

DÉLIBÉRATION n° CA-10-03-2023-01 DU CONSEIL D'ADMINISTRATION



Séance du 10 mars 2023

Compte-rendu du Conseil d'administration
du 16 décembre 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 16 décembre 2022 est approuvé, conformément à la pièce-jointe.

Article 2 : Décompte des voix

La présente délibération est adoptée à l'unanimité.

Fait à Poitiers, le 10 mars 2023
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 15/03/2023

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 16 décembre 2022

Ordre du jour

- 1- Informations générales ;
- 2- Compte-rendu du Conseil d'administration du 25 novembre 2022 (pour délibération) ;

Vie institutionnelle :

- 3- Élections auprès des listes d'usagers présentes au Conseil d'administration (1 titulaire et 1 suppléant par liste) pour siéger au Comité électoral consultatif de l'université de Poitiers (soit un total de 4 titulaires et 4 suppléants) (pour délibération) ;
- 4- Élections pour siéger à la Commission des structures de l'université de Poitiers (1 membre usager du Conseil d'administration) (pour délibération) ;
- 5- Élections pour siéger au sein du CRIEE du SURIEE : 3 usagers siégeant au Conseil d'administration (pour délibération) ;
- 6- Élections pour siéger au Conseil du SSU : 2 usagers siégeant aux Conseils centraux et leurs suppléants, choisis par le Conseil d'administration, parmi les élus usagers du Conseil d'administration et du Conseil académique (pour délibération) ;
- 7- Mise en œuvre de la protection fonctionnelle au sein de l'université de Poitiers (pour délibération) ;
- 8- Convention cadre entre le Centre hospitalier régional de Poitiers et l'université de Poitiers (pour délibération) ;

Budget :

- 9- Budget rectificatif technique 2022 (pour délibération) ;
- 10- Budget initial de l'année 2023 (pour délibération) ;

Ressources humaines :

- 11- Campagne d'emplois (pour délibération) ;
- 12- Transformation de supports (pour délibération) ;
- 13- Repyramidage des enseignants-chercheurs (pour délibération) ;
- 14- Taux et fonctions PCA (pour délibération) ;
- 15- Mise à jour de la liste des fonctions ouvrant droit à l'indemnité fonctionnelle (composante C2 du RIPEC) (pour délibération) ;

Formation et vie universitaires :

- 16- Capacités d'accueil à l'entrée du premier cycle universitaire pour l'année universitaire 2023-2024 (pour délibération) ;
- 17- Capacités d'accueil pour l'accès à la première année du deuxième cycle conduisant au diplôme national de master pour l'année universitaire 2023-2024 (pour délibération) ;
- 18- Modalités de recrutement pour l'accès à la première année du deuxième cycle conduisant au diplôme national de master pour l'année universitaire 2023-2024 (pour délibération) ;
- 19- Les attendus à l'entrée en master 1 pour l'année universitaire 2023-2024 (pour délibération) ;
- 20- Critères généraux d'examen des candidatures à l'entrée en master 1 pour l'année universitaire 2023-2024 (pour délibération) ;
- 21- Principes généraux de constitution et rôle des commissions de recrutement à l'entrée en master 1 pour l'année universitaire 2023-2024 (pour délibération) ;

- 22- Répartition des capacités d'accueil 2023-2024 en deuxième année de Maïeutique, Médecine, Odontologie, Pharmacie, et en première année de masso kinésithérapie pour les étudiants inscrits en licence accès santé en 2022-2023 (pour délibération) ;
- 23- Filières de santé MMOPK : capacités d'accueil en deuxième année du premier cycle de Maïeutique, Médecine, Odontologie, Pharmacie, et en première année de masso kinésithérapie pour 2024-2025 (pour délibération) ;

Recherche :

- 24- Modalités de rattachement d'un membre à un laboratoire ou de changement de laboratoire (pour délibération) ;
- 25- Programme pluriannuel d'Investissement recherche (pour délibération) ;

Immobilier :

- 26- Plan de sobriété (pour délibération) ;
- 27- Liste des logements de fonctions (pour délibération) ;

Fondation :

- 28- Procès-verbal du Conseil de gestion de la Fondation Poitiers Université du 15 novembre 2022 (pour délibération) ;

Finances :

- 29- Décharge de responsabilité du régisseur du Service commun de documentation pour le vol d'espèces commis le 7 novembre 2022 (pour délibération) ;
- 30- Tarifs et subventions (pour délibération) ;
- 31- Questions diverses.

Les membres présents :

Thierry CABIOCH ; Brice COUTURIER ; Claire DE BISSCHOP ; Isabelle DELOUVEE ; Clémence DE NOUEL ; Pascale DROUET ; Isabelle DUFONT ; Laure FAVOT-LAFORGE ; Annie GENIET ; Sylvie HANOTE ; Aurélie HILT ; Lou JEZEQUEL ; Eddy LAMAZEROLLES ; Virginie LAVAL ; Ariane LE MOING ; Sandra MIRVAL ; Thomas QUEGEO ; Bruno QUINTON ; Jean-Pierre RICHER ; Frédéric RIDEAU ; Roger LUCAS ; Richard SALIVES ; Nathalie THIRIET ; Lucette TOUSSAINT ; Frédérique VRAY.

Participants avec voix consultative :

Gilles MIRAMBEAU ; David MARTIN.

Invités permanents :

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

Procurations :

BRENET François	à	GENIET Annie
FAVOT-LAFORGE Laure	à	THIRIET Nathalie
HAYER Nicolas	à	TOUSSAINT Lucette
PALLUAULT Olivier	à	CABIOCH' Thierry
PAUVERT Rodolphe	à	DE BISSCHOP Claire
PAVAGEAU Stéphanie	à	DROUET Pascale
PLUMET Sylvie	à	LE MOINE Ariane

1) Informations générales

La Présidente fait un bilan de l'évolution à ce stade de la RIPEC.

Concernant la composante C1, lié au grade ; on est toujours en attente de l'arrêté ; la prime devrait passer 2 800 euros à 3 500 euros en 2023. Elle sera versée mensuellement avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2023

Concernant la composante C2, liée à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités ; cette indemnité vient remplacer, à compter du 1^{er} septembre 2022, les primes pour charges administratives (PCA) et les primes de responsabilités pédagogiques (PRP) précédemment en vigueur pour les personnels enseignants-chercheurs concernés par le RIPEC.

- La liste des fonctions ouvrant droit à cette indemnité et les montants ont été adoptés par le conseil d'administration lors de sa réunion du 17 juin 2022. L'ensemble des informations est consultable dans le recueil des actes administratifs (Délibération n°CA-17-06-2022-11).
- Conformément aux textes réglementaires, le versement de cette indemnité est mensualisé. Sa mise en paiement sera effective à compter de la paye de février 2023, avec effet rétroactif au 1^{er} septembre 2022.

Si l'une de ces fonctions est occupée par un personnel non concerné par le RIPEC (ex. enseignant du 1^{er} ou du 2nd degré) et que le montant de l'indemnité fonctionnelle a été révisé, le montant de sa PCA sera aligné sur celui de l'indemnité fonctionnelle, avec effet au 1^{er} septembre 2022.

Concernant la composante C3, liée aux Primes individuelles ; 202 collègues ont déposé une demande (dont 44% de femmes). 115 primes individuelles étaient disponibles (Montant : 4300€ brut voté par le Conseil d'Administration de l'UP en date du 14 octobre 2022). Pour rappel, cette prime est allouée pour l'un des quatre motifs :

- l'engagement en pédagogie
- l'engagement en recherche
- l'engagement dans les tâches d'intérêt général
- ou pour l'ensemble des missions.

Les lignes directrices de gestion, votées au CA du 11 mars 2022 et conformes à celles du ministère, imposent une répartition des primes par motif :

- au moins 30% pour la pédagogie (P),
- au moins 30% pour la recherche (R),
- au plus 20% pour les tâches d'intérêt général (TIG)
- au plus 20% pour l'ensemble des missions.

Les propositions d'attribution ont été émises par le Conseil académique restreint (CAc) sur la base de critères précis, à partir des 6 notes constituées des notes du CAc puis du CNU pour les motifs P, R et TIG. La concordance, par motif, des notes du CAc et du CNU a été le critère constant dans la procédure d'attribution. La mise en œuvre des critères s'est faite sur documents anonymisés.

- Les dossiers notés A dans chacun des 3 motifs P, R et TIG, par le CAc et par le CNU, ont été d'emblée retenus au titre de l'engagement pour l'ensemble des missions.
- Les dossiers notés A au titre d'un même motif par le CAc et par le CNU, ont été ensuite sélectionnés, en excluant les dossiers présentant 4C par ailleurs, puis ceux notés 2C dans un même motif.
- Afin d'éliminer les doublons et de tenir compte des pourcentages de répartition, les dossiers notés A par le CAc et par le CNU pour deux motifs ont été répartis dans l'un ou l'autre de ces motifs.
- En accord avec les lignes directrices de gestion, les dossiers ayant obtenu 2 A au seul titre des TIG, et bénéficiant par ailleurs de l'indemnité fonctionnelle (C2 du RIPEC) ont été exclus.

107 dossiers ont été ainsi sélectionnés. Les huit derniers dossiers à déterminer ont été identifiés

- parmi les dossiers ayant obtenu 4 A et 2C (même notation au CAc et au CNU)
- puis parmi ceux présentant 2A en R et au maximum 2C par ailleurs (même notation au CAc et au CNU).

Pour départager les ex-aequo, il a été tenu compte de la proportion entre corps, entre motifs, de la répartition entre groupes CNU et du rapport avec le pourcentage des candidatures pour chaque groupe CNU. Au final, la répartition des 115 primes selon les motifs est la suivante :

- 16 primes au titre de l'ensemble des missions (14 %),
- 44 primes au titre de l'investissement pédagogique (38 %),
- 43 primes au titre de l'activité scientifique (37 %)
- 12 primes au titre de l'investissement dans les tâches d'intérêt général (11 %).

55% des femmes ayant déposé un dossier sont bénéficiaires de la prime (soit 43% de l'ensemble des bénéficiaires) ; 62% des 115 bénéficiaires de la prime individuelle appartiennent au corps des maîtres de conférences, 38% à celui des professeurs. La prime individuelle sera versée mensuellement avec le salaire à compter de février 2023, avec effet rétroactif au 1er octobre 2022.

Des modifications possibles attendues pour 2023 :

- Suppression du motif principal de la demande (le souhait de France Universités que l'EC puisse motiver sa demande n'a pas été retenu)
- Inversion des instances avec un avis CNU avant, puis avis de l'université (CAC) ensuite.
- Avis unique de chaque instance qui indique le ou les motifs à retenir pour le bénéfice de la prime au sens des articles L123.3 du code l'éducation. Un motif supplémentaire d'intérêt général a été rajouté.
- Le président arrête la liste des bénéficiaires avec le ou les motifs d'attribution.
- Suppression du délai de carence (dès la publication du décret, y compris pour les EC qui terminent une PEDR)

Concernant le repyramidage ITRF

La Présidente rappelle que toutes les données chiffrées de l'université de Poitiers sont disponibles sur l'intranet :

- Cat. B : 314 promouvables (50/50 soit 157 de chaque sexe) / 63 dossiers déposés (50 f et 13 h) / 11 dossiers classés (3 hommes / 8 femmes) / 8 promus les 7 premiers et la 9ème (3 hommes et 5 femmes)
- ASI : 6 possibilité attribués à l'université (Biologie, analyse chimique, exp. Et instrumentation biologique, GA, informatique et réalisation mécanique) 2 infructueux au niveau nationale (biologie et exp. Et instrumentation biologique) 4 reçus => 2 femmes et 2 hommes
- IGE : 19 promouvables (6 femmes et 13 hommes) 7 dossiers déposés 3 femmes et 4 hommes => 1 admissible (4ème) => résultat le 7 décembre
- IGR : 50 promouvables (20 femmes et 30 hommes) 11 dossiers déposés 4 femmes et 7 hommes => 0 admissible

Au vu de ces éléments, les emplois-type suivants correspondaient à ces orientations. Dans le cadre du repyramidage des personnels ITRF, l'université de Poitiers a obtenu 8 promotions (5 femmes et 3 hommes) dans le corps des techniciens (sur les 11 dossiers classés par l'établissement et remontés au ministère).

Sur les 6 postes d'ASI ouvert, 4 postes ont été pourvus et 2 ne l'ont pas été faute d'admissibles :

- ASI en biologie, SVT (A3A43) [Non pourvu]
- ASI gestionnaire d'application / assistance support (E3A41)
- ASI Assistant-e ingénieur-e en expérimentation & instrumentation biologiques (A3A42) [Non pourvu]
- ASI en réalisation mécanique (C3D47)
- ASI en analyse chimique (B2A41)
- ASI en gestion administrative (J3C44)

Pour les IGE, 7 dossiers ont été déposés et classés. 1 dossier a été déclaré admissible par le ministère mais n'a pas été admis après l'oral.

Pour les IGR, 11 dossiers ont été classés mais aucun retenu par le ministère.

