

# DÉLIBÉRATION n° CA-10-07-2023-01 DU CONSEIL D'ADMINISTRATION



Séance du 10 juillet 2023

Compte-rendu du Conseil d'administration  
du 16 juin 2023

## 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<sup>er</sup> : Dispositif

Le compte-rendu du Conseil d'administration du 16 juin 2023 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 juillet 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 11/07/2023

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<sup>er</sup> 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](http://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 juin 2023**

**Ordre du jour**

- 1- Informations générales ;
- 2- Compte-rendu du Conseil d'administration du 5 mai 2023 (pour délibération) ;

**Vie institutionnelle :**

- 3- Bilan de l'activité contentieuse et des demandes de protection fonctionnelle (pour information) ;
- 4- Modification du règlement général des Unités de recherche pour la mise en place des Instituts fédératifs de recherche (pour délibération) ;

**Formation et vie universitaire :**

- 5- Prime de Responsabilités Pédagogiques 2022-2023 : principes généraux (pour délibération) ;
- 6- Contribution vie étudiante et de campus (CVEC) : grandes orientations politiques et priorités de l'établissement (pour délibération) ;
- 7- Demande d'accréditation de 3 diplômes d'ingénieurs pour l'année universitaire 2024-2025 (IRIAF) (pour délibération) ;

**Recherche :**

- 8- Création de l'Unité d'appui et de recherche UP / CNRS en biologie-santé (pour délibération) ;
- 9- Changement de nom du Centre de recherche sur l'intégration économique et financière (pour délibération) ;

**Ressources humaines :**

- 10- Décharge RIPEC C2 (pour délibération) ;
- 11- Grilles rémunération SSU (pour délibération) ;

**Finances :**

- 12- Tarifs et subventions (pour délibération) ;
- 13- Questions diverses.

**Les membres présents :**

*Collèges A, B et BLATSS :*

François BRENET ; Thierry CABIOC'H ; Claire de BISSCHOP ; Isabelle DELOUVEE ; Pascale DROUET ; Sylvie HANOTE ; Aurélie HILT ; Eddy LAMAZEROLLES ; Virginie LAVAL ; Ariane LE MOING ; Sandra MIRVAL ; Rodolphe PAUVERT ; Stéphanie PAVAGEAU ; Bruno QUINTON ; Jean-Pierre RICHER ; Frédéric RIDEAU ; Lucette TOUSSAINT ; Frédérique VRAY.

*Collège des personnalités extérieures désignées après appel public à candidature :*

Marie LEDOUX-WALDURA ; Fabienne RICARD.

*Collège des personnalités extérieures nommées :*

Richard SALIVES.

*Collège des usagers :*

Brice COUTURIER ; Thomas QUEGEO ; Guillaume SABOUREAU.

*Rectorat :*

Dimitri JAMBRUN.

**Participants avec voix consultative :**

Gilles MIRAMBEAU.

**Membres sans voix délibérative présents sur le fondement de l'article 31 des Statuts de l'Université :**

Roxane DURAND ; Pascal ROBLOT ; Przemyslaw SOKOLSKI.

**Procurations :**

DUFRONT Isabelle	à	DELOUVEE Isabelle
FAVOT-LAFORGE Laure	à	LE MOING Ariane
FRANÇOIS Alain	à	VRAY Frédérique
GENIET Annie	à	DE BISSCHOP Claire
HAYER Nicolas	à	RICHER Jean-Pierre
JEZEQUEL Lou	à	QUEGEO Thomas
MONCOND'HUY Léonore	à	LAVAL Virginie
PALLUAULT Olivier	à	RIDEAU Frédéric
PLUMET Sylvie	à	CABIOC'H Thierry
VALLOIS-ROUET Laurence	à	HANOTE Sylvie

## 1) Informations générales

La Présidente annonce, avec soulagement, l'arrivée du nouveau DGS le 1<sup>er</sup> septembre 2023 en remplacement de Gilles MIRAMBEAU. Parmi les cinq candidatures reçues (trois femmes et deux hommes), quatre ont été retenues, mais seulement trois prétendants ont été auditionnés (deux femmes et un homme) à la suite du regrettable accident de santé de l'un d'eux. Le choix s'est finalement porté sur celui avec une expérience de Directeur général des services dans une université et de Directeur de cabinet, les deux femmes étant assez éloignées du profil recherché. Elle précise que le jury se composait de la Présidente de l'Université, du premier Vice-président et d'une Directrice de composante (Liliane BONNAL) sollicitée exprès, et d'un IGESR, la règle obligeant la présence d'un membre extérieur à l'établissement. Le nouveau DGS prendra donc ses fonctions le 1<sup>er</sup> septembre, et son nom ne sera dévoilé qu'après la nomination officielle par le ministère.

