéficier du bouclier énergétique.

Léonore MONCOND'HUY précise que son intervention ne constituait pas une demande, et qu'elle ne maîtrise pas forcément les dispositions techniques des universités, différentes de celles des collectivités. Elle ne souhaite pas faire d'ingérence maladroite.

La Présidente écarte toute maladresse, et demande que le point portant sur l'éventuel bénéfice du bouclier tarifaire soit ajouté à la motion.

Fabienne RICARD remarque, au nom des organisations syndicales et du monde de l'enseignement dans son ensemble, le fait que la motion dénonce l'insuffisance d'une revalorisation de 3,5 %, et approuve cette mention.

La Présidente propose au conseil d'administration de voter la motion.

Motion

La motion est approuvée à l'unanimité.

Catherine MACHARD rappelle l'exception que constitue la présentation d'un second budget rectificatif en octobre. Les tableaux récapitulatifs sont présentés pour vote, l'ensemble des documents étant disponible sur le bureau virtuel.

Tableau des emplois :

Il a été modifié par rapport au BR1. Le plafond des emplois fixé par l'État n'a pas changé, il est identique à celui notifié dans la subvention pour charge de service public, le 11 mars 2022. En revanche, le plafond d'emploi établissement a augmenté de 16 postes (15 conventions de CDD et un CDI enseignant), s'établissant à 364 emplois.

Ce BR intègre la dernière notification de subvention pour charge de service public, datée du 12 juillet. La SCSP augmente de 1 184 157 €, dont 866 777 € relatifs à la masse salariale, pour diverses mesures, la principale étant la LPR. L'amélioration du régime indemnitaire des BIATSS, qui sera plus tard évoquée, est également en partie compensée. Le total de la subvention pour charge de service public s'élève ainsi à 213 131 675 €.

Prélèvements sur le fonds de roulement :

- Augmentation du coût des fluides : Lors du BR1, le Conseil d'administration avait donné son accord pour prélever 3 millions d'euros sur le fonds de roulement pour compenser la hausse du coût des fluides en 2022. Cette demande se basait sur une hypothèse basse, qui ne s'est pas concrétisée. L'université est donc contrainte de prélever 1 million supplémentaire pour couvrir la hausse des coûts de l'énergie jusque fin 2022.
- Amélioration du régime indemnitaire des personnels BIATSS : Dans le but de rapprocher le niveau du régime indemnitaire de l'université de Poitiers de la moyenne nationale, une demande a été faite, dans le cadre du dialogue stratégique de gestion avec le ministère. La dernière notification de SCSP comporte une notification de 300 000 € à cette fin. Pour compléter cette attribution, l'université de Poitiers souhaite prélever 800 000 € sur son fonds de roulement pour poursuivre l'alignement de son régime indemnitaire sur la moyenne nationale des universités.
- Couverture de la hausse du point d'indice : un impact de 3 122 174 € de juillet à décembre 2022. Un courrier ministériel reçu le 10 octobre confirme qu'il ne sera pas compensé en 2022.

Au total, la demande de prélèvement sur fonds de roulement s'élève à 4 922 174 €.

Tableaux des autorisations budgétaires :

Tableau 2

Catherine MACHARD explique que la subvention pour charge de service public, de 213 millions, est inscrite dans le tableau à 245 millions. La différence résulte d'une écriture de régularisation, une partie de la subvention pour charge de service public 2021 n'a pas été rapprochée sur le plan comptable en 2021. Elle doit donc être inscrite sur la comptabilité 2022. Ainsi, l'augmentation totale des recettes est officiellement de presque 11 %, mais en réalité – sans cette régularisation technique – elle est de 0,42 %.

Par l'effet conjugué de ces opérations, le solde budgétaire officiel passe d'un déficit de 21 millions pour le BR1, à un crédit de 6,6 millions pour le BR2, mais cela tient compte du décalage de SCSP 2021. En fait, le solde budgétaire réel, après BR2, atteint un déficit de 26,2 millions.

Situation patrimoniale :

Les opérations inscrites en comptabilité budgétaire impactent les charges et le fonctionnement. Le résultat de fonctionnement diminue de 4 922 174 €, puisque les charges augmentent sans recettes correspondantes.

Aucune opération n'est à mentionner sur le plan des investissements.

Pour ce qui concerne le fonds de roulement, la diminution de 4 922 174 € est retrouvée.

Conclusion sur le budget rectificatif n° 2 :

- Autorisations d'engagement : 305, 5 millions d'euros (dont 211 millions de masse salariale),
- Crédits de paiement : 306 millions d'euros (dont également 211 millions de masse salariale),
- Les prévisions de recettes : 280 millions d'euros (hors régularisation technique SCSP 2021),
- Le solde budgétaire : -26,2 millions d'euros,
- La trésorerie : 57,6 millions d'euros.

Le résultat de fonctionnement est négatif (- 2,7 millions d'euros). La capacité d'autofinancement, qui était de 10 millions d'euros lors du BR1, n'est plus que de 5,6 millions d'euros. Le fonds de roulement, qui était de 43 millions d'euros lors du BR1, est désormais de 38,9 millions d'euros (dont 19,6 millions pour le GEPA).

Flora SFEZ ajoute que la situation est certes difficile, mais que le prélèvement a au préalable été autorisé par la rectrice, parce qu'il est soutenable.

La Présidente reconnaît que cela est soutenable, mais uniquement à court terme. Elle remercie Catherine MACHARD de son travail, et annonce que la constitution du budget 2023 devra prendre en considération plusieurs hypothèses, notamment la non-compensation du GVT. Elle ajoute qu'une hypothèse devra être avancée sur les coûts de l'énergie et d'éventuelles nouvelles hausses pour 2023, et prendre en compte que seule l'augmentation du point d'indice des titulaires pourrait être compensée. Elle souhaite dresser une ligne de conduite tenant compte de la revalorisation du RIFSEEP, qui devrait être compensée par l'État au fil de l'eau. La vigilance est de mise, par rapport à l'ensemble de ces éléments, et en essayant de prendre l'inflation en compte.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 04

Le budget rectificatif n°2 de l'exercice 2022 est approuvé à l'unanimité.

Les Autorisations budgétaires totales à l'occasion du budget rectificatif n°2 de l'exercice 2022 sont approuvées à l'unanimité.

Les Prévisions comptables pour l'année 2022 sont approuvées à l'unanimité.

La Présidente profite de l'arrivée d'Anne-Sophie JOYEUX pour lui renouveler ses remerciements pour son engagement, car il n'est pas toujours simple de cumuler les études avec la représentation et l'engagement au sein de l'établissement. Elle lui souhaite de réussir son diplôme.

6) Modification de la note relative aux frais de mission

Catherine MACHARD explique que le dernier vote sur ce point remonte à l'année précédente. Ce jour, l'actualisation de la note relative aux frais de mission est proposée, pour prendre en compte l'évolution de la réglementation, ainsi que le contexte.

Les principales évolutions concernent le transport, ainsi que l'hébergement. Pour le transport, le taux de remboursement des frais kilométriques a été actualisé, conformément à l'arrêté du 11 mars 2022. Le taux de remboursement de certains trajets ferroviaires forfaitaires a été actualisé, sur la base des tarifs SNCF 2^{de} classe. Enfin, comme les tickets de métro en carton se raréfient, il est parfois nécessaire d'acheter un Pass Navigo. Compte tenu de la complexification que cela entraîne dans la gestion des justificatifs, il est proposé un forfait de deux tickets par jour de mission. Si la mission devait nécessiter plus de deux déplacements par jour, le missionnaire fournirait une attestation sur l'honneur.

En ce qui concerne l'hébergement, le coût des nuitées a considérablement augmenté, notamment à Paris. Quand une réservation est faite sur le marché (ou hors marché quand le prestataire ne peut répondre à la demande), le remboursement sera de 150 € pour Paris et sa métropole, ainsi que dans les grandes villes (Lyon, Marseille, Bordeaux), et de 100 € pour le reste du territoire (contre 130 € ou 90 € précédemment). Pour les achats hors marché (hôtels) à l'initiative du missionnaire, le remboursement sera de 120 € pour Paris, sa métropole et les grandes villes, et 90 € pour le reste du territoire.

Auparavant, la réservation d'hébergement sur les plateformes internet était interdite. Pour assouplir le système, les missionnaires pourront recourir à ces plateformes quand il sera attesté que le prestataire du marché ne peut pas répondre à la demande. Le remboursement s'élèvera alors à 110 € pour Paris et 90 € pour Bordeaux.

En cas de colloques, les organisateurs suggèrent souvent quelques hôtels, ce qui permet aux participants de se retrouver pour plus de convivialité. Il est proposé de prendre en compte cette particularité, et de rembourser au taux du marché les hôtels ainsi suggérés.

Rodolphe PAUVERT demande ce qu'il se passe quand le marché propose des tarifs trois à quatre fois plus chers que ce que le missionnaire pourrait acheter lui-même. Il cite son propre exemple. Devant se procurer un billet pour aller de Vienne à Naples, vendu 37 € par une compagnie *low cost*. Le marché, qui indique par ailleurs pratiquer les meilleurs tarifs, facturait ce trajet entre 300 et 400 €. Il estime que ce type de situation risque de décourager tout le monde, même s'il reconnaît que ces cas ne constituent pas une généralité.

La Présidente reconnaît le problème, mais explique que la législation n'a pas progressé sur ce point. Il est obligatoire de passer par le marché.

Rodolphe PAUVERT s'enquiert de ce qui pourrait être mis en place face à ces situations.

La Présidente répond que la loi ne permet pas de faire quoi que ce soit, en dépit du bon sens.

Fabienne RICARD pense que rien n'empêche de faire établir des devis et de faire jouer la concurrence.

Catherine MACHARD explique que la mise en concurrence a eu lieu lorsque le marché a été passé, et qu'il n'est pas possible de remettre en concurrence.

Rodolphe PAUVERT considère que le choix du prochain prestataire devra se faire avec attention. Il demande la date de renouvellement du marché. Il affirme que le prestataire ne négocie rien.