Concernant le repyramidage Enseignants-Chercheurs

L'université de Poitiers a bénéficié de 18 promotions (8 en 2021 et 10 en 2022) pour les sections suivantes :

- Promotion 202102, 06, 16, 25, 27, 32, 61, 65
- Promotion 202205, 06, 16, 22, 23, 27,31, 32, 61, 66

A noter que 5 sections ont bénéficié de deux promotions : 06, 16, 27, 32, 61. Les auditions sont terminées depuis le 7 décembre. Nous avons jusqu'au 12 décembre 17h pour saisir les propositions de nomination dans l'application ELECTRA. L'établissement a mobilisé un groupe de travail pour aider à la définition des principes d'ouverture des sections CNU au titre du repyramidage. La Présidente rappelle que les principes généraux ont été énoncés sur la base des sections CNU anonymisées de façon à éviter tout biais d'appartenance.

Au total, 55 dossiers ont été déposés pour ces deux campagnes simultanées selon une répartition globale de 22 femmes et 33 hommes :

- 6 dossiers au seul titre de l'année 2021 : 3 femmes, 3 hommes
- 24 dossiers au seul titre de l'année 2022 : 9 femmes, 15 hommes

- 25 dossiers au titre des deux années 2021 et 2022 : 10 femmes, 15 hommes

Parmi les 5 sections concernées par les 2 années

- 3 candidatures ont participé au repyramidage seulement au titre de 2022, en fonction de l'ancienneté ou de la date de soutenance de l'HDR).

Parmi ces 55 dossiers, 46 d'entre eux (16 femmes et 30 hommes), toutes sections et toutes années confondues, ont donné lieu à une audition (9 dossiers non auditionnés). Les auditions sont terminées depuis le 7 décembre. Sur proposition du groupe de travail et validé par le CAC restreint, les comités d'auditions étaient composés d'un membre pivot, représentant de l'établissement et de membres spécialistes de la discipline, extérieurs à l'université de Poitiers. Le choix de la promotion a été effectué sur la base des avis du CNU, du CAC et de l'audition. Nous avons jusqu'au 12 décembre 17h pour saisir les propositions de nomination dans l'application ELECTRA.

Des modifications possibles sont attendues pour 2023 :

- Ouverture possible de poste de repyramidage sur une section ou sur deux sections d'un même groupe CNU (et non plus sur un groupe de sections comme le souhaitait France Universités)
- Inversion des avis des instances avec le CNU en 1er et un comité de promotion ensuite dans les établissements
- Diminution du nombre d'avis : un avis sur les acquis de l'expérience, un autre avis sur l'aptitude professionnelle (au lieu de 6 avis auparavant)
- Mise en place d'un comité de promotion de 5 personnes (l'une désignée par le président les autres désignés par le CAC), qui arrêtera pour le président la liste non classée des personnes retenues, ce qui allègera le travail des CAC
- Publication de la composition des comités
- Le président arrête la nomination du professeur parmi les personnes de la liste.

Les violences à l'UP

A la suite du problème du tag nominatif, l'université a effectué plusieurs actions :

- Le tag a été effacé dans la journée, comme d'habitude. C'est une politique de l'UP de veiller à effacer tous les tags quels que soient leurs motifs, car c'est une dégradation des biens de l'université et de l'environnement d'étude des étudiants et de travail des collègues.
- le jeune homme concerné été appelé par la présidente
- un message ferme a été envoyé par la présidente à toute la communauté universitaire
- une enquête administrative interne à l'UP a été diligentée, en vue d'une éventuelle procédure disciplinaire
- une plainte contre X a été déposée auprès du commissariat de police, car l'UP.

On peut observer que quelques groupes trouvent cela insuffisant et demandent des actions supplémentaires, en ciblant nominativement la Présidente et en suggérant sa complaisance. Il faut rappeler que nous restons dans un état de droit :

- l'université n'a pas le pouvoir de dissoudre des associations, cela relève de la justice
- la liberté d'association ainsi que la liberté d'expression sont très protégées en France, et c'est la règle dans un pays démocratique. Il faut des éléments de preuve tangibles pour pouvoir interdire une parole ou une association. Il y a des procédures juridiques.
- L'université ne dispose pas de preuves de nature à saisir le procureur de la république contre quiconque, toutefois si certains disposent d'éléments, alors il est de leur devoir de saisir eux même le procureur (ou de transmettre à l'UP leurs éléments) plutôt que de reprocher une éventuelle inaction de l'UP.

Certaines interpellations sur ce sujet sont indignes, suggérant une inertie volontaire, voire une complaisance, de la Présidence, ce qui est non seulement faux mais également insultant à son encontre

2) Compte-rendu du Conseil d'administration du 25 novembre 2022

La Présidente demande aux membres s'ils ont des corrections à apporter.

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

Délibération n° 01

Le compte-rendu du Conseil d'administration du 25 novembre 2022 est approuvé à la majorité (31 voix pour, 0 voix contre, 1 abstention).

3) Élections auprès des listes d'usagers présentes au Conseil d'administration (1 titulaire et 1 suppléant par liste) pour siéger au Comité électoral consultatif de l'université de Poitiers (soit un total de 4 titulaires et 4 suppléants)

Gilles MIRAMBEAU indique les candidatures reçues :

Pour la liste « BOUGE TA FAC » :

- Luc MARICOT
- Lou JEZEQUEL

Pour la liste « UNI » :

- Maxime BRUNET
- Juliette LANGLOIS

Pour la liste « UNEF » :

- Hanna GERARD-TANGUY
- Lucas ROGER

Pour la liste « ALTERNATIVE » :

- Brice COUTURIER
- Ines PILPRE

4) Élections pour siéger à la Commission des structures de l'université de Poitiers (1 membre usager du Conseil d'administration)

Gilles MIRAMBEAU annonce les résultats.

Délibération n° 02

Monsieur Luc MARICOT est élu membre de la Commission des structures de l'université de Poitiers, en qualité d'usager du Conseil d'administration, pour un mandat de deux ans, à la majorité des membres du Conseil d'administration (15 voix pour, 12 voix contre, 5 bulletins nuls).

5) Élections pour siéger au sein du CRIEE du SURIEE : 3 usagers siégeant au Conseil d'administration

Gilles MIRAMBEAU annonce les résultats du premier tour. Afin de départager Guillaume SABOUREAU (Bouge ta fac) et Hanna GÉRARD-TANGUY (UNEF), un deuxième tour est organisé.

Délibération n° 03

Au premier tour :

Madame Marie-Laure BARRIER est élue membre du Conseil des relations internationales et des étudiants étrangers de l'université de Poitiers, en qualité d'usager du Conseil d'administration, pour un mandat de deux ans, à la majorité des membres du Conseil d'administration (19 voix pour, 3 bulletins nuls) ;

Madame Lou JEZEQUEL est élue membre du Conseil des relations internationales et des étudiants étrangers de l'université de Poitiers, en qualité d'usager du Conseil d'administration,

pour un mandat de deux ans, à la majorité des membres du Conseil d'administration (22 voix pour, 3 bulletins nuls) ;

Au second tour :

Madame Hanna GERARD-TANGUY est élue membre du Conseil des relations internationales et des étudiants étrangers de l'université de Poitiers, en qualité d'usager du Conseil d'administration, pour un mandat de deux ans, à la majorité des membres du Conseil d'administration (18 voix pour) ;

Monsieur Lucas ROGER est le suppléant de Madame Hanna GERARD-TANGUY.

6) Élections pour siéger au Conseil du SSU : 2 usagers siégeant aux Conseils centraux et leurs suppléants, choisis par le Conseil d'administration, parmi les élus usagers du Conseil d'administration et du Conseil académique

Gilles MIRAMBEAU annonce qu'il y a trois candidatures, pour deux sièges et indique les modalités pour procéder au vote.

La Présidente remercie les étudiants élus au Conseil d'administration.

Délibération n° 04

Madame Clémence DE NOUËL est élue membre du Conseil du Service de santé universitaire de l'université de Poitiers, en qualité d'usager du Conseil d'administration, pour un mandat de deux ans, à la majorité des membres du Conseil d'administration (24 voix pour, 4 bulletins nuls) ;

Monsieur Thomas QUEGEO est le suppléant de Madame Clémence DE NOUËL ;

Monsieur Jules SOULIÉ est élu membre du Conseil du Service de santé universitaire de l'université de Poitiers, en qualité d'usager du Conseil académique, pour un mandat de deux ans, à la majorité des membres du Conseil d'administration (22 voix pour, 4 bulletins nuls) ;

Madame Salomé THIERCELIN est la suppléante de Monsieur Jules SOULIÉ.

7) Mise en œuvre de la protection fonctionnelle au sein de l'université de Poitiers

Przemyslaw SOKOLSKI explique que la délibération vise à informer les agents d'une part de leur droit à la protection fonctionnelle ; et d'autre part, de la garantie publique contre tout aléa moral dans l'intérêt d'une bonne gestion des deniers publics, et ce, sur la base des principes annexés à la délibération et dont l'objet est de limiter le montant des frais d'avocats assumés par l'université. Le but est d'éviter que l'octroi de la protection fonctionnelle ne soit prétexte à exiger des honoraires démesurés par rapport au service fourni. Le texte a été légèrement modifié par le Comité technique, conformément aux demandes.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 05

La mise en œuvre de la protection fonctionnelle au sein de l'université de Poitiers est approuvée à l'unanimité.

8) Convention cadre entre le Centre hospitalier régional de Poitiers et l'université de Poitiers

La Présidente insiste sur l'importance de cette convention dans la nouvelle politique de site, véritable enjeu de proximité. Des liens forts doivent être tissés entre l'Université de Poitiers et particulièrement le CHU –

partenaire essentiel pour la recherche, la formation et la vie étudiante, car premier employeur de la Vienne –, sans oublier dans une moindre mesure, l'INSERM.

Pascal ROBLOT explique que, pour qu'un CHU puisse être désigné avec la lettre U, ce doit être un Centre hospitalier régional lié par convention à une université. La modification du territoire opérée ces dernières années englobe non seulement Lusignan et Montmorillon, mais désormais Châtelleraut, rendant la précédente convention caduque au 1^{er} janvier 2022. Aussi, selon les textes, le CHU en tant que tel n'existe plus dans la Vienne. La nouvelle convention comporte de fait des modifications importantes. Le titre 2 comprend des points essentiels sur la formation, la vie et la santé des étudiants ainsi que sur l'intégration du CFA dans la formation continue – ce qui n'était pas le cas jusqu'à présent. Les évolutions majeures apparaissent dans les titres 4 et 5, et concernent le développement de la recherche en santé. Cet accord ainsi plus équilibré se veut garant d'une meilleure transparence quant aux financements perçus par le CHU lors de publications et mises en place de protocoles : dotations MIG (mission d'intérêt général), SIGAPS (lié aux publications), SIGREC (lié aux protocoles de recherche et pour chaque inclusion de patient). Engagement qui porte à la fois sur la voie de cette transparence, mais également sur une voie de redistribution au profit du développement de la recherche, et qui s'inscrit dans le cadre de l'Alliance aquitaine. Le titre 5, quant à lui, relatif à la gestion des personnels hospitalo-universitaires – jusqu'ici dérogatoire par rapport aux autres universitaires en raison d'une gerance bipartite entre le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, mais prépondérante du ministère de la Santé, rétablit l'importance de la part universitaire, notamment dans le développement des axes de recherche. Cette convention représente donc une nouvelle façon de travailler pour une durée de deux ans renouvelables, de façon à continuer de la faire évoluer vers des modèles encore plus collaboratifs, comme celui de Nantes.

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

Délibération n° 06

La Convention cadre entre le Centre hospitalier régional de Poitiers et l'université de Poitiers est approuvée à l'unanimité.

9) Budget rectificatif technique 2022

La Présidente informe que la pré-notification relative à la subvention pour « charge de service public » a été reçue tardivement, le 24 novembre. Malgré tout, les services ont fait en sorte d'en intégrer les éléments dans le budget et établi des projections de dépenses et de recettes nouvelles. Bien que le budget présenté ait fait l'objet d'une conception la plus pointue possible, compte tenu du contexte inflationniste, un budget rectificatif n'est pas exclu en cours d'année.

Elle rappelle les mesures de revalorisation du point d'indice et d'autres via la LPR, impactant fortement la masse salariale. Certaines mesures seront compensées en totalité, notamment tout ce qui est relatif à la LPR, au RIFSEEP, au RIPEC et au repyramidage. D'autres, en revanche, ne le seront que partiellement comme la revalorisation du point d'indice pour 2023 et plus particulièrement tout ce qui a trait aux vacances, heures complémentaires et CDD/CDI financés hors plafond d'État. L'université dispose de fait de deux plafonds : celui de l'État, c'est-à-dire tous les postes financés par le ministère, et les ressources propres à l'établissement. Autre conséquence à prendre en compte : la non-compensation du GVT, ce qui génère de fortes tensions sur cette masse salariale. En effet, le vieillissement de la communauté universitaire induit indubitablement une progression sur les grilles d'ancienneté, qui pèse chaque année plus fortement sur le budget de l'université – de l'ordre de 1,8 million d'euros uniquement liés au GVT pour 2023 ; et ce, malgré la pression constante exercée par France Universités sur le cabinet ministériel pour obtenir cette compensation.