La présidente aborde ensuite l'article de journal concernant le Méta, une structure culturelle labellisée Centre dramatique national par le ministère de la Culture et financée par la DRAC, la Région et la Ville de Poitiers. Elle fait part d'un échange avec la nouvelle directrice, Pascale DANIEL-LACOMBE, au cours duquel cette dernière a sollicité l'Université pour l'accueillir sur le campus. Après de longues discussions avec les financeurs, l'opportunité s'est révélée intéressante et un avis favorable a été donné à l'installation de ce Méta sur le campus de Poitiers au niveau du parking très peu utilisé entre la MSHS et la Maison des étudiants. Il s'agira d'une structure en bois, mais amovible, qui ne dénaturera pas le campus. L'Université de Poitiers prête le terrain pour dix ans et les financeurs restent les mêmes. La Présidente estime que cela ne pourra que renforcer le partenariat déjà présent avec le Méta. De plus, l'Université va mener une réalisation majeure dans le champ des SHS. Elle souhaite fédérer autour de ce projet pour démontrer l'intérêt de la vie culturelle comme facteur de réussite étudiante. Le Méta sera porté à l'échelle de l'alliance universitaire Aliénor d'Aquitaine par l'ensemble des partenaires qui pourront se saisir de l'opportunité. Accueillir un centre national sur un campus est une première et constitue une fierté pour l'Université. Cette initiative a d'ailleurs été saluée par le ministère, la DRAC, la Région et la Ville de Poitiers.

Pascale DROUET se demande à quel moment le Méta aura effectué son déménagement.

La Présidente espère qu'il sera présent à la rentrée universitaire 2023.

Elle informe ensuite l'assemblée d'un changement de date concernant le calendrier prévisionnel des CA 2023-2024 : le CA prévu le 6 octobre aura lieu le 13 octobre 2023.

La Présidente rappelle que le dernier CA de l'année universitaire du lundi 10 juillet 2023 sera suivi d'un déjeuner, en l'honneur du DGS.

## 2) Compte-rendu du Conseil d'administration du 5 mai 2023

En l'absence de remarques ou questions, la Présidente invite à approuver le compte-rendu.

### Délibération n° 01

**Le compte-rendu du Conseil d'administration du 5 mai 2023 est approuvé à l'unanimité.**

## 3) Bilan de l'activité contentieuse et des demandes de protection fonctionnelle

La Présidente souligne l'importance de retracer l'activité de la DAJA sur ces questions.

Przemyslaw SOKOLSKI indique que le ou la Président(e) peut représenter l'Université à l'égard des tiers selon le Code de l'éducation. Le CA peut autoriser le Président à ester en justice selon ce même code, d'où la nécessité de rendre compte de l'action de l'Université dans ce domaine. Pour 2022, l'Université a agi en défense avec 17 nouveaux recours introduits (12 par les usagers, 4 par les personnels, 1 par une personne extérieure) et 2 nouveaux recours devant les juridictions civiles. L'Université a eu 14 décisions rendues (11 favorables et 3 défavorables) et 1 en matière civile.

Concernant l'action disciplinaire, l'Université a eu 15 nouvelles saisines de section disciplinaire (10 concernant les usagers et 5 concernant les personnels). L'augmentation de ces saisines est notamment due à la mise en place

d'un dispositif d'écoute concernant les VSS et les harcèlements. Les poursuites disciplinaires envers les personnels représentent à peu près 12 % de toutes les poursuites engagées contre les enseignants au niveau de la France.

19 décisions ont été rendues (16 sanctions d'usagers, 2 décisions de relaxes d'usagers, et 1 sanction d'un personnel).

Concernant la protection fonctionnelle due à tout agent dans l'exercice de ses fonctions, la DAJA a été saisie de 7 demandes en 2022. 2 protections fonctionnelles ont été accordées. Parmi les 5 refusées, 1 était en absence de lien avec le service et les 4 autres ne sont pas parvenues complètes malgré les relances de la DAJA. Le délai de traitement de ces demandes de protection fonctionnelle est en moyenne de 27 jours.