La Présidente indique que ce sera dans six ans.

Rodolphe PAUVERT fait remarquer que l'université accorde des marchés à des sociétés qui ne sont pas du tout compétitives, qui ne font que connecter l'université à un système préexistant, empochant une commission au passage.

Gilles MIRAMBEAU indique qu'un changement de prestataire concernant le transport a eu lieu en janvier 2022. Ce marché est commun avec le CNRS. Ce choix a été fait pour que les chercheurs des unités mixtes de recherche puissent bénéficier de prestations identiques à celles de leurs collègues.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 05

Les modifications apportées à la note interne relative aux modalités de prise en charge des frais de mission sont approuvées à l'unanimité.

7) Élections professionnelles

Nicolas BOISTAY explique que les éléments afférents à ces élections sont en ligne, et que les communications à ce sujet ont débuté. Il rappelle que ces élections se tiendront du 1^{er} au 8 décembre, pour renouveler un certain nombre d'instances : Le CSA, en remplacement du Comité technique, et le CSA ministériel, ainsi que les commissions administratives, tant nationales qu'académiques. À cela viennent s'ajouter 3 scrutins locaux : celui

pour le CSA établissement, la CCPANT (pour les agents non titulaires) et les commissions paritaires d'établissement, l'une pour la filière bibliothèque, la seconde pour la filière ITRF sociosanté et la troisième pour la filière AENES.

L'ensemble de ces scrutins aura lieu par vote électronique. Les votes nationaux et académiques seront gérés par le ministère, et les votes locaux le seront par l'université de Poitiers. L'université a fait le choix de calquer ses dates de scrutin sur le calendrier national pour permettre une communication simultanée, espérant accroître la participation.

La date limite de dépôt des candidatures est fixée au jeudi 20 octobre 2022, à 17 h. Le comité électoral consultatif validera ensuite les candidatures, puis le tirage au sort de l'ordre d'affichage sera effectué pour la mise en ligne des différentes listes et professions de foi. Dès lors, la campagne électorale débutera officiellement. Cela aura notamment des incidences sur la communication pour les organisations syndicales du 27 octobre au 30 novembre. Le dépouillement aura lieu à l'issue du scrutin, à partir de 17 h 30, afin que les résultats puissent être communiqués le plus rapidement possible.

Il rappelle la procédure de dépôt des candidatures. L'ensemble des listes doivent présenter une proportion d'hommes et de femmes identique à celle observée dans la population électorale (soit 51,41 % de femmes, et 48,59 % d'hommes), sans toutefois qu'il y ait d'alternance obligatoire pour le CSA. Pour chaque instance, il expose quelques exemples de calcul de la répartition femmes-hommes. Chaque liste doit comporter un nombre pair de noms au moins égal aux deux tiers. La CCPANT est une élection particulière, puisque qu'il ne s'agit pas d'élire une liste, mais d'un vote par sigle. À l'issue des votes, les organisations syndicales se réunissent pour se voir distribuer les sièges selon le pourcentage de votes obtenus dans chaque catégorie.

Un décret ministériel a été adopté, autorisant, pour chaque organisation syndicale, deux communications à propos du CSA ministériel, une pour les CAPN et une pour les CAPA. Un groupe de travail au sein de l'université de Poitiers, regroupant la Direction des affaires juridiques, la DRH, le DPO, le service communication et un représentant de chaque organisation syndicale représentée à l'université, a décidé qu'à l'image de 2018, deux messages seraient autorisés pour le CSA de l'établissement, un message par groupe de CPE et un message pour la CCPANT. Le calendrier de diffusion sera prochainement défini afin que les communications locale et nationale ne se chevauchent pas. Chaque jour de diffusion, l'université diffusera à 9 h 30 un premier message, avertissant le corps électoral de l'arrivée prochaine des autres messages. Ils seront envoyés à partir de 10 h 30, dans l'ordre que le tirage au sort aura établi. Il rappelle ensuite les règles de transmission des messages à l'administration. En sus, chaque organisation syndicale pourra faire diffuser son calendrier de réunions (en le transmettant à cette fin à l'administration, 48 h au moins avant la première réunion). L'université communique sur le rôle et les missions des différentes instances locales et nationales. Il espère un fort taux de participation, au bénéfice du dialogue social.

Fabienne RICARD regrette que les instances syndicales soient de moins en moins représentées, à la suite de la réforme de la fonction publique, leur présence est amoindrie au sein des comités et des organismes. Elle s'attriste également de la baisse du nombre de syndiqués, à l'université, mais également dans le monde de l'enseignement en général, surtout au regard des sujets d'actualité.

8) Bilan télétravail et actualisation de la charte

Nicolas BOISTAY explique que le bilan a précédemment été présenté devant le Comité technique et le CHSCT. Chaque année, ce bilan permet de dresser un état des lieux du nombre de télétravailleurs au sein de l'établissement.

Le bilan fait état d'une importante augmentation du télétravail, en partie liée à la crise Covid, mais également à la possibilité de télétravailler selon un calendrier flottant. En 2020-2021, l'université comptait 275 télétravailleurs, et en compte actuellement 485 en ce début d'année 2022-2023. Il y a désormais une seconde campagne de télétravail en janvier-février, à destination des personnes venant d'atteindre les 6 mois d'ancienneté requis.

Le service RH a reçu 511 demandes de télétravail (sur 1253 personnes), dont 3 ont été refusées par les n+1, et 26 annulations de convention, notamment pour mobilité. Les personnes télétravaillent majoritairement à leur domicile, pendant en moyenne 1,5 jour par semaine (4,2 jours par mois). 53 personnes télétravaillent en étant à temps partiel.

73 % des télétravailleurs sont des télétravailleuses, et les personnes en télétravail ont en majorité entre 30 et 50 ans. M. Nicolas BOISTAY présente ensuite la répartition des télétravailleurs selon leur statut. La surreprésentation des titulaires peut s'expliquer par l'ancienneté nécessaire de 6 mois pour pouvoir télétravailler.

Il remarque que le renouvellement anticipé des contrats en CDD a permis aux personnes de faire une demande de télétravail dès la première campagne. La répartition des télétravailleurs par affectation montre de fortes disparités selon les sites d'affectation. Certaines fonctions sont plus facilement réalisables en télétravail que d'autres, ce qui peut expliquer une partie des écarts observés. La répartition par catégorie est présentée. Elle évolue peu, et est globalement équilibrée, puisque chaque catégorie représente environ un tiers des télétravailleurs. Toutefois, la catégorie C reste sous-représentée, au regard de la proportion que cette catégorie occupe parmi les personnels. Sans surprise, la BAP J « gestion et pilotage » est largement surreprésentée (69 %) parmi les télétravailleurs, les fonctions pouvant plus souvent être effectuées à distance. Elle est suivie des BAP F (11 %) et E (9 %). Les BAP scientifiques télétravaillent le moins, même si certaines personnes de catégorie A peuvent rédiger leurs rapports d'analyse chez elles.

La campagne 2021-2022 a connu une évolution réglementaire, avec la possibilité de télétravailler pour raison médicale. Ainsi, ce sont 36 conventions pour raison de santé, 5 pour statut de proche aidant, et 8 pour grossesse qui ont été signées.

Monsieur BOISTAY termine sa présentation en annonçant que l'université propose de rendre le mercredi après-midi télétravaillable à compter de la rentrée universitaire 2022-2023. Il mentionne que trois enquêtes sont en cours, l'une à destination des n+1 de télétravailleurs, une pour les télétravailleurs, et une pour les non-télétravailleurs. Les réponses sont en cours d'exploitation. A priori, le mercredi après-midi non télétravaillable n'était pas un motif de non-demande de télétravail. Le fait de proposer l'ouverture de cette demi-journée est un souhait de l'université, en faveur d'un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, et de l'égalité femmes-hommes.

La Présidente considère qu'il s'agit d'une avancée très claire, et partage son enthousiasme face à cette modification. Elle remercie M. BOISTAY de sa présentation puis, en l'absence de question, propose de passer au vote.

Délibération n° 06

Le bilan des demandes de télétravail, pour la campagne 2022, est approuvé à l'unanimité.

L'actualisation de la charte du télétravail est approuvée à l'unanimité.

9) Actualisation des grilles contractuels de catégorie B

Nicolas BOISTAY présente la note relative à la rémunération des contractuels BIATSS de catégorie B. Les grilles ont été revues, à compter du 1^{er} septembre, à la suite de la hausse du point d'indice, puisque les premiers échelons étaient arrivés au même niveau que le début des grilles de catégorie C, soit le SMIC. L'université propose d'appliquer cette grille à ses contractuels en CDI et d'appliquer les mêmes règles de reclassement du 1^{er} au 4^e échelon. La note propose d'appliquer les mêmes règles que pour les titulaires, avec conservation de la moitié de l'ancienneté acquise, dans la limite du changement d'échelon. En revanche, le coefficient multiplicateur de 1,5 qui s'applique pour le changement d'échelons des contractuels est conservé. Ainsi, les titulaires ont vu la durée de leurs 4 premiers échelons passer de 2 ans à 1 an, et les contractuels de 3 ans à 1,5 an. Ces modifications ont recueilli un vote favorable à l'unanimité du Comité technique.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 07

L'actualisation des grilles des contractuels (CDD BIATSS et CDI BIATSS et enseignants) est approuvée à l'unanimité.

10) Politique indemnitaire des personnels BIATSS

La Présidente évoque l'importance qu'elle attache à ce sujet, qu'elle considère comme un enjeu prioritaire. Elle rappelle qu'en 2021, l'PIFSE des personnels de catégorie C a été revalorisée. Cette année, la revalorisation s'intéressera aux postes de catégories A et B, pour qu'ils puissent bénéficier d'une augmentation, de façon rétroactive depuis janvier 2022. Le contexte budgétaire décrit précédemment peut rendre la décision de prélever 800 000 € sur le fonds de roulement surprenante. Elle remercie le rectorat, qui a joué un rôle important dans les relations avec le ministère, pour l'obtention des 300 000 € dédiés à cette revalorisation. Le rectorat a entendu et défendu l'université face à la situation de forte concurrence dans laquelle elle se trouve.