En outre, certaines décisions de politiques locales influent également sur la hausse de la masse salariale, plus particulièrement celle issue de la volonté de revaloriser le régime indemnitaire des collègues BIATSS afin de devancer la politique nationale, et faire face à l'écosystème local extrêmement concurrentiel. Politique longuement discutée avec le Rectorat, qui a soutenu l'université et s'en est fait le relai auprès du ministère. Résultat : l'établissement a été autorisé à puiser dans son fonds de roulement, et a obtenu de l'État 300 000 €. Les décisions politiques locales externes jouent également un rôle sur la variation de la masse salariale, notamment la hausse de la taxe de mobilité à l'initiative de Grand Poitiers. L'université étant le deuxième employeur de la Vienne, cet impôt destiné à soutenir la mobilité des habitants du territoire, s'avère de fait conséquent.

De plus, l'augmentation du coût du plateau-repas du CROUS, évalué à 18 500 €, déteint aussi sur la masse salariale, et ce, d'autant plus la décision de la Présidente de ne pas répercuter cette hausse sur les personnels de l'université.

Cependant, les recettes en provenance de l'activité contractuelle connaissent une belle progression. À titre de rappel : « Excellence » avec 16 millions supplémentaires, Dem'UP et ses 6 millions supplémentaires et le nombre de contrats de recherche transférés à l'UP dans le cadre d'une convention signée avec le CNRS. Il en est de même pour les recettes liées à l'apprentissage. Modalité pédagogique pertinente qui augure une prédominance conséquente au sein de l'établissement.

Le budget initial 2023 déficitaire à l'instar de la plupart des autres universités contraint l'établissement à prélever une compensation sur le fonds de roulement conformément à l'autorisation accordée par le Rectorat afin d'une part de neutraliser l'augmentation irraisonnée du coût des fluides, et d'autre part, de poursuivre sa politique de soutien indemnitaire en faveur des personnels BIATSS dans l'attente de la revalorisation pleine du RIFSEEP. Ayant resitué le contexte, elle cède la parole à Mme MARCHARD.

Catherine MACHARD rappelle l'obligation de présenter au préalable le budget rectificatif technique 2022, dont l'objet est de réduire les prévisions de recettes et de dépenses dans le but d'améliorer les taux d'exécution sur l'année. Les principaux ajustements touchent les prévisions des budgets les plus importants : l'UB recherche et du GEPA. Par ailleurs, pour cette année, il s'agit du troisième en raison de l'augmentation du coût de l'énergie, du point d'indice et de la revalorisation indemnitaire.

Tableau des emplois :

Fixé par l'État à 2 611 emplois, le plafond global n'est pas modifié par rapport au BR d'octobre et reste à 2894.

Tableau des autorisations budgétaires :

Les prévisions de dépenses diminuent de 8 % en raison de la régularisation de certaines mesures prévues en doublon portant sur la masse salariale centrale, mais également de l'évolution de la LPR, quant à elle, effective qu'en 2023, ainsi que des réductions de frais de personnel sur convention et de crédits de fonctionnement en lien avec les conventions.

Les réductions d'investissement correspondent au report de travaux programmés de 2022 à 2023 et aux années suivantes.

Les recettes diminuent de 4 % par rapport au BR2, et ce, sans l'ajustement de la subvention pour charge de service public définitive pour 2022 non encore reçue. Les recettes prévisionnelles subissent une baisse sur les conventions de recherche et sur le GEPA. Le tableau affiche des réductions de 2,9 millions d'euros pour le personnel, 5,7 millions en fonctionnement, 19 millions en AE d'investissement et 15 millions en CP d'investissement. Pour les recettes, la réduction de 12,4 millions est due aux financements publics, aux recettes propres et aux recettes fléchées.

Après ce BR technique, le solde budgétaire s'établit à 18,4 millions (il était à 6,6 millions après le BR2). Il faut toutefois garder à l'esprit que le solde budgétaire est impacté par une opération de rapprochement de subvention pour charge de service public datant de 2021, mais effectuée en 2022. En excluant cet ajustement, le solde budgétaire serait négatif de -14,3 millions – conséquence logique étant donné le nombre de dépenses non couvertes par les recettes.

Tableau d'équilibre financier :

Ce tableau met en lumière les opérations non budgétaires qui influent sur la trésorerie, par exemple la TVA, ou des financements pour lesquels l'université est coordinatrice. En effet, pour certaines conventions, l'université récolte la totalité des fonds liés à la convention, mais les reverse aux partenaires – opération comptable ne figurant pas dans le budget, mais dans des comptes de tiers. Le prélèvement sur trésorerie s'élève donc à 13, 254 millions.

En droit constaté, les mêmes diminutions se retrouvent. La capacité d'autofinancement s'établit à 4, 448 millions d'euros. Le prélèvement à prévoir sur le fonds de roulement moins important qu'annoncé au BR2 s'élève à 22 376 millions. La situation patrimoniale apparaît comme légèrement trompeuse, puisque positive grâce au GEPA alors que le budget principal a une insuffisance d'autofinancement de 6,6 millions.

En conclusion :

- Solde budgétaire négatif
- Prélèvement sur la trésorerie de 15 millions
- Capacité d'autofinancement de 4 millions
- Niveau final de trésorerie : 66,8 millions
- Niveau final de fonds de roulement de près de 47 millions, dont 28 millions relèvent du GEPA.

Thomas QUEGEO après avoir observé que, sur le tableau des emplois, l'université n'atteint pas la limite des 2 611 emplois fixée par l'État, mais 2 530, aimerait en connaître les raisons.

Flora SFEZ répond que l'université ne dispose pas de la masse salariale pour atteindre ce plafond.

Gilles MIRAMBEAU ajoute que l'université devant tenir compte des deux plafonds dont elle dispose, elle ne peut en dépasser aucun. Si l'un est atteint, l'autre ne peut être mis à contribution.

David MARTIN pense qu'il faudrait préciser ce que signifie GEPA, pour les étudiants nouvellement élus.

Catherine MACHARD explique que cet acronyme signifie « Gestion du Patrimoine ». En 2011, par convention avec l'État, l'université a reçu la dévolution du patrimoine. L'établissement devient donc propriétaire de tous ses bâtiments, et a obligation de gérer les finances qui en relèvent dans un budget annexe.

Flora SFEZ ajoute que chaque année, l'État verse à l'université 10,8 millions d'euros pour assurer la gestion de ce patrimoine.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 07

Le Budget rectificatif technique n°3 de l'année 2022 est approuvé à la majorité (31 voix pour, 0 voix contre, 1 abstention).

10) Budget initial de l'année 2023

Flora SFEZ précise que le budget a été construit sur la base d'orientations budgétaires débattues en Conseil d'administration en juillet 2022, dans un contexte marqué par la hausse du prix des fluides - qui ne sera que partiellement compensée -, les effets de la LPR, la réforme des études de médecine, une absence de compensation du GVT, la hausse de la taxe de mobilité, la hausse du point d'indice non compensée pour les contractuels hors plafond d'État, l'augmentation du panier-repas et la crise en Ukraine.

Ce budget se compose à partir de différentes enveloppes et relève d'autorisations budgétaires, de l'équilibre financier et de sa soutenabilité.

Les enveloppes de crédit de fonctionnement concernent :

- La masse salariale
- Crédits de fonctionnement hors masse salariale : ajustement en fonction des recettes et dépenses 2022, et des prévisions 2023
- Crédits d'investissement (hors subvention d'investissement) : investissement GEPA (PPI) et hors GEPA (amortissements nets)

Les autorisations budgétaires comportent d'une part les autorisations d'emploi, et d'autre part, les recettes et les dépenses.

Le plafond global des emplois s'élève à 2899 ETPT, soit 43 de plus qu'en 2022. Les emplois sous plafond d'État concernent 2535 personnes, et l'université emploie 364 personnes sur ressources propres, sachant que le plafond fixé par l'État est de 2616. Entre le Budget initial (BI) 2022 et celui de 2023, est observée une hausse de 4,76 %, due à l'augmentation des heures complémentaires (+442 573 €) en corrélation avec la revalorisation du point d'indice. Les contrats sous convention restent relativement stables (-2 %). De nouvelles mesures multipliées par 1,8 entre 2022 et 2023 pèsent également sur la masse salariale avec la hausse du point d'indice,

la revalorisation de la partie indemnitaire, la réforme de la formation initiale des enseignants et des CPE, la revalorisation indiciaire du personnel administratif de catégorie C, et l'augmentation de la taxe de mobilité. Enfin, le GVT est multiplié par 2,12 entre 2022 et 2023.

Tableau des autorisations budgétaires :

Les dépenses sont constituées des trois enveloppes qui structurent la construction du budget. L'égalité des autorisations d'engagement et les crédits de paiement pour le personnel relèvent d'une obligation légale. Pour le fonctionnement, les autorisations d'engagement sont légèrement supérieures aux crédits de paiement. Les premières augmentent de 31,6 % et les seconds de 32,1 % entre 2022 et 2023, en raison de l'accroissement de l'activité contractuelle. Pour le GEPA, le décalage entre autorisation d'engagement et crédits de paiement s'explique par leurs engagements pluriannuels.

Le personnel représente 73 % des autorisations d'engagement, l'investissement 12 %, et le fonctionnement 15 %.

Certaines recettes sont globalisées, et d'autres fléchées, liées à des projets particuliers. Ces dernières représentent 2 % des recettes. Les recettes globalisées sont constituées en majeure partie de la subvention pour charge de service public. Le reste se compose des autres financements de l'État (conventions avec certains ministères), la fiscalité affectée (CVEC), les autres financements publics (CPER, ANR...) et les recettes propres (droits d'inscription à 44 %, taxe d'apprentissage pour 7 %, et prestations de recherche, service de formation continue, etc.). L'université prévoit une baisse de la formation continue et une hausse de la taxe d'apprentissage en 2023.

Tableau des autorisations budgétaires, université seule :

Un solde déficitaire de 8,7 millions d'euros est annoncé.

Tableau des autorisations budgétaires, GEPA :

Le solde budgétaire est négatif de 18,5 millions d'euros, dû à la gestion du patrimoine.

Tableau des autorisations budgétaires, Fondation :

Le solde déficitaire de 32 000 € permet de régulariser des opérations sur fonds dédiés.

Tableau de l'équilibre financier :

Le total des besoins est égal au total des financements, grâce à un prélèvement sur la trésorerie.

Soutenabilité du budget :

Pour étudier cette question, il faut s'intéresser à l'évolution de la CAF, à la situation patrimoniale et au ratio de masse salariale.

La CAF est la capacité d'autofinancement, permettant à l'université d'investir. Elle est en baisse, parce que le résultat l'est également. Il passe de 5 423 220 € en 2022 à -3 842 491 € en 2023. La CAF se contracte de près de 60 % entre 2022 et 2023.

La situation patrimoniale se décompose en un compte de résultat prévisionnel, la détermination de la CAF, l'état prévisionnel de la situation patrimoniale et les variations de FR, BFR et trésorerie.

L'UP totale dégage un résultat net prévisionnel déficitaire de 3 842 491 €. La CAF est en contraction, et s'élève à 5 526 181 €. Le FR diminue de 25 070 367 €, largement dû aux investissements du GEPA. Ce qui induit une diminution du FR, qui s'accompagne d'une baisse du BFR. Les besoins en moins constituent des ressources supplémentaires, et l'ensemble conduit à une sortie de trésorerie de 26 317 968 €. Le FR s'établit finalement à 21 920 115 €, et le BFR à -18 624 451 €, avec une trésorerie de 544 565 €.

L'UP seule et le service de santé affichent un résultat prévisionnel déficitaire de 9 600 000 €. La CAF s'élève à 5 321 328 €. Le FR diminue de 9 600 000 € et le FR de l'UP s'établit à 8 212 482 €.

La fondation met en évidence un résultat net prévisionnel déficitaire de 32 000 €, ce qui entraîne un niveau de FR de 1 424 329 €.

Le GEPA se distingue par un résultat prévisionnel excédentaire de 5 789 509 €, une CAF qui s'élève à 10 789 509 €, une diminution de FR de 15 438 367 €, due aux investissements du GEPA, et un FR de 12 283 304 €.

Laurent-Emmanuel BRIZZI poursuit sur le GEPA. Budget à part, il peut être abondé par le principal, sans que l'inverse ne soit possible – l'argent de l'immobilier ne pouvant servir à autre chose. Le plan pluriannuel immobilier PPI offre une vision à 25 ans de la soutenabilité financière des travaux immobiliers, mais qui doit toutefois être rectifiée chaque année, d'où la nécessité des BR techniques.

Les recettes restent assez stables ces trois dernières années, autour de 25 millions d'euros, dont 10,8 millions issus de la dotation de l'État, et le reste de subventions accordées dans le cadre des CPER et autres. Les dépenses correspondent à la totalité des travaux exécutés dans l'année. En 2022 et 2023, le montant s'élève à environ 44 millions d'euros, avec une forte variation selon les années et le délai requis par les travaux. Il s'avère en effet très difficile de les réaliser dans l'année de réception de la subvention. L'argent est donc thésaurisé pendant plusieurs années, et vient gonfler le fonds de roulement, avant d'être décaissé lors de la livraison des bâtiments. Cette année, ce sont ceux d'Angoulême qui ont été livrés.

Dans le cadre du CPER, la livraison du bâtiment A2 du campus de Poitiers aura lieu l'année prochaine, au printemps, contre un paiement de 3,6 millions d'euros. La construction du Pôle Chimie débutera ensuite (900 000 € en 2023, 10 millions au total). L'IUT GEA du centre-ville et le bâtiment Malraux (E4) seront restructurés. Des projets au long cours, comme l'isolation du secteur Sciences, se poursuivront toute l'année 2023.