La Présidente ajoute que la cellule d'écoute mise en place est extrêmement importante. L'augmentation d'activité est triste et très bien en même temps, car des sanctions peuvent enfin être prises. Montrer la fermeté de l'Université de Poitiers sur l'ensemble des VSS et discriminations est très important à entendre. Il n'y aura jamais de passe-droit à l'Université de Poitiers.

#### **4) Modification du règlement général des Unités de recherche pour la mise en place des Instituts fédératifs de recherche**

La Présidente rappelle la genèse de la mise en place de ces IFR. Fruits d'une démarche initiée au cours du mandat précédent de Serge HUBERSON, qui souhaitait porter une structuration de campus thématique incluant la recherche, la formation, l'innovation et la vie de campus, ils sont nés à la suite d'une concertation interne avec les directions de composantes et en particulier les unités de recherche. Bien que cette notion de « campus thématique » ait soulevé des interrogations de la part de la communauté universitaire, le contexte s'avérait particulier, à savoir un partenariat nécessaire et fondamental avec l'ISAE-ENSMA et le CNRS, lorsque la Région venait d'investir sur le site du Futuroscope avec la plateforme PROMETEE, et la structuration des projets pour le volet CPER. Pourtant, l'Université de Poitiers n'a toujours pas de réponse CPER alors qu'ils ont commencé à travailler sur ce sujet en 2019.

Au moment de la venue du HCERES dans les murs de l'Université de Poitiers, certains de leurs collègues pensaient que l'Université allait s'engager vers la mise en place de méga composantes, ce qui n'était pas l'objectif. Il s'agit d'un concept très globalisant qui devait se situer sur le carré de la connaissance. Une confusion est apparue au niveau du vocabulaire (« Campus de Niort », « d'Angoulême », « campus thématiques »). La Présidente retient la pertinence de la démarche initiée par Serge HUBERSON, car il était essentiel de gagner en visibilité et en lisibilité pour aboutir à une meilleure structuration de la recherche. Un nouveau scénario a dû être enclenché pour mettre en exergue cette recherche à l'Université de Poitiers, pour être vus de plus haut et se démarquer d'autres universités et CHU dans certains domaines. L'Université a proposé dans ce contexte la création de cinq instituts fédératifs de recherche.

Un travail a été amorcé avec le domaine BioSanté qui commence à se structurer sur des axes thématiques dont l'enjeu n'est pas de se substituer aux équipes de recherche, mais de fédérer et répondre de manière interdisciplinaire à des thématiques importantes qui s'inscrivent dans la dynamique de l'établissement.

En Droit, la réflexion a également avancé. Devinant la question à venir à propos de l'interdisciplinarité de l'IFR science juridique, elle précise que cela reste du monodisciplinaire, mais que cela a l'avantage de faire travailler les cinq équipes de recherche ensemble. Il est important pour leurs collègues de Droit de s'inscrire dans cette dynamique.

Le secteur SHS et l'outil MSHS fonctionnent déjà très bien. Le ministère a demandé pourquoi les juristes restent entre eux, pourquoi ils n'intègrent pas le domaine des SHS autour de la MSHS. Pour la MSHS, il y a deux tutelles : l'Université de Poitiers et le CNRS qui n'est pas partant pour intégrer des laboratoires de Droit au niveau de la MSHS. La Présidente pense que cet espace d'échange et de discussion devrait permettre de chercher des contrats et des réponses à des appels à projets de type ANR.

Ces IFR ont été présentés et discutés à la Commission recherche avec un avis favorable moins deux abstentions. Ils ont aussi été présentés au CSA le vendredi précédent avec un avis favorable moins une abstention.

L'Université de Poitiers a ensuite présenté les unités de service en appui du Droit et de BioSanté. Le domaine BioSanté a été plébiscité et a reçu un avis favorable à l'unanimité du CSA. Pour le Droit, après des discussions, un avis favorable a été émis avec deux ou trois abstentions.

D'un domaine à l'autre, les choses peuvent être différentes avec des adaptations de règlement intérieur pertinentes au regard des caractéristiques des domaines. La Présidente rappelle que s'ils veulent garder demain leur recherche en BioSanté, Poitiers a intérêt à se structurer dans ce domaine, car les villes de Limoges et Bordeaux disposent de CHU et d'équipes INSERM sur des aspects de recherche essentiels. L'inauguration lundi soir des nouveaux locaux d'une équipe de recherche venant du PBS montre bien la dynamique en train de se mettre en place au sein de cet IFR.