La Présidente assure qu'elle assumera les conséquences de ce choix qu'elle a souhaité porter, afin de ne plus voir partir les collègues vers d'autres organismes : rectorat, CNED, Canopé, ... qui peuvent facilement attirer à eux les talents de l'université grâce à un régime indemnitaire plus favorable. Elle reconnaît que le contexte n'est pas des plus propices, mais prédit que la LPR permettra à l'université de Poitiers d'atteindre ses objectifs en 2027. Comme pour la catégorie C, elle souhaite que la revalorisation des catégories A et B soit étendue aux personnels de la filière AENES, à ceux de la filière sociomédicale et aux personnels en CDI. Elle affirme sa volonté que le seuil minimal en vigueur à l'université corresponde à la moyenne nationale prévue pour 2027.

Nicolas BOISTAY explique que le travail de constitution des nouvelles grilles s'est organisé autour de la volonté de revalorisation en lien avec les montants cibles de la LPR et la volonté de la Présidente que le montant moyen national pour chaque groupe fonction corresponde au montant minimum appliqué à l'université de Poitiers. Il expose la particularité du contexte géographique, dont souffre l'université de Poitiers. Poitiers, capitale de l'éducation, accueille une forte représentativité ministérielle, appliquant les mêmes primes que Paris. Cela engendre des difficultés d'attractivité, qui se ressentent dans la dizaine de postes vacants qui perdure malgré les efforts. Cette revalorisation indemnitaire a déjà été mise en application pour les catégories C (et B, en ce qui concerne la filière bibliothèque notamment). Nicolas BOISTAY explique que deux groupes de travail ont été formés. Le premier avec le Comité technique, pour présenter un certain nombre de thématiques, et le second avec les élus BIATSS au niveau du Conseil d'administration.

La LPR fixe des montants cibles, à atteindre en 2027 qui ont servi de point de repère pour faire les propositions qui sont présentées ce jour. Actuellement, l'université de Poitiers n'atteint que 45 à 65 % des montants cibles 2027 pour les catégories A et B. Pour les catégories C, le montant actuel représente de 93 à 97 % du montant cible (pour les filières ITRF, AENES et les CDI). Nicolas BOISTAY rappelle le contexte particulier lié à la filière bibliothèque, pour laquelle il a été demandé que les agents de catégorie C soient revalorisés au montant cible dès 2021. Par conséquent, ces personnes bénéficient pour certaines d'une IFSE supérieure à la cible fixée par le ministère en 2027, selon la volonté de la présidente de faire du montant moyen cible le minimum perçu à l'université de Poitiers.

Il présente les principes généraux qui ont conduit à déterminer les nouveaux montants :

- Étendre la notion de grade dans les groupes fonctions, pour toutes les filières. Les grilles doivent prendre en compte à la fois le groupe fonction (1, 2, ou 3) et le grade de la personne (classe normale, supérieure, exceptionnelle) ;
- Valoriser de façon plus importante un changement de groupe-fonction par rapport à un changement de grade ;
- Le montant moyen cible du ministère est le montant minimum du groupe fonction le plus bas de chaque corps ;
- Dans un même corps, le montant du grade le plus bas dans un groupe fonction est égal au montant du grade supérieur dans le groupe fonction inférieur (sauf IGR : le montant du grade de classe normale d'un groupe fonction supérieur est égal au montant du grade intermédiaire du groupe fonction inférieur) ;
- Suppression de l'IFSE IGE groupe 2 bis.

Nicolas BOISTAY présente les différents tableaux indiquant les nouveaux montants de l'IFSE pour chaque groupe fonction de chaque filière. Il indique que l'effet sera rétroactif au 1^{er} janvier 2022 pour les personnes présentes au 1^{er} septembre 2022. Actuellement, il n'existe pas de montant cible pour les filières sociosanté, et AENES (pour les personnels affectés en université). L'université de Poitiers s'est donc basée sur les montants cibles de la filière ITRF pour la filière AENES, selon une volonté politique d'avoir le même régime indemnitaire que l'on soit issu d'une filière administrative ou technique. Pour les personnels sociosanté, l'université s'est basée sur les montants pratiqués au niveau académique. L'augmentation est moindre pour les catégories B et C de la filière bibliothèque, qui ont déjà bénéficié d'une revalorisation en 2021.

Fabienne RICARD note que cette présentation porte sur le régime indemnitaire, mais pas sur le salaire. Revenant sur le problème que constitue la concurrence avec le rectorat, le CNED, et Canopé, elle demande si la grille de salaire est la même (à fonction, grade et ancienneté égaux) entre l'université et les autres établissements.

La Présidente répond que oui, car les grilles sont nationales. En revanche, le RIFSEEP varie. Par exemple, le siège social du réseau Canopé étant fixé à Poitiers, son régime indemnitaire est calé sur ceux pratiqués à Paris.

Fabienne RICARD demande s'il ne serait pas plus pertinent d'augmenter le salaire plutôt que le régime indemnitaire.

La Présidente explique que le débat a déjà eu lieu en CTE. Elle reconnaît que ce sont en effet les salaires qui devraient augmenter, mais qu'elle, en tant que Présidente de l'université, ne peut pas prendre cette décision. Elle n'est en mesure d'agir que sur le régime indemnitaire.

Fabienne RICARD s'enquiert de la pérennité du régime indemnitaire, et de la possibilité de le perdre.

Nicolas BOISTAY répond que le régime indemnitaire dépend du poste occupé. Si la personne mute vers un poste dont le régime indemnitaire est plus faible, elle verra son régime indemnitaire diminuer.

Fabienne RICARD demande si le régime indemnitaire est garanti, en dehors de tout changement de situation professionnel.

Nicolas BOISTAY répond qu'il ne lui est pas possible de prédire les évolutions de réglementation, mais que les régimes antérieurs sont traditionnellement maintenus s'ils sont plus favorables que le nouveau.

Fabienne RICARD soutient la démarche, et ne peut que se réjouir que les personnels aient des revenus plus importants, et un régime indemnitaire respectueux de leur travail. Toutefois, elle regrette que le régime indemnitaire ne vienne agir que comme une tentative de compenser l'inflation face à des salaires qui n'augmentent pas suffisamment.

La Présidente explique que cette revalorisation du régime indemnitaire des personnels BIATSS a été annoncée dès sa prise de fonction en tant que présidente de l'université, bien avant la conjoncture actuelle. Elle regrette que cette conjoncture vienne ternir cette augmentation, qui reste toutefois importante, et en amoindrir le sens.

Rodolphe PAUVERT rappelle que le régime indemnitaire ne contribue pas à la retraite. Par ailleurs, il ne considère pas que son salaire a été revalorisé, mais que l'augmentation du point d'indice est venue limiter la perte à 4 % pour cette année. Il estime que son salaire a perdu 20 % de sa valeur sur les dernières années, et que cette augmentation ramène la diminution à 15 %. Il appelle à clarifier les éléments de langage, qui font croire à tort à une augmentation. Les primes sont votées. Même si généralement on ne revient pas en arrière, des changements de politiques pourraient remettre en question ces habitudes. Il se réjouit de cette augmentation de prime, mais considère qu'il ne faut pas compter sur leur pérennité à long terme.

Isabelle DUFRONT déclare que, pour les raisons évoquées par les précédents intervenants, la CGT va s'abstenir. Elle salue toutefois le travail de concertation et la politique de la Présidente sur ce sujet.

Sandra MIRVAL annonce que le SNPTES a signé le protocole d'accord LPPR, mais qu'elle est toutefois dérangée par la présence conjointe des groupes de fonctions et des grades au sein des tableaux. Elle observe que les techniciens ont ainsi 9 niveaux de prime différents.

Nicolas BOISTAY explique que la notion de grade a été ajoutée par le ministère. Il faut donc réussir à allier grades et groupe fonctions. Il reconnaît la nécessité de bien mener la communication à propos du fait que la prime est déterminée en premier lieu par le poste occupé, et donc par le groupe fonction, puis ajustée en fonction du grade de la personne qui occupe le poste. Il ajoute que ce système permet de valoriser la technicité et l'examen professionnel, ainsi que l'expérience professionnelle. Il espère que cela incitera les personnes à passer les examens professionnels.

Sandra MIRVAL explique que certaines universités n'ont retenu que le groupe fonction, mais pas le grade.

Nicolas BOISTAY déclare qu'il s'agit d'une autre politique.

Rodolphe PAUVERT demande s'il est possible de réfléchir aux éléments de langage, afin de ne plus parler de revalorisation, mais de saluer la décision du gouvernement de freiner la diminution des salaires. Il demande la constitution d'un groupe de travail. Partout on peut lire que les fonctionnaires sont revalorisés, et que leur salaire augmente, ce qu'il considère comme faux, car son pouvoir d'achat diminue. Une étude de l'INSEE rapporte que seuls 15 à 20 % des Français comprennent les éléments de base. Il considère qu'il est possible, avec l'aide des linguistes de l'université, de faire passer des messages, et qu'il faut s'emparer de cette question, pour écarter l'incohérence apparente à demander plus quand on est déjà « revalorisé ».

La Présidente répond que pour elle, les choses sont claires. Le régime indemnitaire n'est pas une augmentation de salaire, mais il est bel et bien revalorisé.

Rodolphe PAUVERT reconnaît ce point, il précise que son propos porte sur la façon de qualifier la revalorisation du point d'indice.

La Présidente remercie messieurs BOISTAY, MOUSSERION et LAFORGE pour les concertations et le travail effectué afin de mettre en œuvre cette politique.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 08

La politique indemnitaire des personnels BIATSS est approuvée à la majorité (27 voix pour, 2 voix contre, 1 abstention).