Pour le reste, la construction de la phase II de la plateforme Prométée pour les Sciences bien avancée s'achèvera en 2023, et la restructuration des réseaux du site Guillaume VII le Troubadour sera lancée.

Le GEPA recense également un nombre important de projets de moindre ampleur : mise en sécurité des bâtiments, poursuite des travaux d'accessibilité (AdAP) pour tous types de handicaps, travaux d'évolution vers l'éco campus, GER (maintenance). La restructuration de l'intérieur du bâtiment B35 (salles de TP) et la création de salles de TD dans le bâtiment C6 de la Faculté des Sports sont également prévus.

Flora SFEZ termine avec le prélèvement du BI 2023 sur les réserves de 9,6 millions d'euros, somme destinée à :

- La couverture de la hausse du prix des fluides (5 millions)
- Le déménagement du bâtiment A2 (500 000 €)
- La revalorisation indemnitaire (600 000 €)
- Les crédits DSG 2022 Project Factory (105 000 €)
- Les crédits DSG 2022 Innov'UP (165 000 €)
- Les crédits DSG 2022 PAIDEIA (80 000 €)
- La participation au budget principal GEPA (3,15 millions, prélèvement technique, opération neutralisée au budget rectificatif n° 1)

Soutenabilité du budget :

Le ratio des dépenses de masse salariale sur la totalité des recettes se dégrade légèrement. Le seuil d'alerte étant de 83 %, en 2022, l'université atteignait 83,09 % et en 2023, elle sera à 83,38 %.

Le ratio de dépenses de masse salariale sur le total des dépenses de fonctionnement s'améliore, passant de 87,35 % en 2022 à 84,34 %. Phénomène purement mécanique, car l'augmentation des dépenses est plus élevée que l'accroissement de la masse salariale.

La Présidente remercie les trois intervenants pour la clarté de leur exposé. Elle confie avoir parfois des nuits compliquées à cause d'un tel budget. La masse salariale atteint un niveau incroyable, 7 millions dépensés en heures complémentaires, elle estime qu'un réel effort collectif s'impose et espère que les administratrices et administrateurs du CA en prennent toute la mesure. En tant qu'ambassadeurs d'une politique préservant l'établissement, elle les appelle à l'aider, afin d'éviter de poursuivre cette trajectoire au risque de devoir geler des emplois. La communauté universitaire doit absolument réduire les heures complémentaires.

Thomas QUEGEO remarque une légère baisse de la subvention de la Région, ainsi qu'une diminution substantielle de la part de l'Union européenne. Il demande si cela était prévu, et si ces financements sont le fruit d'accords.

Flora SFEZ répond que c'est une évolution contractuelle des recettes. Les variations dépendent des conventions passées.

Thomas QUEGEO s'enquiert alors d'un potentiel contrôle de l'université.

Flora SFEZ explique que le récipiendaire de telles recettes n'a pas de contrôle dessus.

La Présidente espère que l'université sera lauréate de la nouvelle alliance EC2U. La somme de 14 millions d'euros est en jeu, à l'échelle de l'Alliance, et impactera évidemment l'établissement.

Jean-Pierre RICHER s'interroge sur la situation de l'université de Poitiers par rapport aux autres et sur la façon dont l'université va gérer ces déficits.

Flora SFEZ répond que quasiment toutes les universités affichent un résultat déficitaire. En outre, l'université de Poitiers est mieux lotie que celle de Strasbourg au niveau du climat. Elle estime que les panneaux photovoltaïques que le GEPA a prévu d'installer sur le campus, permettront une réduction conséquente de la facture énergétique, et peut-être même le projet a vente de l'électricité, en 2024.

La Présidente affirme que la majorité des universités se trouve avec un budget initial 2023 déficitaire. Certaines ont beaucoup souffert de l'absence de compensation du point d'indice 2022 pendant six mois. L'université de Poitiers bénéficie d'un fonds de roulement, dont beaucoup ne disposent pas. Elle répète que la masse salariale constitue le point noir du budget, l'université étant celle qui possède le pourcentage le plus haut dans la répartition de son budget. Les autres universités n'ont pas eu d'autre choix que de geler des postes. Poitiers a heureusement pu s'en dispenser depuis de longues années grâce à la ferme volonté de la Présidence, sans toutefois pouvoir le garantir pour les prochaines années. Elle n'hésite d'ailleurs pas à faire part de son inquiétude quant à l'avenir à court terme au vu de ce danger qui plane au-dessus de l'établissement.

Claire DE BISSCHOP constate qu'un gel des emplois engendrerait encore plus d'heures complémentaires.

La Présidente répond qu'il est également possible de réviser l'offre de formation, pour la redimensionner à la taille des ressources humaines disponibles.

Claire DE BISSCHOP le reconnaît.

La Présidente souhaite raisonner en capacité humaine, étant bien mieux lotie sur ce plan au regard d'autres universités pluridisciplinaires avec composante santé. Or, malgré cet atout indéniable, elle génère des heures complémentaires –, et ce, sur l'ensemble de la communauté –, l'offre proposée allant au-delà de la capacité de l'université à la porter. Tous les métiers en lien avec la formation souffrent de l'offre de formation pléthorique, ce qui impacte tout le monde. Elle appelle à réfléchir sérieusement à cette question. Certes, elle reconnaît la hausse des effectifs étudiants, mais considère que la multiplication des choix possibles au niveau des Licences et Masters se répercute d'autant sur les groupes de TD. Une mention, un socle commun de connaissance a-t-il besoin de toutes ces options ?

Claire DE BISSCHOP estime que les membres du Conseil d'administration, face aux chiffres présentés, ont conscience du problème. Les doyens se battent également, mais la communauté et les collègues enseignants ont beaucoup de mal à l'admettre. Elle suggère de communiquer auprès des collègues pour le faire prendre conscience de ces faits.

La Présidente partage pleinement ce point de vue. Toutefois, les rencontres individuelles lui donnent l'impression que chacun tombe d'accord sur la problématique, mais personne ne souhaite modifier « son » Master ou « sa » Licence.

Jean-Pierre RICHER considère qu'il s'agit d'une évolution de société. En médecine, les patients sont prêts à entendre les risques de complications sur une intervention chirurgicale, mais du moment que cela ne concerne que les autres et jamais eux-mêmes.

La Présidente rappelle que cette discussion ayant déjà eu lieu à plusieurs reprises, il est désormais urgent d'impulser quelque chose. Le résultat du Conseil d'administration sera communiqué à l'ensemble de la communauté universitaire en janvier (pour éviter cette annonce à la veille des vacances), avec des précisions sur le budget de l'université.

Jean-Pierre RICHER recommande de formaliser les conséquences, et d'expliquer qu'une poursuite sur cette pente amènerait les départements fautifs à voir leurs postes non pourvus ou gelés.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 08

Le Budget initial de l'année 2023 et le plafond des emplois sont adoptés l'unanimité.

11) Campagne d'emplois

La Présidente précise, à l'intention des étudiants, la fréquence annuelle de la campagne d'emplois. Fruit d'un long dialogue entre la présidence et les directions de composantes, qui débute en mai et s'achève en novembre, et porte sur les stratégies de l'établissement et des composantes. Dans la mesure du possible, l'approche vise à maintenir le volume d'emplois une fois encore pour 2023 et à rééquilibrer formation et recherche, mais également les mutualisations de proximité, pour améliorer le fonctionnement et le pilotage de l'établissement. Dynamique entièrement renouvelée, puisque les discussions se font maintenant à une échelle globale. L'ensemble de l'emploi est évalué, enseignant, enseignants-chercheurs et collègues BIATSS, pour tendre vers une approche pluriannuelle de l'emploi, c'est-à-dire se projeter au-delà de 2023, afin d'avoir une visibilité sur les objectifs.

Sur la base des discussions avec le ministère et le Rectorat, et le retour de l'évaluation des établissements, elle a fixé de grandes orientations et des priorités pour cette campagne d'emplois.

La première d'entre elles touche tout le monde : le système d'information de l'établissement, véritable problème à l'heure actuelle, qui nécessite impérativement d'être redynamisé. Un énorme travail de restructuration d'i-médias a été effectué par le Vice-président en charge du Numérique et par la DSG. Quatre pôles clairement identifiés sont désormais au service des usagers, ne restent que les moyens humains à trouver. Raison pour laquelle deux emplois seront spécifiquement ciblés sur i-médias. Ces emplois ne sont pas créés, mais pris ailleurs. Solution nécessaire si l'université souhaite pouvoir continuer à fonctionner, et à délivrer des diplômes.

Le deuxième point porte sur le pilotage de l'offre de formation. Il est essentiel de trouver une façon de travailler de façon renforcée en lien avec les composantes. Un emploi sera attribué au pilotage de l'offre de formation.

Autre domaine prioritaire : l'énergie, véritable enjeu pour l'établissement. Bien que l'université compte un manager énergie, il est en grande partie occupé par des missions de conducteur d'opération. Aussi, afin de lui permettre de se consacrer à sa mission, la DLPI va recevoir un poste.

La qualité de vie au travail constitue également un enjeu qui transcende l'établissement. Elle estime nécessaire de repenser la manière de travailler. Elle souhaite un pôle QVT au sein de la DRH, en lien direct avec le DRH et les correspondants RH des composantes et laboratoires, pour porter les questions de QVT et d'égalité femme-homme. Un emploi y sera de fait dédié.

Enfin, la Présidente souhaite soutenir le campus de Niort, qui est frappé de plein fouet par une arrivée massive de concurrence privée. L'IRIAF, composante de l'université de Poitiers, a décidé d'ouvrir une école d'ingénieurs interne, pour venir renforcer l'offre de formation de l'établissement. Pour marquer son soutien, l'université déploie un emploi d'enseignant-chercheur pour ce projet. Il ne sera pas occupé par un enseignant chercheur, mais par un ATER en 2023-24, parce que cela n'est pour le moment qu'un projet.

Nicolas BOISTAY remercie la Présidente pour cette introduction. Étant donné que les membres du Conseil d'administration ont reçu une note de la DGESIP avec le comparatif entre l'université de Poitiers et les établissements équivalents, il préfère se concentrer sur les décisions inhérentes en fonction des grandes règles applicables à la campagne d'emplois. Par exemple, les modalités de recrutement avec l'ouverture de concours pour les personnels administratifs imposent un équilibre entre le nombre de concours interne et externe. En

tant qu'employeur, l'université doit ouvrir 6 % de ses concours aux personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi (RQTH). Pour les personnes de moins de 25 ans ou de plus de 45 ans éprouvant des difficultés à retrouver un emploi, des concours spécifiques de catégorie C existent.

En cas de départ à la retraite ou de mutation de personnel administratif, la carence de deux mois supprimée depuis le changement de l'équipe présidentielle, le poste est renouvelé ou redéployé. En cas de détachement ou de disponibilité, le poste est soit conservé dans la composante et/ou dans le service, et pourvu par un contractuel (filiale BIB et ITRF). Pour la filière AENES, le poste est publié après une année de vacance.

Pour les enseignants et les enseignants-chercheurs, chaque composante a dû fournir un profil enseignement et recherche. En cas de départ à la retraite ou de mobilité d'un enseignant de langue, le poste est redéployé à la Maison des langues, à l'exception de l'UFR Lettres et Langues, qui compte des profils particuliers. En cas de recrutement infructueux, il est republié l'année suivante. L'université préfère en effet mieux que mal recruter. Autre point d'attention, le vivier de candidature, dans lequel il sera possible de puiser en cas de mobilité en grand nombre. En cas de départ ou de départ à la retraite d'un enseignant, l'université recrute un ATER ou le poste est redéployé. En cas de détachement ou de mobilité, pour les enseignants-chercheurs, le poste est maintenu dans la composante, avec un ATER. Pour les enseignants du 1^{er} et du 2^d degré, toutes les solutions restent possibles.

Puis il aborde les spécificités contenues dans les tableaux envoyés au Conseil d'administration en fonction de certains paramètres (nombre de postes en disponibilité détachement, demandes de la composante par rapport au poste vacant, décisions pour l'année 2023-24, à savoir soit une ouverture au concours des professeurs des universités, soit en maître de conférences, soit des ATER, soit des PAST, soit redéploiement, soit publication ou éventuellement des refus). À titre d'exemple, la Faculté de Droit a demandé un poste de PR, 2 ATER sur un poste de PR, et 3 maîtres de conférences. Le poste de PR va être redéployé. Les 2 postes de PR seront ouverts selon les années d'agrégation (ATER en attendant). 2 des 3 postes de maîtres de conférences seront ouverts, dont l'un sera pourvu dans le cadre de la mobilité interne. Le troisième poste recevra un ATER.

L'IRIAF a fait une demande de création de postes de MCF, il recevra un ATER pendant un an, et l'ouverture sera rediscutée pour la rentrée 2024.

La Présidente précise que les créations ne peuvent avoir lieu que dans le cadre de redéploiement interne. Il n'y a pas de support supplémentaire de l'État. Une politique figée n'est pas possible.