En regardant les autres IFR et en se positionnant sur celui du Futuroscope qui regroupe des mastodontes comme le laboratoire Pprime, il est évident que l'enjeu n'est pas le même. Il s'agit d'une démarche collective, de structuration et d'une plus grande visibilité de la recherche de l'Université de Poitiers. Les règlements intérieurs seront ajustés au regard des caractéristiques des uns et des autres.

Przemyslaw SOKOLSKI rappelle que l'Université de Poitiers a adopté un règlement général des unités de recherche l'année précédente permettant d'harmoniser le fonctionnement de ces unités. Il a été choisi d'introduire un nouveau chapitre concernant les IFR. Il s'agit avant tout de structures de coordination assez légères, organisées autour des grands secteurs de la recherche, qui répondent notamment aux objectifs fixés par la stratégie de l'Université. Le projet d'administration avait pour but d'équilibrer davantage les relations entre la formation et la recherche. Ces IFR visent à permettre :

- Une meilleure programmation pluriannuelle par grand secteur de recherche,
- Une mise en œuvre plus performante des orientations stratégiques dans le domaine de la recherche prises par l'UP,
- D'accroître la visibilité et la reconnaissance de la production scientifique des chercheurs,
- D'offrir une réponse plus cohérente et collective aux appels à projets qui pourraient émaner de différents organismes, et de mieux répondre aux enjeux du doctorat,
- Une meilleure répartition des moyens mis en place, et notamment une meilleure mutualisation des équipements collectifs existants (ex : la mise en place de ces unités de service).

Cinq IFR sont mis en place :

- L'IFR Énergie, Environnement, Évolution (3E),
- La Maison des Sciences de l'Homme et de la Société (MSHS) faisant office d'IFR Humanités et société,
- L'IFR BioSanté,
- L'IFR Mathématiques, Physique, Sciences de l'ingénierie et du numérique (MPSIN),
- L'IFR Droit et Science Politique (DSP).

Chaque IFR est :

- Doté d'un comité d'orientation permettant la représentation de l'ensemble des unités de recherche (UR) et éventuellement de l'unité de service (US) fédérées en son sein.
- Dirigé par un Directeur ou une Directrice nommé(e) pour la durée du mandat du Président ou de la Présidente de l'UP sur proposition du comité d'orientation et après avis de la CR.

Un règlement intérieur propre à chaque IFR permettra d'ajuster la gouvernance aux spécificités de chaque grand secteur de recherche.

Yves GERVAIS rappelle qu'ils ont beaucoup travaillé ces dernières années à construire des dispositifs pertinents qui répondent à des attentes. Il s'agit de mettre en synergie différentes équipes de recherche pour améliorer la cohérence des travaux conduits dans un secteur disciplinaire, et de s'accorder sur des stratégies à conduire et des éléments à partager au vu de la réponse aux grands appels à projets nationaux et internationaux. Il précise que c'est vraiment dans cet esprit qu'ils l'ont perçu. C'est une structure de coordination, d'échanges, de partage. Les unités de recherche gardent leur autonomie et leurs prérogatives en termes d'orientation scientifique. Les IFR essayent de proposer des éléments de coordination et d'entente entre ces unités. Il sait que certains de leurs collègues auraient souhaité donner plus de force et de prérogatives à ces IFR, mais rappelle

qu'ils ont préféré se maintenir à ce niveau de simple coordination et d'animation pour le moment. Néanmoins, les collègues ont la possibilité, à travers leur règlement intérieur, d'aller plus loin dans la mise en commun des moyens et aspects financiers.

Il indique qu'ils sont très loin de ce qui avait été imaginé (la mise en place de « super composantes »), mais qu'ils ont imaginé un dispositif souple et adaptable aux spécificités des différents secteurs.

Thierry CABIOCH salue cette initiative souhaitée depuis plusieurs années par les UFR de Médecine et Sciences fondamentales et appliquées. Il considère qu'il s'agit d'une étape très importante de la vie de l'Université pour des secteurs scientifiques comme la BioSanté. Le secteur a évolué durant les années précédentes et cet esprit de fédération attendu depuis longtemps va enfin voir le jour. Il espère que les réflexions menées vont permettre de stabiliser, d'apaiser le secteur et de donner des orientations scientifiques qui amèneront de la visibilité pour l'Université de Poitiers, l'INSERM, et le CHU, pour donner des étiquettes compréhensibles par tous pour ce secteur.