11) Taux de vacation des personnels BIATSS et des vacataires étudiants

Nicolas BOISTAY explique qu'à la suite de la hausse du point d'indice, il est nécessaire d'également aligner les taux de vacation BIATSS. Il est proposé de revaloriser ces taux horaires par rapport aux grilles de rémunération et cette hausse de 3,5 % par rapport aux missions confiées, à partir du 1^{er} novembre 2022. Les heures faites à partir de cette date bénéficieront de ce nouveau taux, que ce soit pour les vacataires administratifs ou ceux qui travaillent au SSU (des taux spécifiques s'appliquent pour les médecins et pour les sages-femmes). Une revalorisation plus importante est proposée pour les contrats étudiants. Leur taux de rémunération doit en effet être supérieur au SMIC. Ce dernier ayant augmenté plus rapidement que leur rémunération, il est proposé d'élever cette dernière à 12 €/h, à partir du premier novembre 2022.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 9

Les taux horaires des vacances des personnels BIATSS, les taux horaires des vacances des personnels du Service de santé universitaire (SSU) et le taux horaire des vacances des étudiants, à compter du 1^{er} novembre 2022, sont approuvés à l'unanimité.

12) Heures complémentaires

Gilles MIRAMBEAU explique qu'un document à ce sujet a été diffusé en juin 2022, dans lequel a été identifiée une erreur. Le document a donc été modifié, et enrichi d'un certain nombre de précisions concernant les bénéficiaires de réduction de services, notamment pour ceux qui occupent des fonctions de direction d'école ou d'IUT. Le texte a également été modifié pour le rendre conforme à la mise en place du RIPEC, et en particulier de la C2.

La Présidente demande au Conseil d'administration d'accepter de corriger l'erreur, qui a été discutée en Conférence des directeurs.

Délibération n° 10

La modification des règles relatives aux heures complémentaires applicables à l'université de Poitiers est approuvée à l'unanimité.

13) Politique indemnitaire des personnels enseignants-chercheurs RIPEC-C3

La Présidente explique que pour les enseignants-chercheurs, le système de prime est dénommé RIPEC. Il est constitué de trois composantes. La C1 est liée au statut. À l'issue de 2027, la prime d'enseignement supérieur et de recherche va passer à 7400 €. Actuellement, elle est de 2800 €, et elle passe à 3500 € en 2022. La composante C2 est une prime liée aux fonctions occupées. La C3 est une composante individuelle, qui remplace la PEDR et élargit les critères d'attribution. C'est sur cette prime que porte aujourd'hui le débat, puisqu'il faut en définir le montant, afin de pouvoir la mettre en application.

Sébastien LAFORGE précise que le texte réglementaire encadrant cette prime individuelle a été complété d'un décret paru le 8 septembre 2022. La date de mise en œuvre de la C3 a été modifiée.

Ce régime indemnitaire concerne uniquement les enseignants-chercheurs, professeurs des universités et maîtres de conférences régis par le décret du 6 juin 1984 (et assimilés). Ne sont donc pas concernés les collègues enseignants des 1^{er} et 2nd degrés affectés à l'université et les personnels hospitalo-universitaires. La prime individuelle, composante C3, peut être attribuée pour quatre motifs différents, chacun de ses motifs donnant lieu à l'attribution d'une partie des primes. 30 % des primes doivent être attribués pour l'investissement pédagogique, 30 % des primes le seront pour l'activité scientifique. L'investissement dans les tâches d'intérêt général constitue le troisième motif, il doit représenter au maximum 20 % des primes attribuées. Enfin, la Présidente peut choisir d'attribuer 20 % des primes au titre de l'ensemble des missions. Ces primes sont attribuées pour trois ans, avec un délai de carence d'un an à la fin de la période d'attribution (sauf en cas de changement de motif d'attribution). Le décret initial prévoyait une attribution sur l'année civile (décision prise en 2022 et application à partir du 1^{er} janvier 2022). Le décret modificatif du 8 septembre en décale l'attribution au 1^{er} octobre. Cela permet de réaligner la périodicité des primes individuelles sur l'année universitaire.

La Présidente fait remarquer que cette prime ne sera donc versée que pendant les trois derniers mois de l'année 2022 (mais, en contrepartie, elle sera versée de janvier à septembre de la dernière année d'attribution).

Sébastien LAFORGE reconnaît que la durée des versements est de trois ans, dans un cas comme dans l'autre. Il explique que les versements devront être mensualisés (ce qui n'était pas le cas pour la PEDR). Le décret attire l'attention sur certains points de vigilance, notamment sur le principe de répartition, la part de femmes bénéficiaires doit correspondre à la part des femmes au sein de la population d'enseignants-chercheurs. De la même façon, la part de primes attribuées aux maîtres de conférences doit égaler leur proportion parmi les enseignants-chercheurs de l'université de Poitiers. À échéance 2027, au moins 45 % des enseignants-chercheurs devront bénéficier de cette prime C3.

Il rappelle le calendrier d'attribution : étude locale des dossiers avec avis du Conseil académique en formation restreinte, avis du CNU, et décision d'attribution par la Présidente de l'université avant le 14 décembre 2022. La décision concerne le montant individuel de la prime – les lignes directrices de gestion de l'université de Poitiers ayant statué sur un montant unique – et le motif d'attribution, et se base sur les avis recueillis.

En ce qui concerne le montant, le décret préconise qu'il doive être compris entre 3500 et 12 000 €/an, dans la limite de la dotation attribuée à cet effet.

L'université de Poitiers comporte environ 850 enseignants-chercheurs éligibles. Parmi eux, il y a 38 % de femmes, et 71 % de maîtres de conférences. 202 dossiers de candidature ont été déposés en 2022, 46 % l'ont été par des femmes, et 70 % par des maîtres de conférences. À la rentrée 2022, il y avait 225 bénéficiaires de la PEDR (hors personnel hospitalo-universitaire), dont 29 % de femmes, et 70 % de maîtres de conférences. La proportion de femmes parmi les bénéficiaires de la PEDR était donc déficitaire. À terme, 400 enseignants-chercheurs devraient toucher cette prime sur une année donnée, une fois qu'elle sera « en régime ». L'enveloppe 2022 a été calculée ainsi : 48 PEDR de 4300 € annuels arrivées à échéance au 30 septembre 2022 (dont 2 PUPH) auxquelles s'ajoute un montant qui nous a été attribué par le ministère correspondant à 67,4 possibilités de prime supplémentaires, en calculant sur la base de 4300 €. Au total, l'enveloppe s'élève à 496 000 € environ. L'université propose de maintenir un montant de prime individuelle identique à celui de la PEDR qui continue d'être versée jusqu'à expiration pour un certain nombre de collègues, la dernière campagne d'attribution ayant eu lieu en 2021. Cela représente 115 possibilités de primes pour cette année, ce qui signifie que nous devons attribuer au moins 34 primes au titre de l'investissement pédagogique, ainsi qu'au titre de l'activité scientifique. L'investissement dans les tâches d'intérêt général et l'ensemble des missions recevront chacun au plus 23 primes. Pour rappel, les LDG prévoient que le Conseil académique en formation restreinte fasse une proposition de liste de bénéficiaires à la Présidente.

La question a été présentée au Comité technique le vendredi 7 octobre, qui s'est exprimé majoritairement contre cette proposition (1 pour, 4 contre, 3 abstentions).

La Présidente confirme qu'elle n'attribuera pas de prime, mais s'appuiera sur l'analyse menée par le CAc, dont elle suivra la liste.

Fabienne RICARD s'interroge sur l'investissement pédagogique et ce que recouvrent les termes d'activité scientifique et de tâches d'intérêt général. Les critères d'attribution lui semblent vagues, et elle aimerait qu'ils soient plus concrètement définis, afin que les collègues qui un jour souhaiteraient demander cette prime puissent savoir quand ils sont en train de faire des tâches d'intérêt général. Sur le fond, elle annonce qu'elle a déjà exprimé son avis à propos des primes. Elle souhaite cependant revenir sur le montant. Choisir un montant de 4300 € ouvre 115 possibilités. Or, une prime au montant minimum de 3500 € ouvrirait environ 140 possibilités. Plus de personnes y auraient donc accès. Elle demande si ce montant peut être renégocié.

La Présidente répond que le sujet du jour concerne en effet le montant de la prime et subséquemment, le nombre de primes possible. Elle explique que le montant sera discuté chaque année au Conseil d'administration. Selon elle, le fait que les PEDR de 4300 € soient toujours versées est un argument pour justifier d'attribuer le même montant aux bénéficiaires de la prime C3. Elle exprime son désaccord profond face à l'inégalité que constituerait une prime moins importante.

Fabienne RICARD appelle à préciser dans le document que le montant sera renégocié dans trois ans.

La Présidente indique que le montant sera renégocié chaque année, comme indiqué dans les LDG.

Fabienne RICARD demande si cela signifie que le montant pourra être réévalué quand les bénéficiaires de la PEDR de 4300 € arriveront au terme de leur PDER.

La Présidente répond que la communauté universitaire sera consultée. Elle est sceptique sur le fait que les collègues soient favorables à l'abaissement de la prime à 3500 € pour tous. Elle annonce que les concertations auront lieu, parce qu'elles sont essentielles.

Fabienne RICARD explique que la FSU a voté contre, notamment sur la base du montant de la prime, car un montant moins haut permettrait à plus de personnes de profiter de cette prime. Elle interpelle Sébastien LAFORGE et lui indique que la sous-représentation des femmes n'est pas surprenante, à l'analyse des critères d'attribution. Elle affirme que la comparaison peut être faite avec le second degré, où les critères portent essentiellement sur des actions réalisables après la classe.

Sébastien LAFORGE explique qu'il y a certainement eu une incompréhension. Le taux qu'il a précédemment cité correspondait à la PEDR, prime attribuée uniquement sur l'activité de recherche. Désormais, la prime a changé, et les motifs d'attributions sont plus larges, et les critères d'attribution sont différents. Ils sont détaillés dans les lignes directrices de gestion, qui comportent une grille d'évaluation des dossiers de candidature, et le portail Galaxie propose une trame rédactionnelle aux candidats, avec le détail des différentes tâches qui entrent dans chacun des motifs d'attribution. Une grille préparée à l'université et communiquée à tous les collègues, y compris les candidats, est disponible sur l'intranet, en annexe des lignes directrices de gestion. La volonté du ministère est de rétablir l'équilibre entre les hommes et les femmes au sein des bénéficiaires.