Nicolas BOISTAY détaille ensuite la demande de l'UFR SHA, où 3 postes de PR et 4 postes de MCF sont vacants. La composante a demandé la publication des 3 postes de PR. Sont prévus une ouverture de PR et 2 ATER sur ces postes. Les 4 postes de MCF seront ouverts dans le cadre de cette campagne. Les 3 demandes de création ont été refusées.

Le tableau comporte une ligne permettant d'apprécier l'évolution par rapport à l'année précédente. La campagne reste stable, et importante. L'université de Poitiers fait partie de celles qui ouvrent le plus de concours au niveau national, d'où certaines conséquences. En effet, l'université recrutant également beaucoup d'ITRF, elle organise donc beaucoup de concours.

Les postes du 1^{er} et du 2^d degré conservent la même typologie. En totalité, 34 postes étaient vacants cette année, contre 20 l'année précédente. 15 postes seront ouverts dès la première campagne, 3 lors de la 2^{de} campagne. Ces campagnes ont lieu avant les décisions des Conseils d'administration. Pour pouvoir publier les postes, ils doivent réellement être vacants, avec un arrêté de radiation des cadres, ou une mutation définitive. 2 postes sont ouverts au titre de l'obligation d'emploi, à la Maison des langues.

Concernant les personnels administratifs, le tableau mentionne les catégories et le type de recrutement : concours fléché dans la composante, renouvellement de CDD ou maintien en CDI, poste ouvert à la mobilité interne ou externe, passage en CDI, apprentissage ou redéploiement. Il détaille les demandes et les suites qui leur ont été données pour quelques composantes (INSPÉ, FRE). Le tableau fait apparaître les priorités de la Présidente, à travers la ligne dédiée au Service des Ressources humaines.

Au total, 306 demandes concernaient les PIATSS cette année, contre 278 l'année précédente. La volumétrie est stable, avec 24 concours fléchés, et 11 non fléchés (contre 26 et 5 l'année précédente).

Sur les 35 concours qui seront ouverts, 9 concernent la catégorie A, 4 la catégorie B et 22 la catégorie C. L'université doit notamment stabiliser les fonctions de Scolarité, sachant que 20 contractuels occupent actuellement ces fonctions en catégorie C, d'où une ouverture plus importante. Dans la filière ITRF, 23 des 35 concours seront proposés, dont 5 (catégorie C) seront ouverts à l'ensemble des personnels, qui seront soit maintenus sur leur poste, soit réaffectés selon leur souhait. Cette décision a été prise pour laisser une chance à chacun de présenter le concours, car certains contractuels n'osaient candidater, pensant que les contractuels d'un poste fléchés étaient prioritaires. Certains postes sont ouverts de façon fléchée, car ils requièrent une

technicité particulière. De même, l'université affiche la volonté de stabiliser la filière AENES par le biais d'un concours fléché externe et un non fléché interne, tous deux relevant de la catégorie B, ainsi que deux concours de catégorie C non fléchés externes. 3 concours non fléchés seront ouverts au titre de l'obligation d'emploi et 4 recrutements sans concours (CV et lettre de motivation) de catégorie C pour la filière Logistique et le magasinage du Service commun de Documentation. Un recrutement PACTE est également ouvert à la faculté de Lettres et langues.

Pour les enseignants et enseignants-chercheurs, 20 postes de 2^d degré seront ouverts, ainsi que 20 postes de maître de conférences, et 7 postes de professeur des universités.

L'université propose de céder 11 personnels de l'université ; procédure en deux étapes : une réunion d'information pour l'ensemble des personnels, afin de leur transmettre les conditions de passage en CDI, ainsi que les avantages et les contraintes afférentes, ainsi qu'un entretien oral un membre de la DRH et un expert métier pour détailler leur parcours au sein de l'université et leur motivation. Toutefois, la cédésation n'est pas automatique, mais n'en demeure pas moins une étape importante.

La Présidente remercie Nicolas BOISTAY de sa présentation. Elle attire l'attention sur le fait que positionner un ATER sur un poste d'enseignant chercheur ne signifie pas un gel du poste, comme elle l'entend trop souvent. La structure d'emploi et le poste sont conservés, mais cela permet de se donner le temps de la réflexion. Le fil conducteur de cette campagne d'emploi a été le maintien de l'emploi.

Thierry CABIOT remarque que la parité entre concours externe et interne ne s'observe que pour les BIATSS.

Nicolas BOISTAY confirme ce constat. Le Rectorat contrôle au niveau académique et le ministère en effectue un second. Ce dernier peut en effet décider de transformer un concours interne en concours externe (ou l'inverse) et use généralement de cette prérogative pour les catégories A. L'université doit être le plus irréprochable possible afin de ne pas se voir imposer ces changements.

Thierry CABIOT salue le maintien du nombre d'emplois surtout dans le contexte actuel, d'autant que ce n'est pas le cas partout à l'échelle nationale. Il remarque que malgré ce nombre constant d'emplois, une réflexion s'impose quant à la méthode de travail employée au vu de la complexification du monde environnant et de l'augmentation croissante des conventions, à l'instar de la réorganisation optimisée opérée au PUN ou celle inéluctable en Biologie santé. Cependant, il est primordial de poursuivre cette évolution afin d'apporter le meilleur des services aux étudiants et à la recherche.

La Présidente approuve cette intervention, et indique que cela fera partie des orientations de la fin de son mandat. Elle rapporte d'ailleurs que les collègues du PUN sont ravis de l'évolution et de la nouvelle dynamique.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 09

La Campagne d'emplois 2023 est approuvée à l'unanimité.

12) Transformation de supports

Nicolas BOISTAY justifie la transformation d'un certain nombre d'emplois afin de pouvoir répondre aux décisions prises pour la campagne d'emplois. Au nombre de 4, sont concernés : un poste de maître de conférences en poste d'IGE, un poste de lecteur en poste de PRCE afin de recruter un PRCE en russe en Lettres et Langues, et sur la filière Bibliothèque, la transformation d'un poste de conservateur vers un poste de bibliothécaire et celle d'un poste de magasinier vers BIBAS.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 10

Les quatre transformations de postes sont approuvées à l'unanimité.

13) Repyramidage des enseignants-chercheurs

La Présidente propose d'adopter strictement la même procédure que celle de l'année précédente : un travail à l'aveugle appliquant les critères proposés par un groupe de travail (qui ne connaissait pas les sections CNU concernées). Elle demande au Conseil d'administration de se positionner et de voter ces critères. Dans un second temps, elle révélera les sections CNU qui bénéficieront d'éventuelles promotions pour 2023, pour lesquelles un vote du Conseil d'administration est requis.

À sa demande, une équipe travaille sur le repyramidage. L'université de Poitiers va bénéficier de 9 possibilités de promotions au titre de 2023, ainsi que de 9 autres promotions en 2024. Contrairement à ce qui était connu, les deux années sont distinctes.

Les règles proposées par le groupe de travail sont :

- Privilégier les sections ciblées par le ministère
- Considérer le taux d'encadrement en matière de professeurs
- Le vivier de promovable doit être suffisant : 3 MCF HDR ou plus éligibles, et le nombre de femmes titulaires d'une HDR.

À partir de ces critères, le groupe de travail a établi un tableau, faisant ressortir 7 sections et 2 manquantes. Le groupe s'est de nouveau réuni pour identifier de nouveaux critères permettant d'isoler deux nouvelles sections CNU.

Première préconisation : appliquer la possibilité, offerte par le ministère, de regrouper deux sections CNU au sein d'un même domaine pour avoir un plus gros vivier. Ainsi, 2 sections ciblées par le ministère et appartenant à un même groupe en ont bénéficié. Opération vaine, le groupe de travail a ensuite regroupé des sections, dont seule l'une était ciblée par le ministère. Un seul regroupement apparaît possible, ajoutant une huitième section ouverte au repyramidage. Pour la dernière section à ouvrir, le groupe de travail a conseillé, après de longues discussions, de prendre en considération le vivier d'HDR le plus important de l'établissement, et de proposer une promotion à cette section CNU. Elle tient à saluer la transparence totale du groupe de travail.

Eddy LAMAZEROLLES s'enquiert des critères retenus par le ministère pour identifier les sections CNU à privilégier.

La Présidente indique qu'il s'agit de l'écart entre le nombre de professeurs et celui de maîtres de conférences dans la section.

Thierry CABIOC'H, en tant que membre du groupe de travail, souligne cette tâche fort fastidieuse. En effet, le fonctionnement à l'aveugle complique énormément les marges d'action. Il complimente la pertinence de la méthode de travail choisie, qui a reçu le vote favorable du CTE. Il considère cependant que ce travail à l'aveugle pourrait se complexifier davantage, car il semble atteindre sa limite, dans la mesure où les regroupements de sections semblent inéluctables. Plusieurs réunions de 3 à 4 heures ont eu lieu, générant bon nombre de tensions. Il appelle à continuer à travailler sans manifester le moindre clientélisme.

La Présidente confirme qu'il est essentiel de maintenir à l'écart de ces promotions les laboratoires de recherche et les Commissions d'expertise scientifique. Ces promotions ne sont pas des concours. C'est l'ensemble de l'investissement d'un collègue qui fait l'objet d'une promotion. Elle affirme qu'elle tiendra tête, l'année suivante, pour que ce soit bien le cas.

Annie GENIET explique avoir participé à deux Commissions de recrutement organisées dans d'autres universités. Pour la première, le Président de l'université, ancien doyen, connaissait parfaitement les candidats, et le directeur du laboratoire était également présent. Cet état de fait a néanmoins permis d'apporter certains éclairages, non mis en évidence par les dossiers. L'un d'eux, d'ailleurs, sur le papier, offrait à la candidate la possibilité de se détacher. Le doyen a donc précisé que même si cette personne avait été Directrice de département, il avait dû la convoquer pour qu'elle mette fin à ses fonctions, compte tenu du harcèlement moral dont elle avait preuve envers ses disciples. De plus, elle avait également été contrainte de changer plusieurs fois d'équipe, étant donné qu'elle s'occupait des finances de l'équipe. Ce genre de situation ne se voit pas sur un dossier. Elle estime qu'un retour sur la réalité du terrain se révèle une donnée extrêmement précieuse dans l'appréciation des candidatures.

La Présidente affirme s'être pliée à l'avis du Conseil académique sur l'organisation. Elle pense que l'externalisation totale reste la meilleure solution pour ne pas faire peser d'amalgames entre l'envie de voir promu un collègue plutôt qu'un autre. Elle ajoute que les faits graves de ce type sont connus de l'université. À moins que le Conseil académique n'évolue dans ses préconisations, l'université de Poitiers conservera sa procédure, pour garantir équité et absence de conflit d'intérêts.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 11

Les principes et critères relatifs au repyramidage des enseignants-chercheurs sont approuvés à l'unanimité.

La liste des sections CNU est approuvée à l'unanimité.

La Présidente demande que les sections CNU sélectionnées pour faire l'objet d'un repyramidage soient dévoilées. Il s'agit des sections 06 (Sciences de gestion), 16 (Psychologie), 23 (Géographie physique, humaine, économique et régionale), 74 (Sciences et techniques des activités physiques et sportives), 27 (Informatique), 32 (Chimie organique, minérale, industrielle), 60 (Mécanique, génie mécanique, génie civil), 65 (Biologie cellulaire) et 86-87 (Sciences du médicament – Sciences biologiques pharmaceutiques, sous réserve de la parution de l'arrêté ministériel autorisant les binômes). Cette liste va être transmise aux enseignants-chercheurs à l'issue du conseil d'administration.

La Présidente ajoute que pour la campagne 2024, le groupe de travail a souhaité ne pas aller jusqu'à l'identification des sections CNU et a demandé à juste titre qu'un message très clair soit adressé à l'ensemble des collègues enseignants-chercheurs, afin de clairement expliquer ce choix. Il souhaite également que la liste des sections ciblées par le ministère soit diffusée. Les collègues, et en particulier les femmes, doivent être encouragés à soutenir des HDR. Pour sa part, elle estime que l'université n'a aucun intérêt à s'écarter des préconisations ministérielles pour 2024, et qu'il ne sera de toute façon pas possible de le faire en 2025.

La Présidente répète l'intervention hors micro. Parmi les sections identifiées par le ministère, deux n'ont aucune HDR.

Un administrateur demande si c'est une décision nationale ou propre à chaque université. Elle croit savoir que pour candidater, il faut être en poste depuis 5 ans, en plus de l'HDR pour demander un repyramidage.

La Présidente répond que la règle nationale est qu'il faut être en poste depuis 10 ans.

Sébastien LAFORGE confirme que, pour les maîtres de conférences de classe normale, l'ancienneté requise est de 10 ans alors que, pour ceux en hors classe, aucune condition ne s'impose.

Un administrateur s'enquiert de la date à laquelle est prise en considération cette durée de 10 ans.

Nicolas BOISTAY précise que la date d'observation est fixée au 31 décembre de l'année considérée.

Sébastien LAFORGE complète avec la condition que l'HDR ait été soutenu l'année précédente, c'est-à-dire que pour la campagne 2023, en 2022 au plus tard.

La Présidente exhorte les personnes présentes à encourager toutes leurs collègues maîtres de conférences (et les hommes aussi) à soutenir leur HDR.

Thierry CABIOC'H relève que, dans l'attente du décret du ministère, *a priori* valable pour 2023 et 2024, et se demande si dans l'objectif d'encourager les collègues à soutenir leur HDR, la publication des sections visées par le ministère ne risque pas de décourager les collègues des autres sections.