La Présidente indique que ce travail est le résultat de l'appui des deux Directeurs des composantes impliquées (Thierry CABIOCH et Marc PACCALIN) qu'elle remercie. Elle remercie également deux collègues BIATSS (Virginie NEVEU côté Médecine Pharmacie et Virginie LARRIVÉE côté Sciences fondamentales et appliquées) qui ont énormément travaillé sur cette dynamique en plus de leur quotidien.

Jean-Pierre RICHER rappelle les difficultés rencontrées à la suite de la redistribution des cartes au niveau régional et de l'association des territoires de Limoges, Bordeaux et Poitiers. Il soutient que s'ils veulent résister et garder des équipes hospitalo-universitaires, il est évident qu'ils sont d'abord en compétition à l'intérieur de la région. La vision bordelaise n'était pas tournée vers le nord de la nouvelle région au début de ce mandat, et il a fallu se battre pour faire comprendre qu'ils avaient besoin d'avoir des thématiques structurées et qu'ils avaient les moyens d'être performants en Biologie Santé avec d'autres composantes. L'arrivée de nouvelles personnes a donné une dynamique plus transversale qui permet à tout le monde de travailler ensemble au bénéfice de tous. L'Université ne peut que se féliciter d'avoir une IFR BioSanté unanimement partagée par les protagonistes.

La Présidente propose de passer au vote.

#### **Délibération n° 02**

#### **La modification du règlement général des Unités de recherche pour la mise en place des Instituts fédératifs de recherche est approuvée à l'unanimité.**

Przemyslaw SOKOLSKI précise que la délibération votée sur les IFR tiendra compte des transformations de dénomination qui sont intervenues par la suite.

#### **5) Prime de Responsabilités Pédagogiques 2022-2023 : principes généraux**

Noëlle DUPORT indique qu'il s'agit d'une prime pédagogique destinée à leurs collègues du CHU. La liste des bénéficiaires arrivera plus tard. Les raisons pour lesquelles ils peuvent bénéficier de cette prime sont pour de la coordination pédagogique ou de l'encadrement de stage. Trois nouveaux items se sont ajoutés :

- Le montage d'un DEUST, avec la proposition d'un DEUST préparateur en pharmacie à la rentrée 2023, entre l'Université de Poitiers, le CFA Sup Nouvelle-Aquitaine et les CFA des quatre villes concernées,
- La mise en place des ECOS (examens cliniques à objectifs structurés) qui sont de nouvelles épreuves intervenant dans la réforme de l'accès au troisième cycle des études de santé qui remplaceront l'ECN (épreuves classantes nationales) pour accéder à l'internat,
- La promotion faite pour des dons de moelle osseuse.

La fourchette reste la même : entre 12 h et 48 h. Elle soumet au vote les principes généraux de ces primes de responsabilité pédagogique et rappelle que les titulaires interviendront plus tard. La CFVU a donné un avis favorable avec 27 voix pour et 2 abstentions.

La Présidente propose de passer au vote.

### Délibération n° 03

Les principes généraux d'attribution de la prime de responsabilités pédagogiques, pour l'année universitaire 2022-2023, sont approuvés à l'unanimité.

#### 6) Contribution vie étudiante et de campus (CVEC) : grandes orientations politiques et priorités de l'établissement

Noëlle DUPORT rappelle que l'établissement de la CVEC s'était doté de grandes orientations politiques pour l'utilisation de ses fonds. Ces grands principes dataient du lancement de la CVEC en 2019. La commission CVEC a vu l'opportunité de les réinterroger à la suite d'un décret paru le 1<sup>er</sup> décembre 2022 donnant de nouvelles orientations et impulsions à la CVEC. Sur cette base, ils ont souhaité travailler sur une réécriture de ses axes prioritaires sans changements fondamentaux. Trois points ont été identifiés :

- La vie de campus,
- Les conditions de vie des étudiants,
- L'inclusion.

Les dossiers pouvant être soumis à la commission seront étudiés autour de ces orientations stratégiques pour financer différents projets.

Les étudiants payaient 95 € l'année précédente et vont payer 100 € cette année. Sur cette somme, l'Université reçoit 65 ou 67 € selon les années, multipliés par le nombre d'étudiants (1,7 M€ à dépenser pour ces trois orientations).