La Présidente reconnaît les difficultés à attirer les femmes dans les secteurs de « sciences dures ». Elle affirme sa volonté d'atteindre l'égalité femmes-hommes, ce qui a été retranscrit dans les LDG. Elle concède que le précédent système était largement inégalitaire, et se dit convaincue que ce nouveau système sera plus juste, au regard de la proportion femmes-hommes de l'établissement.

Lucette TOUSSAINT explique qu'elle a traité les dossiers de ces primes individuelles dans le cadre de sa section CNU. Le travail s'est articulé autour de critères précis, dont la grille a été présentée aux postulants. Elle constate que ces nouveaux motifs et critères rééquilibrent le déséquilibre observable avec la PEDR. Sur le fait de donner la prime à un plus grand nombre, elle observe qu'en toute objectivité, des collègues ont été classés « très favorables » parce que leur investissement dans la formation est lourd, et n'était pas pris en compte précédemment. D'autres collègues se contentent d'effectuer leurs heures d'enseignement. Elle estime qu'une

prime, par définition, ne doit pas être versée à tous, et qu'il faut reconnaître l'investissement très lourd de certains, que ce soit en faveur de la recherche ou en faveur de l'enseignement.

Fabienne RICARD reconnaît qu'il peut en effet y avoir des enseignants-chercheurs qui se contentent du minimum. Elle insiste toutefois sur le fait que dans l'ombre d'un homme qui s'investit beaucoup, il y a généralement une femme qui s'occupe de la maison et du reste, mais que l'inverse est plus rare, même en 2022. Tant que la charge mentale domestique continue d'être majoritairement supportée par les femmes, elles n'ont que peu de liberté pour prendre des responsabilités, même quand elles en auraient le désir. Beaucoup de femmes aimeraient pouvoir travailler 14 ou 15 h par jour, mais elles ne peuvent qu'en rêver. Ce sont donc les hommes qui s'investissent beaucoup. Il faudrait réfléchir au temps de travail dans son ensemble.

La Présidente répète que les LDG de l'université mentionnent de façon claire que l'égalité femmes-hommes est un critère à prendre en compte. Le CAC va travailler à la répartition des primes, et elle s'engage à revenir vers le Conseil d'administration pour lui communiquer la répartition femmes-hommes qui correspondra à la proportion observable dans la population éligible. Cela évolue dans le bon sens.

Rodolphe PAUVERT demande où les avis ont été publiés.

Sébastien LAFORGE explique que les avis n'ont pas été publiés, mais communiqués aux établissements.

La Présidente précise qu'ils ne seront pas publiés avant le 14 décembre.

Claire DE BISSCHOP s'interroge sur les modifications calendaires et sur la date de premier versement des bénéficiaires de la prime, puis demande si les personnes qui avaient la PEDR jusqu'au 30 septembre 2022, à qui il a été dit qu'ils ne pourraient pas candidater en 2023 – année de carence – devront attendre 2024 pour candidater de nouveau. Cela entraîne un allongement du délai de carence.

La Présidente reconnaît la complexité de la question. Elle déclare qu'une commission moyens et personnels a eu lieu avec Pierre MUTZENHARDT, le nouveau conseiller LPR de la ministre. D'importantes simplifications ont été annoncées concernant la mise en œuvre de la LPR. Sous réserve de discussions à venir avec les organisations syndicales nationales, le délai de carence pourrait être supprimé. De même, actuellement le candidat ne précise pas sur quel motif il pense pouvoir bénéficier de la C3, ce qui sera rendu possible à l'avenir, et simplifiera l'analyse des dossiers. Une inversion des phases entre le CNU et le CAC permettra de limiter le nombre de réunions des CAC et mieux correspondre au calendrier universitaire devrait être mise en œuvre, et le nombre d'avis à rendre devrait être simplifié. Elle rappelle que ces modifications sont à considérer au conditionnel, dans la mesure où la discussion syndicale nationale n'a pas encore eu lieu.

Claire DE BISSCHOP remarque que l'une des « promotions » de la PEDR sera lésée en cas de disparition du délai de carence.

Sébastien LAFORGE reconnaît que c'est le cas pour la promotion sortante en 2022.

Claire DE BISSCHOP réfute l'argument de la présidente selon lequel le montant de la prime C3 ne pourrait qu'être identique à celui de la PEDR, car le problème sera le même chaque année, les bénéficiaires de la C3 étant renouvelés par tiers tous les ans.

La Présidente propose d'ouvrir le débat à ce sujet.

Claire DE BISSCHOP propose qu'une règle soit adoptée, pour déterminer si les primes C3 en cours de versement pourront être modifiées ou si le montant en est déterminé pour trois ans.

La Présidente informe qu'un changement de montant « en cours de route » sera interdit.

Lucette TOUSSAINT estime que la diminution du montant engendrerait du mécontentement. La PEDR était de 4300 € pendant 4 ans, et les nouveaux collègues qui s'investissent reçoivent, dans l'état actuel des choses, 4300 € pendant 3 ans, avec une année de carence. Le prorata sur 4 ans comporte déjà une diminution.

Laure FAVOT-LAFORGE renchérit sur l'intervention précédente. La prime C3 sera perçue au titre d'un investissement. Des collègues s'investissent plus que d'autres, il est juste qu'ils reçoivent une reconnaissance.

Claire DE BISSCHOP conclut que le montant ne pourra jamais changer.

La Présidente répond qu'il sera possible de se poser la question à la fin de la PEDR.

Claire DE BISSCHOP pense que, puisqu'il s'agira de la même prime, il ne sera pas possible de décider à un moment donné que des gens perçoivent un montant plus bas pour le même type de prime. Elle considère que la décision de ce jour sera définitive.

Rodolphe PAUVERT rappelle que, quelques années auparavant, le montant de la PEDR évoluait chaque année, puisque le budget était fixe, mais que le nombre de bénéficiaires variait.

Claire DE BISSCHOP explique que les PU ne touchaient pas le même montant que les maîtres de conférences. Elle affirme qu'il y a bel et bien eu une évolution, les PU ayant vu leur prime diminuer, partant du principe qu'une responsabilité est une charge de travail, quel que soit le statut de la personne qui l'exerce. Cela avait permis de revaloriser la prime des maîtres de conférences, ce qui constituait une belle évolution.

La Présidente ajoute que, contrairement à d'autres établissements, l'université de Poitiers a choisi de rester dans les pourcentages d'attribution proposés par le ministère, de ne pas différencier les primes en fonction des motifs d'attribution ou du corps d'appartenance, comme il est fait dans certaines universités, et de ne pas surreprésenter la recherche au détriment de la pédagogie. Elle reconnaît que le choix aurait pu être fait d'abaisser le montant à 3500 €, mais observe qu'un choix inverse aurait tout aussi bien pu voir le jour, avec des primes atteignant 10 000 €. L'université de Poitiers a choisi de privilégier ce qui existe déjà. Elle indique que si l'université ne parvient pas à atteindre les 45 % de bénéficiaires requis en 2027, la discussion sera rouverte.

Nathalie THIRIET reconnaît qu'avoir deux montants différents serait problématique. La PEDR, comme la C3, est attribuée en fonction de critères et de notes. La PEDR autorisait une certaine modulation des sommes pour s'assurer que toutes les personnes notées A ou B puissent en bénéficier. Elle propose de laisser un délai au Conseil d'administration pour s'assurer que le montant envisagé pour la prime permet de verser une prime identique aux personnes ayant reçu la même note. Elle rebondit à propos du travail des femmes, et appelle à vérifier si les personnes les moins bien notées sont toujours des femmes, ce dont elle n'est pas convaincue.

La Présidente répond que les femmes ne candidatent tout simplement pas à la PEDR en sciences dures. Au départ, il y a beaucoup plus d'hommes que de femmes dans ces milieux. Ce n'est pas vrai en SHS, où les femmes accèdent à des grades plus élevés, même si leur proportion reste en deçà de celle des hommes. Elle espère que le rééquilibrage permis par le repyramidage va faire évoluer les choses.

Rodolphe PAUVERT confirme que l'équilibre femmes-hommes est essentiel. Il mentionne que des chiffres avaient été rapportés, par entité. Il demande qu'ils soient de nouveau communiqués, parce qu'il pense que dans quelques entités, le déséquilibre s'effectue dans l'autre sens. Il appelle également à considérer plus largement les questions de genre.

La Présidente propose de mettre au vote la proposition de 4300 € et 115 bénéficiaires. En fonction du résultat, la discussion sera ou non poursuivie.

Délibération n° 11

Le montant de la prime individuelle du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC-C3) est approuvé à la majorité (24 voix pour, 1 voix contre, 3 abstentions).

À l'issue du vote, la Présidente fait un point sur les simplifications annoncées pour le repyramidage des enseignants-chercheurs, toujours sous couvert d'une discussion avec les représentations syndicales nationales. Il est probable que le repyramidage puisse être ouvert sur un groupe de sections CNU, et pas seulement sur une section, puisqu'il y a des sections où il n'y a pas beaucoup de candidats. Les avis devraient également être simplifiés, et le repyramidage se ferait à travers la mise en place de commissions de promotion dont la composition serait proposée par le CAC. Cette commission se chargerait des auditions, avec un représentant de

la Présidence. Cela signifierait que le CAC n'aurait plus d'avis à formuler sur ces demandes de promotions. Les avis seraient formulés par le CNU et le CAC aurait pour mission de consolider les commissions de promotion. Par ailleurs, un rappel strict a été formulé pour que les sections CNU identifiées comme étant les plus déficitaires en professeurs sur le plan national soient particulièrement examinées, dans chacune des universités.