La Présidente annonce que le dispositif de repyramidage risque de devenir pérenne, jusqu'à atteindre la proportion de 40/60 % de professeurs, ce qui risque de prendre un certain temps.

Thierry CABIOC'H pense qu'afin de ne pas décourager les sections non concernées en 2023 et 2024, il serait utile de préciser que les années suivantes en incluront d'autres.

La Présidente note que la procédure classique existe toujours, et que les collègues ont tout intérêt à soutenir leur HDR. Elle estime que les sections visées en 2025 ne seront pas drastiquement différentes de celles qui le sont actuellement, et refuse de créer tout faux-espoir.

Thierry CABIOC'H rappelle justement les différences entre la campagne 2021-2022 et celle de 2023 et 2024.

La Présidente refuse de faire passer cette information de crainte qu'elle ne se révèle utile.

Thierry CABIOC'H estime que dire que l'université ignore quelles sections seront identifiées entre 2025 et 2027 n'est pas mentir.

La Présidente concède en effet que ce n'est pas simple.

14) Taux et fonctions PCA

Sébastien LAFORGE annonce qu'il traitera conjointement les points 14 et 15 de l'ordre du jour. Il explique que le régime de primes dont il est question concerne les personnels enseignants, toutes catégories confondues : enseignants-chercheurs, enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires et enseignants de statut 1^{er} et 2^d degré, ainsi que les conseillers principaux d'éducation. Trois catégories de primes existent pour les enseignants : celles liées au statut, certaines selon un système au mérite, et les dernières rattachées à l'exercice d'un certain nombre de fonctions. Le propos du jour portera sur ces dernières. Jusque fin 2021, ces primes étaient toutes identiques quel que soit le statut du bénéficiaire, sous le nom de « Prime pour charge administrative » (point 14 de l'ordre du jour). Depuis 2022, les enseignants-chercheurs bénéficient d'un régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs, et perçoivent désormais une indemnité de fonction. Les autres catégories d'enseignants conservent la « prime pour charge administrative ». Il est ainsi nécessaire de voter deux fois, pour des choses quasi identiques.

En juin 2022, le Conseil d'administration a statué sur les indemnités fonctionnelles. La même liste de fonctions, à laquelle s'appliqueront à la fois l'indemnité fonctionnelle et la « prime pour charge administrative » (selon le statut de la personne), fait l'objet de la présentation du jour. À fonction équivalente, il est important que le montant soit identique. Les fonctions de direction adjointe ont été ajoutées à la liste votée en juin. Il présente un tableau sur lequel figurent les montants maximum rattachés à chaque fonction, modulables en fonction de la nature de la charge exercée, ou de la taille des unités.

Le premier vote, à propos de la « prime pour charge administrative », concerne les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires, les enseignants du 1^{er} et 2^d degré, ainsi que les conseillers principaux d'éducation.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 12

Les modalités d'attribution de la prime de charges administratives à compter du 1^{er} septembre 2022 sont approuvées à l'unanimité.

15) Mise à jour de la liste des fonctions ouvrant droit à l'indemnité fonctionnelle (composante C2 du RIPEC)

Sébastien LAFORGE indique que ce vote concerne les enseignants-chercheurs universitaires.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 13

La mise à jour de la liste des fonctions ouvrant droit à l'indemnité fonctionnelle du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (composante C2 du RIPEC), à compter du 1^{er} septembre 2022, est approuvée à l'unanimité.

16) Capacités d'accueil à l'entrée du premier cycle universitaire pour l'année universitaire 2023-2024

Noëlle DUPORT explique que les capacités proposées sont le fruit d'un échange avec le rectorat. L'établissement va proposer environ 7200 places, dont la majorité concerne des formations non sélectives (Licences générales et LAS). L'université offrira 132 places supplémentaires par rapport à la rentrée 2022. Parmi les changements notables se trouvent la création du DEUST préparateur technicien en pharmacie, et une baisse de 40 places en psychologie. Cette baisse est liée aux difficultés des étudiants pour trouver ensuite une place en Master. La CFVU s'est prononcée en faveur de ces changements, avec 14 voix pour, 15 voix contre, et 7 absentions.

La Présidente ajoute que les capacités d'accueil constituent toujours un point de discussion majeure au sein de la CFVU. Elle précise que les collègues du Département de Psychologie souhaitaient une diminution de 80 places alors que le Rectorat en a octroyé 40. Elle assure comprendre l'intérêt de cette demande de la part des collègues de psychologie, pédagogiquement et pour le bien-fondé des étudiants. Elle affirme totalement inutile d'augmenter les capacités d'accueil en Master, compte tenu du marché de l'emploi, d'autant que l'université ne dispose pas d'assez de personnel pour supporter une telle augmentation. Elle estime plus pertinent de modifier la structure de l'offre. D'ailleurs, le vrai travail à faire en psychologie consisterait à professionnaliser la Licence, pour permettre à des étudiants de travailler à Bac+3 (ce qui ne les empêcherait pas de revenir aux études par la suite). L'université de Bordeaux dispose d'une capacité d'accueil de 320 places, ce qui est peu pour une université de cette taille. L'université de Poitiers se distingue par une véritable politique d'accueil, mais sans toutefois qu'il ne soit question de mettre les équipes pédagogiques en difficulté ni les étudiants.

Noëlle DUPORT précise que l'université de Poitiers ne remplit jamais l'intégralité de ses capacités d'accueil, et dispose d'alternatives à proposer aux étudiants éventuellement refoulés.

Lou JEZEQUEL affirme que la liste « Bouge ta fac » maintient la position exprimée lors de la CFVU et s'oppose à la baisse des capacités d'accueil, notamment en Psychologie. Elle assure avoir conscience des difficultés rencontrées par les étudiants à la recherche d'une réussite optimale, mais pense néanmoins que cette baisse ne permettra pas réellement de résoudre les problématiques de cette formation. Elle appelle à ne pas oublier que les places en Master ne font pas forcément partie des objectifs des étudiants, et juge la Licence comme déjà professionnalisante. Elle juge cette baisse comme allant à l'encontre des principes de l'université de Poitiers, qui se veut ouverte sur le monde et souhaite démocratiser l'accès à l'enseignement supérieur. Elle refuse de fermer l'opportunité de prouver l'intérêt des candidats à l'égard de cette formation, étant donné que la psychologie est une discipline absente de l'enseignement secondaire.

La Présidente, à la suite de cette intervention, répète que la Licence de psychologie n'est absolument pas professionnalisante. L'équipe pédagogique doit effectuer un travail pour la professionnaliser, et créer de l'emploi à Bac+3. Une Licence pro existe certes, mais elle attire peu d'étudiants de psycho. Par ailleurs, elle rappelle que le titre de psychologue est protégé, et l'exercice du métier ne peut se faire qu'après un Bac +5. De fait, le taux de non-poursuite d'étude se révèle énorme, et concerne particulièrement les étudiants de Psychologie, qui représentent d'ailleurs la majorité des demandes de saisine pour poursuite d'études. Elle en déduit qu'à l'entrée de la Licence de psychologie, beaucoup visent le Master, même si elle reconnaît que nombre

d'entre eux s'inscrivent dans cette filière dans l'attente de réussir un concours d'entrée dans une école de soins infirmiers ou d'éducateur spécialisé.

Noëlle DUPORT précise que, dans le cadre des saisines reçues, les nombreuses autres propositions adressées à ces étudiants ne sont jamais acceptées.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 14

Les capacités d'accueil à l'entrée du premier cycle universitaire pour l'année universitaire 2023-2024 sont approuvées à la majorité (27 voix pour, 4 voix contre, 1 abstention).

17) Capacités d'accueil pour l'accès à la première année du deuxième cycle conduisant au diplôme national de master pour l'année universitaire 2023-2024

Noëlle DUPORT poursuit avec les capacités d'accueil en second cycle. Elle explique la différence entre la capacité d'accueil limite et la capacité offerte limite. La première recense l'ensemble des étudiants qui occuperont véritablement un siège à la rentrée 2023, quelle que soit leur origine : candidat sélectionné sur la plateforme, redoublement, arrivé via Campus France... C'est cette capacité qui est soumise au vote. La capacité offerte limite dénombre les places proposées sur la plateforme de candidature. Elle sera votée ultérieurement, notamment après déduction du nombre de redoublants et des effectifs prévus pour Campus France. L'université dispose de 3663 places, soit 717 places de plus que l'année précédente. Elle tempère cette augmentation en rappelant que c'est la capacité offerte limite 2023 qui sera comparable à la capacité d'accueil limite 2022, eu égard au changement de nomenclature. La CFVU a donné un avis favorable, à l'issue d'un vote serré, avec 14 voix pour, et 13 contre.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 15

Les capacités d'accueil pour l'accès à la première année du deuxième cycle conduisant au diplôme national de master, pour l'année universitaire 2023-2024, sont approuvées à la majorité (28 voix pour, 3 voix contre, 1 abstention).

18) Modalités de recrutement pour l'accès à la première année du deuxième cycle conduisant au diplôme national de master pour l'année universitaire 2023-2024

Noëlle DUPORT informe que la plateforme *Trouver mon master* est en cours de paramétrage pour l'année prochaine. Pour ce faire, les modalités de recrutement doivent être affinées. En effet, au nombre de trois, il est impératif de distinguer les admissions sur dossier, l'admissibilité sur dossier, suivi d'un entretien, et le concours. Les modalités choisies par chaque formation de l'université ont été répertoriées dans le document soumis au vote, avant paramétrage sur la plateforme. La CFVU a rendu un avis favorable (27 voix pour).

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 16

Les modalités de recrutement pour l'accès à la première année du deuxième cycle conduisant au diplôme national de master, pour l'année universitaire 2023-2024, sont approuvées à la majorité (31 voix pour, 1 voix contre, 0 abstention).

19) Les attendus à l'entrée en master 1 pour l'année universitaire 2023-2024

Noëlle DUPORT ajoute que la plateforme d'information *Trouver mon master* doit également renseigner les attendus (connaissances et compétences requises pour être admis en première année d'une formation donnée). L'année précédente, en concertation avec les assesseurs, ces critères ont été répertoriés dans les fiches RNCP de France Compétences. Ces fiches de licence, toutes bâties selon une structure identique, ont été utilisées. Les

blocs transversaux ont été préremplis, à l'échelle de l'établissement, par les compétences transversales votées à la CFVU et chaque formation a transmis un contenu pour les attendus dans chacun des trois blocs disciplinaires. Les attendus sont ainsi différents pour les blocs disciplinaires, mais homogènes à l'échelle de l'établissement en ce qui concerne les 5 blocs transversaux. La CFVU a rendu un avis favorable (33 voix pour, 0 contre).

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 17

Les attendus à l'entrée en master 1, pour l'année universitaire 2023-2024, sont approuvés à la majorité (31 voix pour, 0 voix contre, 1 abstention).

20) Critères généraux d'examen des candidatures à l'entrée en master 1 pour l'année universitaire 2023-2024

Noëlle DUPORT attire l'attention sur le fait, que cette année, la plateforme requiert de renseigner les critères généraux d'examen des candidatures, afin que les étudiants sachent selon quels critères leur dossier sera jugé. Selon Trouver mon master, « *les critères généraux d'examen des candidatures encadrent l'examen des candidatures par les commissions d'examen des candidatures, et son destiner à permettre aux responsables de formations de préciser les éléments qui présideront au classement des candidats, que ceux-ci soient quantitatifs ou qualitatifs, liés aux méthodes de travail acquises, aux savoir-faire, aux savoir-être* ». Un tableau a été construit, sur la base de ce qui existe sur ParcoursSup, en reprenant les différents items. Sont mobilisés les résultats académiques, les compétences académiques, les acquis méthodologiques et le savoir-faire, le savoir-être et la motivation, ainsi que la connaissance de la formation. Chaque critère va être plus finement détaillé. Par exemple, les relevés de notes serviront de support pour l'examen des résultats académiques. La CFVU s'est exprimée favorablement (29 pour et 2 contre).

Eddy LAMAZEROLLES demande si les différents critères sont hiérarchisés.

Noëlle DUPORT précise que les critères se voient attribuer un degré d'importance, allant d'*essentiel* à *complémentaire*, mais qu'il n'existe pas de pondération. Les éléments qualitatifs (lettre de motivation, CV) pour lesquels les étudiants ont pu se faire aider ont reçu le degré *important* alors que les critères plus objectifs comme les relevés de notes sont classés *très importants*.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 18

Les critères généraux d'examen des candidatures à l'entrée en master 1, pour l'année universitaire 2023-2024, sont approuvés à la majorité (30 voix pour, 1 voix contre, 1 abstention).

21) Principes généraux de constitution et rôle des commissions de recrutement à l'entrée en master 1 pour l'année universitaire 2023-2024

Noëlle DUPORT déclare que le point suivant est de facture classique. Il porte sur la façon dont sont composées les Commissions d'examen des candidatures, et leur rôle. Elles doivent être composées d'au moins 3 membres : responsable de la mention plus deux enseignants titulaires responsables de parcours type, ou intervenant dans la formation. Les décisions sont prises de manière collégiale, et son rôle est d'apprécier souverainement les candidatures qui lui sont soumises. La CFVU a donné un avis favorable (28 pour, 1 contre).