Elle précise qu'ils sont rentrés dans le détail en termes de ventilation budgétaire. Les deux premières lignes concernent des pourcentages de CVEC attribués aux étudiants. 30 % de cette masse budgétaire seront attribués au financement des projets portés par des associations étudiantes dans le cadre du FSDIE et 15 % à la santé.

Elle rappelle que l'Université de Poitiers reçoit la CVEC en deux volets (41 € et un ajout incertain d'année en année). Les textes réglementaires nationaux obligent d'appliquer ces pourcentages seulement sur les 41 €. Pour les delta supplémentaires (entre 41 et 67 €), ils font ce qu'ils veulent. L'établissement a ainsi choisi d'appliquer ces pourcentages sur l'intégralité du montant reçu.

La Présidente ajoute qu'il s'agit d'une volonté politique de soutenir fortement les associations étudiantes qui portent des projets pertinents pour les étudiants. De plus, l'après-Covid laisse encore des traces chez les étudiants et il est essentiel d'aider le domaine de la santé.

Noëlle DUPORT indique qu'ils ont souhaité mettre en place des plans pluriannuels d'investissement de façon à pouvoir se constituer un fonds plus important pour lancer des projets plus structurels pour l'établissement (City stade par exemple).

Des budgets participatifs sont mis en place sur la base d'un cahier des charges qui pourrait être créé par la CVEC. Ils permettront de financer des actions particulières.

Enfin, elle rappelle qu'ils souhaitent garder un degré de liberté pour porter des projets spécifiques relevant du conjoncturel. Par exemple, depuis deux ans, ils gardent une ligne de 20 000 € pour les étudiants ukrainiens ; ils ont aidé l'épicerie sociale et solidaire à renouveler son matériel ; ils ont aidé à l'installation d'un distributeur de protections menstruelles.

Jean-Pierre RICHER remarque l'apparition croissante d'étudiants perturbés en termes de santé mentale, phénomène lié à la période Covid et à la guerre en Europe. Une grande partie des futurs étudiants vont arriver très fragilisés et il rappelle la vigilance à adopter pour faire face à cette vague sur le plan organisationnel et budgétaire. Il est difficile d'avoir des encadrements en santé mentale et cela sera un problème important pendant les dix prochaines années.

La Présidente soutient qu'ils ont anticipé en tissant un nouveau partenariat avec le CHL avec un temps psychiatre sur le SSE qui remplacera bientôt le SSU. Ils ont également installé un cabinet dentaire dans le cadre d'un partenariat avec une association de dentistes qui permettra dès la rentrée de prendre en charge les étudiants deux jours par semaine (en appui de la CPAM). Concernant la médecine générale, des cabinets médicaux privés

du centre-ville se sont engagés à facturer en secteur 1. L'élaboration de ce système de liens est en cours afin de mieux prendre en charge la santé physique et mentale des étudiants.

Thomas QUEGEO soulève le manque de communication envers les associations. Beaucoup ne savent pas qu'elles ont droit à un financement et n'en font pas la demande.

La Présidente rappelle que le label associatif n'a pas amélioré les choses.

Thomas QUEGEO admet que c'est le début du label.

La Présidente se demande si le BVE n'a pas un rôle à jouer dans cette communication. Elle l'invite à prendre attache auprès du VPE, d'en faire un enjeu pour l'année à venir et d'être force de proposition pour les aider à mieux informer l'ensemble des associations étudiantes. Elle espère que le label associatif permettra cela un jour, mais rappelle qu'ils peuvent se saisir d'autres instances.

Noëlle DUPORT ajoute que c'est du « gagnant-gagnant », car ils souffrent aussi de ce manque de communication de façon générale envers les étudiants. Il lui tient à cœur qu'ils puissent vraiment voir ce qu'ils font de cet impôt qui leur est prélevé.

Concernant la présentation de ce point, elle affirme que ces grandes orientations politiques et les priorités de l'établissement ont reçu un avis favorable de la CFVU.

La Présidente propose de passer au vote.