14) Décharge de 60 h pour les directeurs d'École doctorale

Sébastien LAFORGE explique que ce point concerne la modification de la décharge d'enseignement attribuée aux directions d'écoles doctorales. Au cours de la discussion sur les attributions de décharge, au mois de juin 2022, dans le cadre de l'instauration de l'indemnité fonctionnelle, il a été décidé d'attribuer une décharge de 48 h aux directions d'écoles doctorales. Aujourd'hui, il est proposé au Conseil d'administration de réévaluer cette décharge à 60 h pour deux raisons : d'une part à cause du changement de contour des écoles doctorales, qui reviennent à part entière dans le giron de l'université, avec le passage de 8 à 5 écoles doctorales, mais un nombre de doctorants identique ; d'autre part, du fait des changements qui entourent le doctorat, le rôle des écoles doctorales s'accroît et les responsabilités augmentent pour les directions.

La Présidente ajoute, à des fins de transparence, que les directeurs et directrices d'écoles doctorales, via un accord verbal de l'ancien président de l'université, avaient 60 h de décharge. Cela n'avait jamais été officialisé en passant par le Conseil d'administration. Il s'agit de reconnaître une pratique qui existe déjà.

Lucette TOUSSAINT confirme que le nombre de doctorants poitevins n'a pas augmenté, mais qu'il était précédemment réparti sur 8 écoles doctorales, alors qu'il l'est désormais sur 5. Chaque école doit donc prendre en charge plus de doctorants. Directrice de ce qui était la plus petite école doctorale, avec une centaine de doctorants, et 48 h de décharge, ce qui pouvait être vu comme confortable. Désormais, elle passe à 209 doctorants, et 60 h de décharge, mais perd son adjoint. Elle considère que le volume de 60 h de décharge est mérité, car cela représente beaucoup de travail.

La Présidente affirme que la demande a été entendue, puisqu'il est proposé au Conseil d'administration de se positionner à 60 h.

Lucette TOUSSAINT reconnaît que l'arrêté ministériel est de plus en plus intransigeant et que l'avenant du mois d'août 2022 impose de nouvelles choses.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 12

La modification du volume de décharge des directions des Écoles doctorales, pour l'année universitaire 2022-2023, est approuvée à l'unanimité.

15) Référentiel recherche

Sébastien LAFORGE explique que le point concerne les réductions de service d'enseignement pour les directions d'unités de recherche et les unités de service, avec une révision du référentiel des tâches des enseignants. La note reçue donne des précisions. Pour rappel, lors du CA du 17 juin 2022, une liste de fonctions bénéficiant d'une réduction du service d'enseignement a été adoptée, dans le cadre de la mise en œuvre du volet C2 du RIPEC. Parmi ces fonctions figuraient les directions d'unité de recherche de grande taille, pour lesquelles la décharge est de 96 h, et les directions d'unités de recherche de taille moyenne, pour lesquelles la décharge est de 48 h. Un point mentionnait les directions d'unité de service, dont le service dû varie entre 192 h (aucune réduction de service) et 96 h, selon la taille de l'unité de service en question. Pour les directions de petites unités de recherche, il n'y a pas à proprement parler de décharge, mais une attribution d'un volume d'heures du référentiel horaire, comme précédemment.

Lors de ce CA du 17 juin 2022, une modification du référentiel horaire des tâches a été votée, dans laquelle la partie « référentiel recherche » a été supprimée.

L'université propose ce jour de rétablir ce référentiel recherche puisqu'en l'état, les directeurs de petits laboratoires ne bénéficient plus d'aucune réduction du service d'enseignement. Ce référentiel concernait aussi les directions adjointes de certains laboratoires.

Cette note concerne donc trois points. La première s'attache à la classification des unités de recherche. La décision de juin 2022 mentionne de petites, moyennes et grandes unités de recherche, sans plus de précisions. Il est proposé de reprendre la norme précédente pour caractériser les unités de recherche selon leur taille, en considérant leur effectif titulaire au premier septembre 2022. Une petite unité de recherche est ainsi définie comme une unité dans laquelle l'effectif est inférieur à 40 personnes. Les moyennes unités comptent de 40 à 80 chercheurs et enseignants-chercheurs titulaires, une grande unité de recherche comporte plus de 80 chercheurs et enseignants-chercheurs titulaires. Il y en a deux à l'université de Poitiers.

À propos du référentiel recherche et des directions des petites unités de recherche, une distinction était faite entre celles dont le nombre était inférieur à 15 titulaires, et celles se situant entre 15 et 39. L'idée est de maintenir cette distinction, et d'attribuer un niveau différent d'heures de référentiel dans chacun des cas. Un complément de référentiel était attribué aux directions d'UMR, pour tenir compte du fait de devoir prendre en compte deux organisations différentes.

L'université de Poitiers comporte également des groupes de recherche en devenir, dont le statut devrait évoluer avant le début de l'année 2023, pour lesquels la proposition de cadre référentiel sera valable au titre de l'année 2022-2023, en attente de l'évolution de leur statut.

Les directions adjointes des grandes unités de recherche (IC2MP et Pprime) recevaient précédemment une dotation d'heures qui est maintenue, mais qui a été révisée, notamment du côté de l'IC2MP pour plus de cohérence avec les effectifs des laboratoires.

Enfin, la MSHS et le Juriscope sont les deux unités de services. La MSHS était déjà concernée par le référentiel précédent, puis par la discussion du mois de juin et l'attribution d'une décharge. Le Juriscope, plus petit, se voit proposer de rester sur le système du référentiel, avec un fonctionnement similaire à celui des petites unités de recherche.

Sébastien LAFORGE détaille les révisions qui ont été apportées au document. À une exception près, il s'agit de révisions à la hausse. Un certain nombre d'unités mixtes de recherche, en particulier CNRS, dont les directions sont actuellement occupées par des collègues chercheurs qui ne bénéficient pas de décharge d'enseignement, se verraient attribuer une décharge si un enseignant-chercheur en prenait la tête. Le FoReLLis est un laboratoire de taille moyenne, mais son effectif se rapproche de celui d'un grand laboratoire. Il est proposé d'ajouter 24 h de référentiel pour le directeur adjoint. Pour l'IC2MP, le volume de décharge a été ajusté pour la direction, et les directions adjointes. Il passe de 48 h pour le directeur, 48 h pour les directions adjointes à 96 h pour le directeur, et à 30 h pour les directions adjointes, à des fins d'harmonisation avec Pprime.

La réduction de service concernant Neuvacod, qui était précédemment de 24 h, est proposée de passer à 12 h, pour être en accord avec l'autre unité. Les effectifs sont très faibles. La discussion se poursuit sur leur statut.

Enfin, il est proposé d'attribuer un volume de référentiel pour la direction adjointe de la MSHS, au regard du périmètre de cette unité de service.

Sylvie HANOTE demande des précisions sur le cas du LITEC, petite unité qui semble avoir plus d'heures.

Sébastien LAFORGE explique que c'est légèrement différent. Le principe adopté, compte tenu du retard pris cette année, les dotations en général n'ont pas été revues à la baisse. Certaines unités de recherche bénéficient d'une réduction de service légèrement plus élevée que ce à quoi elles pourraient prétendre. Ce sera rediscuté ultérieurement.

Lucette TOUSSAINT remarque que la présentation rappelle la règle du triple cumul. Les directeurs et directrices de laboratoires ont demandé de faire remonter leur problématique. Leurs services ont en effet été élaborés sans qu'ils ne sachent au départ combien d'heures allaient leur être validées. Ils n'ont pas le droit de faire des heures supplémentaires, mais les services d'enseignement sont organisés, et certains vont donc devoir faire 15 ou 20 h de plus, sous peine de mettre des composantes en difficulté. D'un point de vue général, ils estiment que cette règle est trop stricte, et que pour le bien du service, il peut être important de faire quelques heures supplémentaires, pour une meilleure cohérence pédagogique, ce qui les pousse à faire ces heures sans rémunération possible quand cela dépasse leur service.

Sébastien LAFORGE explique que c'est sur ce point que la distinction entre réduction de service/décharge, et heures de référentiel, est importante. Pour les petits laboratoires, le système de référentiel est utilisé. La règle du triple cumul ne se pose pas. Elle ne se pose que pour les laboratoires de taille moyenne et de grande taille.

La Présidente déclare que la règle sur le triple cumul serait vaine si elle n'était strictement appliquée. Elle considère que la commission de dérogation ne devrait pas avoir lieu, puisqu'une règle a été votée par le Conseil d'administration. Elle reconnaît le retard pris pour cette année, et s'en excuse.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 13

Les principes d'attribution des décharges et/ou des heures de référentiel pour les directions des unités de recherche et des unités de service, à partir du 1^{er} septembre 2022, sont approuvés à l'unanimité.

16) Choix entre le vote à l'urne ou le vote électronique pour les élections aux Conseils centraux

Les statuts université prévoient que le Conseil d'administration vote sur la formalité des votes. La Présidente soumet au CA le mode de vote, électronique ou à l'urne. Il est ce jour proposé de voter pour le vote électronique pour les élections aux conseils centraux qui auront prochainement lieu.

Aurélié HILT demande si l'impossibilité de donner procuration avec un vote électronique ne constitue pas une gêne, pour des personnes qui seraient absentes.

Gilles MIRAMBEAU répond que, par principe, le vote électronique devrait permettre de pouvoir voter à distance, et ainsi d'éviter les procurations. Il reconnaît que dans certaines situations, cela peut poser quelques difficultés, en particulier pour les agents qui n'auraient pas d'outils informatiques chez eux. Tout est mis en place pour organiser des lieux spécifiques de vote, avec mise à disposition de matériel informatique, et accompagnement pour suivre la procédure.

Aurélié HILT mentionne qu'en vacances, il est possible de ne pas avoir accès à internet. Elle demande si le vote électronique ne permet réellement pas de procuration, ou si ce point est modifiable.

Roxane DURAND répond, en l'absence du Directeur des affaires juridiques. Il n'est pas possible de voter électroniquement avec une procuration. Il faut choisir entre le vote à l'urne avec procuration et le vote électronique. Ainsi que l'a indiqué le DGS, le vote électronique permet qu'il y ait moins de procurations.