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 19

Les principes généraux de constitution et rôle des commissions de recrutement à l'entrée en master 1, pour l'année universitaire 2023-2024, sont approuvés à la majorité (31 voix pour, 0 voix contre, 1 abstention).

22) Répartition des capacités d'accueil 2023-2024 en deuxième année de Maïeutique, Médecine, Odontologie, Pharmacie, et en première année de masso kinésithérapie pour les étudiants inscrits en licence accès santé en 2022-2023

Noëlle DUPORT poursuit avec les LAS. Le Conseil d'administration a voté l'année passée 409 places pour les étudiants en LAS, leur permettant d'accéder aux études de santé, et qui se déclinent de la manière suivante :

- 26 places en maïeutique,
- 223 places en médecine,
- 74 places en pharmacie,
- 21 places en odontologie (en lien avec l'université de Bordeaux),
- et 65 places en masso kinésithérapie.

Le vote du jour porte sur la répartition entre les différents étudiants. La première clé sera de répartir les places entre les étudiants de LAS 1, LAS 2 et LAS 3, et pour les étudiants qui arrivent de passerelle, titulaires d'un master ou d'un doctorat.

Pour les passerelles, un taux de 10 % pour médecine, identique à celui de l'année précédente, est envisagé. En revanche, maïeutique et pharmacie devraient connaître un taux de 20 %. Cette année, l'ensemble des places en maïeutique et en pharmacie n'a pas été attribué. L'augmentation du taux des passerelles constitue une chance supplémentaire de remplir ces places. Si d'aventure, l'ensemble des places de passerelle n'étaient pas prises, et qu'un manque se faisait sentir en LAS, un reversement serait toutefois possible.

Les textes réglementaires imposent de réserver au moins 30 % des places aux étudiants de LAS 2 et LAS 3 – taux qui sera appliqué. Par soustraction ne restent alors que les places attribuables aux LAS 1. Elle observe que les LAS 1 ont ainsi 242 places pour 810 candidats, tandis que les LAS 2 et 3 ont 125 places pour 204 candidats. Les LAS 2 et 3 disposent de conditions favorables pour accéder aux études de santé.

14 LAS, regroupées en 3 groupes, existent dans chaque année. Les 134 places de médecine attribuable en LAS 1 doivent être ventilées entre les 3 groupes : Sciences de la vie-Staps, Domaines scientifiques portés par SFA, hors sciences de la vie, et Secteur SHS. Les places attribuables sont dispatchées en fonction du nombre de places offertes par chaque groupe sur Parcoursup. En fonction des résultats des candidats, des reversements de place pourront être effectués.

La Présidente propose de passer au vote

Délibération n° 20

La répartition des capacités d'accueil en deuxième année de maïeutique, médecine, odontologie, pharmacie et en première année de masso kinésithérapie pour les étudiants inscrits en licences accès santé, pour l'année universitaire 2022-2023, est approuvée à l'unanimité.

23) Filières de santé MMOPK : capacités d'accueil en deuxième année du premier cycle de Maïeutique, Médecine, Odontologie, Pharmacie, et en première année de masso kinésithérapie pour 2024-2025

Noëlle DUPORT fait remarquer que ce point fait référence à la rentrée 2024 et informe au sujet de l'offre de places disponibles les élèves des lycées s'appêtant à entrer en LAS en 2023, afin de pouvoir les ventiler fin 2023. De nouveau, 409 places sont proposées (223 en médecine, 26 en maïeutique, 74 en pharmacie, 21 en odontologie et 65 en masso kinésithérapie). Offre qui s'inscrit dans la constitution d'un plan pluriannuel voulu par le ministère, en lien avec l'ARS, le ministère ayant fixé des objectifs pluriannuels par arrêté, et l'ARS a validé la proposition faite par l'université.

La Présidente propose de passer au vote

Délibération n° 21

La répartition des capacités d'accueil en deuxième année de maïeutique, médecine, odontologie, pharmacie et en première année de masso kinésithérapie pour les étudiants inscrits en licences accès santé, pour l'année universitaire 2024-2025, est approuvée à l'unanimité.

24) Modalités de rattachement d'un membre à un laboratoire ou de changement de laboratoire

Yves GERVAIS s'attaque au premier point, qui concerne les modalités de rattachement ou de changement de laboratoire des collègues enseignants-chercheurs. Le Conseil d'administration doit valider les nouvelles règles édictées en 2017 en Commission recherche intégrées dans le règlement général des Unités de recherche.

Trois cas peuvent être distingués : rattachement d'un collègue extérieur à l'université vers un laboratoire de l'université de Poitiers, rattachement d'un collègue de l'université de Poitiers vers un établissement extérieur, et le cas d'un changement interne à l'université de Poitiers.

Pour le premier cas, le collègue doit adresser sa demande à la Présidente de l'université de Poitiers, accompagnée d'une note de justification, d'un projet de recherche et d'un CV. Après consultation des Directeurs de l'unité de départ et du Conseil de l'unité de recherche, le dossier est examiné en Commission recherche. Si la Commission rend un avis favorable, l'accord de la Présidente est sollicité, et la signature d'une convention s'avère nécessaire pour des raisons de propriété intellectuelle.

Même procédure pour le rattachement d'un collègue de l'UP vers l'extérieur : une demande justifiée par un projet de recherche et accompagnée d'un CV est adressée à la présidente de l'université. Le candidat doit mentionner les projets en cours sur lesquels il travaille afin que l'université puisse s'assurer que le portage des dossiers se poursuive. L'avis de l'unité de recherche de départ est sollicité, ainsi que l'accord du chef de l'établissement d'accueil. Une fois l'accord du Conseil de l'unité d'accueil, de la Commission recherche de l'université obtenu, l'autorisation de la présidence et l'élaboration d'une convention, le rattachement peut avoir lieu. En outre, la prise en charge d'une partie du salaire reste possible, mais soumise à conditions, d'où la complexité de ce type de rattachement.

Quand un collègue souhaite simplement changer de laboratoire à l'université de Poitiers ; le rattachement interne s'avère plus simple. La demande est adressée à la Présidente de l'université, accompagnée d'un justificatif du projet de recherche est fournie, d'un CV, ainsi qu'une note sur les projets en cours. La Commission recherche émet un avis après avoir reçu celui des Conseils des unités de départ et d'accueil en fonction de l'accord de l'ensemble des laboratoires.

La Commission recherche est unanimement favorable à cette procédure.

Lucette TOUSSAINT demande quel est le statut d'un collègue extérieur rattaché à un laboratoire de l'université de Poitiers, notamment les doctorants HDR.

Yves GERVAIS précise que ces enseignants-chercheurs continuent d'appartenir à l'autre université.

Lucette TOUSSAINT s'interroge sur la possibilité pour ces personnes d'assurer la direction principale d'un doctorat.

Yves GERVAIS répond qu'elles peuvent tout à fait l'être, dans la mesure où elles peuvent être rattachées à l'école doctorale.

Lucette TOUSSAINT indique qu'actuellement, il faut être membre titulaire de l'université de Poitiers et titulaire de l'HDR, pour être directeur principal d'une thèse.

Yves GERVAIS déclare que dans ce cas, la présence d'un co-encadrant local sera sollicitée.

Claire de BISSCHOP attire l'attention sur le fait que certains collègues sont « à cheval » sur deux laboratoires. Elle s'enquiert de l'existence d'une règle spécifique précisant leur rattachement à un seul laboratoire.

De l'avis d'**Yves GERVAIS**, aucun collègue en interne n'est rattaché à deux laboratoires. Il informe rester attentif à ce qu'il n'y ait qu'un rattachement, même si parfois des collaborations existent.

La Présidente précise que des collaborations interlaboratoires restent possibles, mais les collègues sont rattachés à un seul endroit.

Claire de BISSCHOP trouve que la situation n'est pas si évidente.

Yves GERVAIS affirme avoir vérifié les listes avec la DRINNOV lors des évaluations HCERES, et aucun collègue n'apparaît dans deux unités.

Claire de BISSCHOP demande si les personnes sont censées faire partie des laboratoires correspondants.

Yves GERVAIS confirme cet état de fait, qui a parfois nécessité de réexpliquer les choses.

Claire de BISSCHOP pense que certaines personnes ne sont pas forcément conscientes du laboratoire auquel elles sont rattachées.

Yves GERVAIS explique qu'un rattachement à un laboratoire n'empêche pas d'aller travailler dans un autre, de façon interne à l'université de Poitiers.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 22

Les modalités de rattachement d'un membre à un laboratoire ou de changement de laboratoire sont approuvées à l'unanimité.

25) Programme pluriannuel d'Investissement recherche

Yves GERVAIS poursuit son intervention par une information au sujet du PPI recherche, ce dernier n'étant pour l'instant pas totalement arrêté à cause de l'obtention de crédits attendue. Les réponses devant être connues en début d'année 2023, l'examen de ce PPI sera alors repris lors du prochain budget rectificatif.

La conception de ce PPI s'inscrit dans le cadre de celui de 2022, pour permettre aux laboratoires de reprogrammer des crédits obtenus l'année N sur l'année N+1, voire N+2. Il faut prévoir avec suffisamment de sincérité quels sont les crédits sur lesquels il est possible de s'appuyer pour planifier les dépenses. Sachant que recettes et dépenses étant séparées, sont à prendre en considération les volets les plus importants des recettes, à savoir les subventions accordées par la Région, à travers le CPER, et les collectivités territoriales, l'État (contrat de plan État-Régions) et les fonds européens (FEDER). C'est d'ailleurs ce dernier point qui suscite des interrogations. Il précise que les chiffres avancés ne doivent être considérés que comme des estimations d'après ceux des autres programmes. Certains crédits viennent directement des entreprises, à travers des conventions de collaborations privées, et quelques fonds sont distribués par l'université, en soutien à la recherche.

Quant aux dépenses, elles se répartissent selon les grands secteurs disciplinaires : Droit, SHES, Sciences du numérique, Aéronautique et transport, Biologie santé, et Énergie-environnement. Pour établir les tableaux, il précise s'être appuyé sur les échanges qui ont eu lieu avec les Directeurs de laboratoire et les porteurs de CPER. L'université abonde à ces programmes à travers le PAI recherche, d'un montant de 250 000 € par an. En tenant compte des recettes et des dépenses prévues sur les années à venir, l'évolution du fonds de roulement de l'université en lien le fonctionnement de la recherche peut être évaluée.

La Présidente rappelle que ce point n'est pas soumis au vote, mais pour information.

26) Plan de sobriété

Laurent-Emmanuel BRIZZI rappelle qu'à la suite de la présentation des grandes orientations du plan de sobriété lors du dernier Conseil d'administration, le chiffrage comme prévu fait l'objet du communiqué du jour. Sachant que l'université consomme environ 42 Gigawatts, ce plan de sobriété demande une réduction de 4 Gigawatts échelonnée selon plusieurs temporalités : application de la circulaire à court terme, étude de la soutenabilité financière à moyen terme, et à long terme, préparation du décret tertiaire. À l'échelle de l'établissement, des mesures structurelles ont été arrêtées, la responsabilité individuelle de chacun mise à contribution, ainsi qu'une nouvelle organisation des fonctions de l'université.

Le Rectorat, et donc l'État, exigeait un volet sur la formation et la sensibilisation. Un plan de communication sera donc mis en place en 2023, copiloté entre le service Communication et le service Vie de campus. Les retombées attendues tablent sur un gain de l'ordre de 1 à 2 % de la consommation électrique. Afin d'engager les premières actions, des ambassadeurs de l'énergie seront désignés, constituant une équipe autour du manager

de l'énergie, opération prévue en 2023. Aucun gain financier ou de consommation n'est attendu, mais il s'agira d'assurer une meilleure fluidité des informations montantes et descendantes.

La partie concrète distingue ce qui relève du chauffage de ce qui relève de l'électricité. Le chauffage prévoit des actions planifiées dans le cadre du plan Résilience de l'État, de façon à organiser des travaux pour diminuer l'impact du gaz sur la facture énergétique. L'UP réalise également ses propres investissements, à travers la dotation de sa dévolution. Le CPER devrait apparaître dans cette partie, mais il n'a toujours pas été voté au niveau de la région. Ces mesures devraient permettre de réduire la consommation de 2,5 Gigawatts à minima, soit plus de la moitié de l'effort à faire. Il s'agit globalement de mettre en place des échangeurs au niveau de la chaufferie pour récupérer encore plus d'énergie.

Du point de vue organisationnel, la température à 19 °C est déjà appliquée à l'université. Chaque degré de moins représente une économie d'environ 7 % sur la facture énergétique. La période de chauffe va être décalée, ou réduite en fonction de la météo – retardée de 3 semaines cette année. Ce critère s'avère également important, puisqu'une réduction pourrait représenter la moitié du gain à atteindre. Par ailleurs, une des solutions préconisées prévoit de regrouper les activités le soir, le week-end et durant les vacances. Un groupe de travail sera constitué en 2023 pour tester différentes pistes, afin de mettre en application les mesures dès septembre 2023 pour l'hiver 2023-2024. D'après les estimations, l'économie envisagée s'élève à 50 % de la consommation électrique journalière.