Przemyslaw SOKOLSKI ajoute que les dispositions réglementaires qui concernent le vote électronique excluent la procuration.

Claire DE BISSCHOP demande quel sera le délai pour pouvoir voter. Si le délai est plus long qu'une seule journée, l'absence de procuration est compréhensible.

La Présidente affirme qu'un vote électronique a eu lieu dernièrement, et que la participation a sans conteste été plus importante que pour un vote à l'urne. La souplesse apportée par le vote électronique diminue naturellement les demandes de procurations. Elle propose de passer au vote.

Délibération n° 14

Le choix du vote électronique pour les élections à l'université de Poitiers est approuvé à l'unanimité.

17) Modèle économique des projets tutorés des BUT 2022-2023

Noëlle DUPORT explique qu'il s'agit d'une reprise de ce qui a déjà été soumis au vote l'année passée. La mise en place des BUT comprend 600 h de projet tutoré par an dans le volume d'enseignement destiné à l'étudiant. La rémunération pour les enseignants et enseignants-chercheurs qui assurent ces heures est cadrée par un texte du Bulletin officiel. Le Bulletin officiel paru l'année précédente ne cadre que le BUT 1, et celui du 15 avril 2022 reproduit ce cadrage de 75 h par an et par groupe de TD. C'est donc la duplication des dispositions de l'année précédente qui est soumise au vote ce jour. La CFVU s'est exprimée unanimement en faveur de ce texte.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 15

Le modèle économique des projets tutorés des BUT, pour l'année universitaire 2022-2023, est approuvé à l'unanimité.

18) Critères d'attribution permettant d'apprécier les candidatures au congé pour projet pédagogique 2023-2024

Noëlle DUPORT propose ce texte pour la 3^e fois, sans modification sur les deux dernières années. En l'absence de question, elle ne fera donc pas de commentaire sur ce texte. Le texte a reçu un avis favorable à l'unanimité de la CFVU.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 16

Les critères d'appréciation des demandes de congés pédagogiques pour l'année universitaire 2022-2023 sont approuvés à l'unanimité.

19) Formations locales et tarifs 2022-2023 (compléments)

Noëlle DUPORT annonce qu'il s'agit de la dernière étape concernant les formations locales, puisque la majorité de ce texte a déjà été votée. Elle indique que la modification majeure par rapport au texte de juillet concerne les DIU mis en place à l'INSPÉ, à la suite de la réforme des Masters MEEF, et qui accompagneront soit les temps complets, soit les mi-temps. Les étudiants titulaires d'un concours de premier ou de second degré doivent faire un stage. Les modalités de ce stage, à temps complet ou à mi-temps, dépendent de leur formation initiale. Pendant leur année de stage, ils doivent compléter leur formation par un volume d'enseignement. Ces DIU constituent donc le plus grand changement dans le texte.

Un changement mineur concerne une erreur matérielle sur un DU Nutrition, porté par FSS, qui indiquait un tarif identique selon qu'il était fait à Poitiers ou à la Réunion, alors qu'à la Réunion, le tarif est inférieur de 1000 €. Le texte sera donc modifié, et le tarif indiqué passera de 4250 € à 3250 € quand la formation continue est financée par un tiers.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 17

Les compléments apportés aux formations locales et aux tarifs, pour l'année universitaire 2022-2023, sont approuvés à l'unanimité.

20) Chaire de professeur junior

La Présidente souhaite exprimer le point de vue de l'Université de Poitiers sur la question des chaires de professeur junior. C'est un dispositif qu'elle s'est engagée à ne pas déployer massivement à l'université de Poitiers, mais à le déployer au regard des enjeux stratégiques de l'établissement. Cet engagement n'est pas remis en cause, mais il se présente dans un format différent, car le ministère demande de pluriannualiser les demandes, en se projetant sur les trois années à venir. L'année passée, au titre de la stratégie proposée en matière d'objectif de développement durable, il avait semblé pertinent de proposer une CPJ dans le domaine de Santé/Bien-être, pour venir renforcer l'équipe de Luc Pellerin (IRMETIST). Cette demande avait alors été validée par le Conseil d'administration, mais elle n'avait malheureusement pas été acceptée par le ministère. Le Conseil d'administration connaît la stratégie de l'établissement, qui a une trajectoire et des objectifs clairement identifiés. Actuellement, la CPJ est le seul moyen d'obtenir des ressources humaines supplémentaires pour renforcer le positionnement scientifique de l'établissement. Au niveau national, 229 chaires ont été ouvertes lors de la campagne précédente (aucune à l'université de Poitiers). L'objectif pour cette campagne est de 180 chaires pour porter la politique scientifique. Elle reconnaît la complexité que pose le recrutement sur une chaire de professeur junior, quand des maîtres de conférences HDR sont présents, sans pouvoir profiter de ce dispositif. Cependant,

L'université de Poitiers serait l'une des rares à refuser de profiter de cette possibilité offerte pour renforcer son potentiel sur des projets scientifiques qui relèvent d'une demande des laboratoires de recherche et des partenaires de l'université, que sont l'IH2EF ou les organismes de recherche. La Présidente explique qu'il s'agit de faire une demande de CPJ par an, de façon pluriannuelle, en se positionnant sur les trois objectifs de développement durable qui caractérisent l'université de Poitiers. L'IH2EF, un partenaire important de la nouvelle alliance, propose de financer à hauteur de 600 000 € un programme de recherche sur les data dans le domaine de l'éducation. Cela signifie des moyens humains et de l'animation politique scientifique. Il faut aller chercher une CPJ dans ce domaine, pour aider à porter ce déploiement voulu par un partenaire qui participe pleinement au rayonnement scientifique de l'université. Le CNRS reconnaît Poitiers comme capitale de l'éducation et considère comme envisageable le recrutement d'une CPJ dans ce domaine, possiblement au sein du CeRCA. Si l'université en ouvre une, le CNRS va suivre. La demande formulée pour IRMETIST sera repositionnée, soutenue par l'INSERM qui tentera d'en proposer une pour les deux autres équipes labélisées. Concernant le troisième objectif « ville et communautés durables », il est important de tenir compte du fait que le CNRS s'est positionné sur l'obtention de chaires pour le laboratoire PALEVOPRIM (résultats non encore connus). Il semble pertinent que l'université de Poitiers appuie, en partenariat, avec l'ouverture d'une chaire. L'IC2MP a été lauréat de magnifiques programmes prioritaires de recherche, notamment sur l'hydrogène. Il y aura logiquement un appel d'air scientifique par l'importante notoriété de l'IC2MP dans ce domaine. Il serait dommage de ne pas saisir cette opportunité pour recruter une CPJ. Elle réaffirme qu'il ne s'agit pas d'une utilisation abusive du dispositif, puisque les demandes sont contextuellement et scientifiquement posées, discutées avec les directions de laboratoire, pour renforcer un partenariat sur les trois objectifs de développement durable que l'université de Poitiers s'est fixé.

Yves GERVAIS déclare que la présentation de la Présidente était assez complète. Les intitulés des chaires que l'université souhaiterait inscrire dans sa stratégie pluriannuelle sont les suivantes : « Ischémie-reperfusion » (domaine santé/bien-être, reconduite de l'année passée) ; « analyse de données pour l'éducation » (Portée par Xlim, domaine éducation de qualité). Ce projet reçoit un fort soutien du CNRS. Enfin, « catalyse et électro catalyse pour la chimie durable » (portage IC2MP, domaine Ville et communautés durables), en lien avec les PEPR obtenus par l'IC2MP. Les projets de CPJ ont été présentés en CTE et en commission recherche.

Sylvie HANOTE demande à quoi correspondent les deux mentions pour le projet de CPJ de 2023 (ODD3, ODD 11). Elle veut savoir s'il s'agit d'une association, ou s'il faudra ultérieurement choisir entre les deux mentions. Il pourrait également s'agir d'une erreur.

La Présidente déclare qu'il semble s'agir d'une erreur dans le tableau mentionné, et remercie Sylvie HANOTE de l'avoir repérée. Elle ajoute que la vigilance est de mise, car le document va être transmis au ministère.

Yves GERVAIS explique que, lors de l'élaboration du document, des interrogations étaient en cours, sur l'opportunité de soutenir un projet conjointement avec le CNRS, à propos de la demande de PALEVOPRIM. Cela explique que pour 2024, il y ait deux projets pour le domaine « Ville et communauté durable »,

La Présidente pense que le tableau comporte toutefois une erreur. L'université de Poitiers, en 2024, ne portera que le projet du laboratoire Xlim. Le partenariat potentiel avec le CNRS n'a pas à apparaître sur le tableau de l'université de Poitiers.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 18

Les chaires de professeurs junior sont approuvées à la majorité (25 voix pour, 0 voix contre, 3 abstentions).

21) Charte des thèses

Yves GERVAIS explique que ce point porte sur un document qui encadre le déroulement des doctorats, et fait écho aux décrets d'application rédigés par le ministère. Le document est signé par les doctorants qui s'engagent à respecter la Charte, ainsi que par leurs encadrants et par le directeur de l'école doctorale. La Charte précise les rôles et devoirs de chacun des acteurs dans le déroulement du doctorat. La reprise de cette Charte a été

rendue nécessaire par la disparition de la COMUE Léonard de Vinci. Parallèlement, les arrêtés ont évolué, en particulier celui du 25 mai 2016 déterminant les principales lignes de l'encadrement des doctorats, qui a été modifié le 26 août 2022 et qui intègre désormais le comité de suivi individuel, des règles et des formations à suivre en termes d'intégrité scientifique (ce que l'université de Poitiers pratiquait déjà) et le serment que doit prêter le nouveau docteur à l'issue de sa soutenance, de respecter pour l'ensemble de sa carrière, et, quelles que soient ses missions futures, les règles communes en termes d'honnêteté, de déontologie et d'intégrité scientifique. Le nouveau docteur n'est pas obligé de donner suite au serment, ce qui devra être mentionné dans le rapport de soutenance. La Charte a donc évolué pour intégrer ces éléments. Le travail a été conduit en commun avec les écoles doctorales, la DRInnov, la DAJA, et examiné en commission recherche.