La Présidente souhaite qu'une véritable consultation s'organise à propos de la fermeture administrative de l'établissement. L'université de Poitiers est actuellement fermée administrativement du 23 décembre au 2 janvier inclus, ainsi que 3 semaines et 3 jours l'été, hormis certains services, tels que l'animalerie. Elle réfléchit à la possibilité de fermer administrativement l'université durant les vacances de février, mais sans qu'il soit question d'appliquer cette mesure pour la rentrée de janvier 2023. Cela concerne principalement les collègues BIATSS, qui ont potentiellement déjà posé leurs vacances en dehors de la période de fermeture de l'établissement. Ce chantier sera abordé en CSA, pour la rentrée de septembre 2023, afin de s'organiser sur le long terme.

Laurent-Emmanuel BRIZZI explique qu'une deuxième partie concerne la gestion de l'électricité. L'université négocie actuellement avec la Sorégies, pour implanter un certain nombre de champs photovoltaïques sur le campus. La livraison devrait avoir lieu fin 2023.

La Présidente se réjouit à l'idée de pouvoir autoproduire jusqu'à 80 % de l'électricité nécessaire à l'université.

Laurent-Emmanuel BRIZZI modère son enthousiasme en précisant que ce taux ne sera pas atteint en 2023, mais plutôt en 2024. Il ne s'agit pas de réduire la quantité d'énergie, mais de s'affranchir des fluctuations du prix du marché. L'électricité devrait coûter 8,5 millions en 2023, mais l'université n'a pas de visibilité pour 2024. En parallèle, un travail sera établi avec les laboratoires à propos de la sobriété énergétique. Les deux plus gros laboratoires, Pprime et IC2MP ont déjà réfléchi à cette question. Des efforts devront être fournis à l'échelle des serveurs de l'établissement, très énergivores. Il estime que ces mesures pourraient faire économiser 80 à 200 mégawatts, soit 2 à 5 % de la consommation des laboratoires concernés, ce qui n'est pas négligeable. Il ne s'agit pas de réellement réduire l'activité, mais de mieux réguler les pics de consommation, afin de ne pas dépasser le forfait, et éviter les surcoûts.

Il déclare que le relamping à grande échelle ne revêt aucun intérêt, et que c'est même une gabegie du point de vue environnemental de supprimer des ampoules qui fonctionnent encore, d'autant que la technique requiert également le changement du bloc – coût 200 € par point lumineux. Le renouvellement de l'éclairage est inclus dans la stratégie de rénovation des bâtiments. Dans le cadre du plan Résilience, le remplacement permettrait de gagner 250 mégawatts, pour un investissement de 600 000 €, ce qui ne représenterait que 100 000 € d'économie. Au-delà du plan de sobriété, l'université a été invitée à réfléchir sur les déplacements en 2023, ainsi que sur sa politique d'achat (généralisation des critères DD&RS présents dans les marchés immobiliers). Ce point est déjà plus ou moins en place, grâce au partenariat avec la commande publique et Grand Poitiers.

La Présidente estime que l'université mène une politique vraiment volontariste. Les DD&RS ne constituent pas une nouveauté à l'université de Poitiers, qui a beaucoup d'avance par rapport à d'autres établissements. Être capable de dire que 80 % des besoins électriques seront produits par des panneaux photovoltaïques d'ici fin 2024 est extraordinaire. La prise de conscience s'est faite bien avant la crise, et l'université ne fait que poursuivre sa politique.

Laurent-Emmanuel BRIZZI précise que le budget précédemment présenté ne tient pas compte de ces mesures. Un budget rectificatif viendra entériner la décision du Conseil d'administration.

La Présidente répète que le plan est organisé en mesures structurelles, organisationnelles et individuelles. Il est de la responsabilité de l'université d'impulser de nouveaux comportements. Une communication massive va avoir lieu.

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

Délibération n° 23

Le plan de sobriété énergétique est approuvé à l'unanimité.

La Présidente assure que le Plan de sobriété sera transmis au Rectorat dans les délais impartis. Elle ajoute qu'un plan de continuité de l'activité, en cas de délestage, a également été établi. La décision a été prise, compte tenu des responsabilités engagées et des risques encourus (vérification du circuit électrique en cas de fermeture). Les collègues BIATSS ne seront pas obligés de poser une journée de congé, ils seront considérés comme personnels en ASA. Les enseignants et les enseignants-chercheurs essaieront de reporter leurs cours dans la mesure du possible. Elle a pleinement conscience de la complexité liée à l'attribution des salles et des amphithéâtres en cas d'impossibilité de télétravail à cause du délestage. Dans ce cas, la personne affectée viendra travailler sur place. D'ailleurs, un ensemble de mesures sera pris en faveur de ces collègues-là. Elle ne pense pas que l'université sera touchée, mais prévient qu'en cas de coupure, personnels et étudiants ne seront informés que la veille pour le lendemain. Les procédures seront diffusées début janvier.

Laurent-Emmanuel BRIZZI ajoute que le risque le plus important est annoncé pour janvier. Il espère qu'aucune coupure ne viendra perturber le déroulement des examens.

27) Liste des logements de fonctions

Laurent-Emmanuel BRIZZI explique que cette liste est un document administratif que l'université doit régulièrement remonter au Rectorat. Ce listing concerne tous les logements administratifs, et leur situation : occupé ou vacant.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 24

La liste des logements de fonctions est approuvée à l'unanimité.

28) Procès-verbal du Conseil de gestion de la Fondation Poitiers Université du 15 novembre 2022

Pascal ROBLOT rappelle que le Conseil de gestion de la fondation s'est tenu le 15 novembre. Le budget prévisionnel 2023 est extrêmement pessimiste. Le total des produits s'élève à 478 000 €, quand les dons sont évalués à un peu moins de 400 000 €. Pour 2022, le budget était de 462 000 €, alors que les dons se sont révélés supérieurs aux prévisions. L'évolution des dons est sur une pente favorable. Après un bon début en 2018 (303 431 € de dons), les comptes se sont dégradés en 2019 et 2020 (107 807 € de dons, dont un tiers de dons non affectés), elle a connu de bonnes années en 2021 (422 070 €) et 2022.

La fondation a plusieurs cibles :

- L'inventivité, avec les chaires partenariales, Coups de pouce, Ma Première Entreprise, IDEA
- Présence territoriale et internationale : mobilité des doctorants, accueil des étudiants réfugiés
- L'Humain au cœur de l'université : Handicap, lutte contre la précarité (alimentation et dons en nature), aides exceptionnelles et économie circulaire

Le budget ne mentionne pas les dons en nature, qui représentent en réalité plusieurs dizaines de milliers d'euros, ni le mécénat de compétence, plus important encore.

Le budget, bien que pessimiste, est équilibré. Il estime préférable de prévoir un budget serré pour avoir ensuite une bonne surprise en cas de dons plus importants. La fondation semble repartie de l'avant, mais reste loin de

son équilibre, puisqu'un million d'euros de dons seraient nécessaires. Il tient d'ailleurs à saluer l'action de Thierry FERREIRA, nommé il y a deux ans.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 25

Le procès-verbal du Conseil de gestion de la Fondation Poitiers Université du 15 novembre 2022 est approuvé à l'unanimité.

29) Décharge de responsabilité du régisseur du Service commun de documentation pour le vol d'espèces commis le 7 novembre 2022

David MARTIN demande au Conseil d'administration de reconnaître la force majeure pour le week-end du 5 et 6 novembre 2022. Un régisseur est habilité à manier des fonds publics dans les services et les composantes, à la place de l'agent comptable de l'université. Cette personne a été cambriolée à cette date. La porte du placard qui contenait le coffre a été arrachée. La somme volée est de 230,05 €. Il est nécessaire que le Conseil d'administration constate la force majeure (événement irrésistible, imprévisible, et extérieur), afin de permettre de décharger de sa responsabilité le régisseur qui, autrement, devrait rembourser cette somme sur ses propres deniers.

La Présidente propose de passer au vote

Délibération n° 26

Le principe selon lequel le régisseur du Service commun documentation est déchargé de toute responsabilité suite au vol par effraction constaté le 7 novembre 2022 dans le coffre de la régie est approuvé à l'unanimité.

30) Tarifs et subventions

Flora SFEZ déclare qu'elle soumet au vote les tarifs et subventions, ces dernières ayant fait l'objet d'une étude de la Commission subvention et des Conseils d'UFR.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 27

Les tarifs et subventions sont approuvés à l'unanimité.

31) Questions diverses

La Présidente explique avoir reçu un long courrier du Directeur de l'IUT 86, extrêmement technique, validé en interne le 29 septembre à l'IUT, et adressé le 7 décembre à l'université. Ce courrier a été transmis aux administrateurs et administratrices.

Flora SFEZ déclare qu'une réponse par voie postale va être rapidement adressée aux membres du Conseil de l'institut. Les membres du Conseil d'administration en recevront une copie. Le tableau diffusé à l'écran comprend les attributions aux composantes et celles qu'elles doivent payer. La différence entre les deux s'appelle un solde budgétaire, ce que le courrier dénomme sous le terme « dotation ». Elle attire l'attention sur une partie du tableau comportant le solde budgétaire de l'IUT, négatif en 2020 et 2021. En 2022 et 2023, il est positif : 15 811 € en 2022, et 118 578 € en 2023. Le courrier mentionne une dotation négative, parce que l'IUT 86 ne prend pas en compte les dotations d'apprentissage. En effet, si l'on ne tient pas compte de cette dotation d'apprentissage, il s'agit bien des montants mentionnés dans le courrier. Conformément aux dispositions réglementaires et budgétaires qui s'appliquent aux Établissements d'enseignement supérieur et de recherche, le budget doit toujours être construit en intégrant des ressources propres. Clause à laquelle l'université a obéi et qui explique l'équilibre du budget présenté précédemment. Elle ignore pour quelle raison l'IUT s'exonérerait de cette règle.

Le courrier évoque la notion de cible pour des heures de formation. Il s'agit d'une enveloppe limitative d'heures. Elle est bien 69 900 HETD. Elle n'est pas définie en fonction des programmes nationaux, mais déterminée en fonction de la capacité humaine de la composante à réaliser un volume d'heures d'enseignement. Le nombre d'heures consommées par l'IUT au fil des années diminue, passant de 75 634 h en 2018-2019 à 71 069 en 2020-2021. En abaissant son nombre d'heures consommées, l'IUT poursuit ses efforts pour atteindre l'enveloppe limitative. Ces efforts se traduisent par la contribution de l'UB paie à la composante. Sur la période, cette contribution passe de 1 193 millions à 988 666 €, soit une baisse de 17,1 %. L'UB paie est un poste budgétaire qui enregistre le montant (en euros) des heures complémentaires et vacations. Plus une composante dépasse son enveloppe limitative d'heures, plus sa contribution à l'UB paie est importante et vice-versa. C'est d'ailleurs ce qu'il se passe dans cette situation. Cette diminution explique l'amélioration du solde budgétaire, qui passe de -22 000 € à 118 578 €. Toutefois, il ne s'agit pas du seul facteur, et de plus, la baisse de la consommation d'heures n'implique pas automatiquement une amélioration. Elle ajoute que le socle de fonctionnement progresse de 26,8 % entre 2020 et 2023. Les crédits des collectivités territoriales diminuent, mais l'université poursuit son effort d'aide à l'IUT. Finalement, sur la période 2020-2023, les attributions de crédits de fonctionnement augmentent de 9,5 %, les contributions baissent de 20,2 %, et une amélioration du solde budgétaire de 140 000 € est constatée. Compte tenu de l'ensemble de ces informations, il n'est pas possible de revenir à une situation antérieure à 2019.

Le courrier aborde également le prélèvement de 5 %, destiné à financer le surcoût de la facture énergétique. La facture de l'université augmente de 300 %, et un effort de 5 % a été demandé aux composantes. Au regard du courrier envoyé, il conviendrait d'identifier ce montant comme une contribution supplémentaire, et non de présenter directement une baisse de la dotation. Financièrement, cela revient au même. Du point de vue de la construction budgétaire, il lui semble plus clair de ne prendre en compte que le gonflement de la facture énergétique, source de restriction en termes de moyens pour le fonctionnement de l'université, générant des impacts au niveau des composantes. Elle termine en précisant que l'université transmet ces éléments aux composantes, via la lettre de cadrage, diffusée en juillet et comprenant un certain nombre d'informations, dont les premiers éléments des règles de calcul à l'origine des dotations. Les services restent toujours disponibles pour répondre à d'éventuelles demandes d'approfondissement, mais aucune question ne leur a été posée jusqu'à présent, d'où son étonnement à la réception de ce courrier.

La Présidente remercie Flora SFEZ. Elle rappelle que l'université de Poitiers va devoir payer une facture d'électricité de 8,5 millions d'euros, et demande si l'IUT habite en dehors de l'université. Comme elle en a d'ailleurs directement fait part au Directeur, elle doit travailler avec 14 composantes, et il n'est pas question de se battre avec l'une d'entre elles. Recevoir ce courrier adressé à l'ensemble des administrateurs et des administratifs, alors que la lettre de cadrage a été diffusée en juillet est incompréhensible, ainsi que l'absence de dialogue. Elle assure qu'elle ira rappeler au Directeur le privilège accordé par l'université au dialogue en lieu et place de tels comportements. La réponse adressée à l'IUT sera transmise aux administrateurs.

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

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

Virginie LAVAL