Aurélié HILT a l'impression qu'il manque d'importants éléments concernant les obligations du doctorant. Il n'est pas fait mention du dépôt légal électronique obligatoire dans la Charte ni des obligations de rendez-vous avec le Service commun de documentation pour faire un résumé, écrire des mots-clés, et ce qui a trait aux métadonnées en vue d'un recensement sur les sites tels que these.fr. La Charte ne fait pas non plus mention de l'obligation de dépôt de version corrigée ni de la procédure de confidentialité. Enfin, il n'est pas indiqué que la thèse sera scrutée par un logiciel antiplagiat.

Yves GERVAIS fait part de son incompréhension. Sur ces points, le travail a repris ce qui figurait dans la Charte précédente, et toutes ces actions y étaient détaillées. Elles le sont également à travers les règlements intérieurs des écoles doctorales.

La Présidente mentionne les articles 4.1 à 4,5 qui portent sur le dépôt électronique de la thèse.

Aurélié HILT répond que ces articles concernent un dépôt sur HAL uniquement, et n'a rien à voir avec le dépôt sur these.fr ni sur le SUDOC. Les articles mentionnés concernent le signalement après soutenance, mais ces interrogations portent sur les dépôts avant soutenance.

Yves GERVAIS ne comprend pas ce que réclame Aurélié HILT. Selon lui, la Charte mentionne les éléments qu'elle estime absents.

Aurélié HILT observe que leurs lectures sont différentes. Elle considère qu'il manque un passage en lien avec l'arrêté, qui précise que « la soutenance est conditionnée par la délivrance au président du jury par le service chargé du doctorat d'une attestation du dépôt de la thèse, et du bordereau électronique complété avec le concours du service chargé du doctorat et du service commun de la documentation [...] comportant un résumé en français et un résumé en anglais, ainsi qu'une liste de mots-clés. Il comprend notamment les métadonnées nécessaires à la description, à la gestion, à la diffusion et à l'archivage de la thèse conforme aux règles... » Elle pense que la Charte devrait faire mention de ces éléments dans une partie qui précède la soutenance.

Yves GERVAIS considère que cela est inclus dans le déroulement de la thèse.

Lucette TOUSSAINT demande si cela signifie que les documents du SCD devraient être faits avant la soutenance. Les doctorants avant soutenance déposent une version provisoire de leur thèse, et ils disposent de trois mois après la soutenance pour faire suivre au SCD la version définitive, comportant les éventuelles modifications que le jury aurait demandées.

La Présidente relit l'article 4.5 « l'établissement assure la mise en ligne de la thèse après communication au/à la doctorant(e) des modalités de dépôt et de diffusion électronique des thèses, et signature par le docteur d'un formulaire l'autorisant à diffuser sur internet la thèse. Ce formulaire, propre à chaque doctorant(e) précise les modalités de diffusion. Il précise également les conditions éventuelles d'embargo souhaitées par le doctorant ou son employeur ». Elle rappelle que cela existait déjà, et que cela a toujours été pratiqué à l'université de Poitiers.

Aurélié HILT continue de penser qu'il manque des éléments dans la Charte présentée qui viendraient préciser au doctorant ses obligations, notamment avant soutenance.

La Présidente ne considère pas que l'article 4.5 n'est applicable qu'après la soutenance.

Yves GERVAIS explique qu'après vérification auprès de la DAJA, l'article inclut, par définition, tout ce qui est dans la thèse.

Aurélié HILT pense quand même qu'il manque un certain nombre d'éléments et que la Charte en l'état ne remplit pas son rôle, si l'idée est de montrer aux doctorants quelles sont leurs obligations.

La Présidente répond que la pratique existe déjà, et que cela était déjà communiqué ainsi. Elle suggère que les règlements intérieurs des écoles doctorales pourraient être plus précis.

Lucette TOUSSAINT affirme que les documents diffusés en ligne par son école doctorale précisent un rétroplanning illustré des étapes. Elle concède que le SCD peut faire face à des doctorants qui oublient pour certains de le faire. Le secteur SHES a pris les choses en main, et demandé à Nolwenn CLÉMENT HUET de rencontrer l'ensemble des doctorants à partir de la 3^e année, pour leur rappeler les étapes, qui n'étaient jusque là mentionnées que lors de la réunion des primo entrants. Plusieurs rendez-vous ont eu lieu avec les responsables du SCD, et il a été décidé que, chaque année dans le secteur SHES, Nolwenn CLÉMENT HUET serait invitée pour présenter aux doctorants en fin de thèse ce qu'ils devront faire.

La Présidente pense qu'il n'est pas nécessaire de changer la Charte. Le cadre est là. En revanche, le process doit être complètement explicité au niveau des écoles doctorales. Elle s'engage, sous couvert de M. GERVAIS, à faire en sorte que le collège des écoles doctorales réunisse les directeurs d'écoles doctorales de telle sorte que cette procédure soit explicite, quitte à prendre modèle dans l'école doctorale portée par Lucette TOUSSAINT. Lucette TOUSSAINT précise que les deux écoles doctorales du secteur SHES suivent cette procédure, pas uniquement la sienne.

La Présidente souhaite que cela devienne obligatoire dans toutes les écoles doctorales.

Yves GERVAIS indique qu'il suffit de le mettre dans les règlements intérieurs des écoles doctorales, ce qui sera fait dans les semaines qui viennent.

Lucette TOUSSAINT demande jusqu'à quand des modifications de règlement intérieur peuvent être remontées.

Yves GERVAIS indique qu'idéalement, les règlements intérieurs doivent être prêts pour novembre.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 19

La charte des thèses de doctorat est approuvée à la majorité (27 voix pour, 0 voix contre, 1 abstention).

22) Convention de formation

Yves GERVAIS explique que la convention de formation se place dans la continuité de la Charte des thèses. C'est un document qui résume le déroulement de la thèse du doctorant : sujet, mode(s) de financement, pourcentage de présence dans le laboratoire ou dans un organisme extérieur, etc. Le document a évolué, en rapport avec les évolutions de la Charte.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 20

La convention de formation doctorale est approuvée à l'unanimité.

La Présidente annonce que, sous réserve de la publication de l'arrêté correspondant, il n'y aura plus de différence de traitement des doctorants en fonction de leur date de recrutement. La mise en conformité se fera à partir du 1^{er} janvier 2023.

23) Procès-verbal du Conseil de gestion de la Fondation Poitiers Université du 21 juin 2022

Pascal ROBLOT rapporte le Conseil de gestion du 21 juin 2022. La Fondation va mieux sur le plan pécuniaire, et sur son offre. Elle pourra continuer à soutenir les laboratoires et les doctorants. Trois projets ont été défendus. L'un portant sur Health Faire porté par des étudiants en pharmacie, dont l'un de l'université de Poitiers. Il s'agit d'une formation à la santé par le jeu. Le prototype a été montré et la Fondation va soutenir le projet. Le second projet IDEA (Innover en Dehors de cAdre) ne figure pas dans le plan ELANS, est porté par James ROBERT. Enfin, le troisième projet porte sur l'accompagnement des étudiants parents (très souvent des parents seuls). Deux chaires sont en cours de démarrage, l'une portant sur les industries culturelles et créatives dans les métavers, qui va s'appeler « ICC dans les mondes virtuels », portée par Inès DE LA VILLE, et une chaire cybersécurité, qui va s'appeler « FRUIT », portée par l'IRIAF, et qui a le soutien de la communauté de Niort. La politique globale de la Fondation tourne autour de sa volonté de s'ancrer territorialement. Il a été proposé que la Fondation soit invitée dans les conventions territoriales, mais les conventions territoriales signées avec Grand Poitiers ou Grand Angoulême se feront avec l'université et devront prendre en compte la Fondation. La Fondation ne sera plus à considérer de façon indépendante, afin d'éviter que l'université et sa Fondation ne se retrouvent en situation de concurrence, comme cela a pu être le cas. Enfin, Monsieur Johnny ROUSSEAU, responsable du magasin Boulanger de Poitiers et responsable innovation et actions caritatives pour la région Sud-ouest et Monsieur Jérôme PETIT, Président de la société SERLI seront nommés au Conseil de gestion, avec l'approbation du Conseil d'administration de l'université.

La Présidente considère qu'il est important de retenir que la Fondation va mieux. Un véritable élan est donné, et de vrais soutiens sont annoncés, dans un maillage territorial plus important.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 21

Le procès-verbal du Conseil de gestion de la Fondation Poitiers Université du 21 juin 2022 est approuvé à l'unanimité.

24) Convention avec l'École de l'ADN

Pascal ROBLOT explique que le Conseil d'administration doit approuver (ou non) la convention avec l'École de l'ADN. C'est une association qui vise à promouvoir et vulgariser les sciences du vivant. L'association de Poitiers porte l'École de l'ADN pour toute la Région Nouvelle-Aquitaine. La convention avec l'université de Poitiers existe depuis 16 ans. De nombreuses actions sont faites à l'Espace Mendès France, mais également dans les établissements scolaires et vers le grand public. L'association de Poitiers fait partie d'un réseau national des écoles de l'ADN. Le versement est de 17 000 € par an pendant 3 ans (deux versements de 8500 € par an).

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 22

La convention de partenariat entre l'association « École de l'ADN en Nouvelle-Aquitaine » et l'université de Poitiers est approuvée à l'unanimité.

25) Tarifs et subventions

Flora SFEZ explique que sont proposés au vote les tarifs et les subventions qui ont été validés par la Commission subvention.

La Présidente propose de passer au vote

Délibération n° 23

Les tarifs et subventions sont approuvés à l'unanimité.

26) Questions diverses

En l'absence de questions diverses, la Présidente remercie les personnes présentes et lève la séance du Conseil d'administration.

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

Virginie LAVAL