#### **Délibération n° 04**

**Les grandes orientations politiques et les priorités de l'établissement relatives à la contribution vie étudiante et de campus (CVEC) sont approuvées à l'unanimité.**

#### **7) Demande d'accréditation de 3 diplômes d'ingénieurs pour l'année universitaire 2024-2025 (IRIAF)**

Noëlle DUPORT annonce qu'une demande d'accréditation a été déposée auprès de la CTI pour trois diplômes d'ingénieurs pour la rentrée 2024. Elle est portée par l'IRIAF, qui est un institut basé à Niort. Il propose deux parcours de L3. Le premier parcours est Risque assurance dans la mention économie gestion, la L1 et la L2 étant assurées par la Faculté de Sciences économiques. La deuxième mention est Sciences pour l'ingénieur, qui porte un parcours sciences du danger, la mention étant L1 L2 portée par SFA. Ils ont, en outre, deux mentions de Masters (actuariat, risques et environnement). Cette situation a pour projet d'évoluer en trois diplômes d'ingénieurs : un premier en cybersécurité, un deuxième en gestion des risques et un troisième en mathématiques appliquées, parcours ingénieur et analyse des données. L'enjeu pour l'IRIAF de ce changement assez profond est de mieux répondre aux besoins du territoire, car ils ont constaté que les métiers sous-jacents à ces diplômes sont de plus en plus tournés vers la conception. Le titre d'ingénieur est de plus en plus recherché sur les métiers liés à la donnée. Ils veulent ainsi offrir une forte visibilité sur ces métiers en tension. Ces diplômes d'ingénieurs seraient ouverts à l'apprentissage.

Ils avaient, dans un premier temps, la nécessité de déposer une lettre d'intention pour avoir le droit de déposer le dossier. Cette lettre a reçu un avis favorable, donc le dossier de demande d'accréditation est en cours. Cette demande a reçu un avis favorable de la CFVU avec 19 voix pour, 4 contre et 6 abstentions.

La Présidente explique que cette transformation sur le site de Niort est liée à la réforme des BUT. L'IRIAF était très concernée, notamment par son parcours en Sciences économiques. C'était une première réponse à l'incertitude liée à la mise en place de la réforme des BUT sur les écoles d'ingénieurs.

De plus, les initiatives prises en interne sur les Masters de l'Université ne suffisent pas à attirer des étudiants. Ces parcours sont pourtant au plus près du lien formation recherche, qui forme des ingénieurs. Cependant, les familles préfèrent inscrire un jeune dans une école d'ingénieurs, même si elle est de moins bonne qualité, plutôt que dans un excellent Master appuyé à une recherche de haut niveau. C'est une manière de porter en interne les diplômes d'ingénieurs. Ce n'est pas forcément une bonne stratégie, mais elle permet, surtout à Niort, de contourner l'arrivée massive d'écoles privées sur ce territoire en particulier. Poitiers n'est pas épargné.

L'ESIGELEC va s'installer à la rentrée. Le travail pédagogique porté par cette petite équipe de l'IRIAF est d'un très haut niveau. Cette transformation est, en tout cas, importante pour l'IRIAF sur le site de Niort.

Stéphanie PAVAGEAU constate que l'IRIAF est une petite composante. Elle se demande si elle pourra supporter l'ouverture de trois diplômes d'ingénieurs, ou s'il faudra des renforts de poste. Elle imagine une augmentation du nombre d'heures de formation puisque le titre d'ingénieur nécessite plus d'heures que dans le cadre de Masters.

Noëlle DUPORT confirme que dans le dossier d'accréditation, il faut répondre aux exigences évoquées. Il faut assumer un volume d'heures et montrer des taux d'encadrement qui permettent d'y faire face. Le volet RH a donc vraiment été anticipé. Un recrutement supplémentaire était envisagé depuis longtemps. Il va permettre de gonfler leurs effectifs pour faire face à ces trois diplômes. Une partie du tronc commun, notamment en première année, sera mutualisée entre les trois diplômes.

Stéphanie PAVAGEAU pense que cette réforme a provoqué de grandes révolutions dans la tête de toutes les composantes qui portent aussi des L pros.

La Présidente ajoute que dans le cadre de la campagne d'emploi qui s'est effectuée pour 2023, un poste de maître de conférences a été transféré à l'IRIAF avec le recrutement d'un ATER. Si la CTI donne un avis favorable, ce poste sera alors transformé en maître de conférences. Ces formations sont ouvertes à l'apprentissage, entraînant ainsi une rentrée d'argent. De plus, la Région pousse très fort sur la naissance d'écoles d'ingénieurs sur le territoire. Il est possible de négocier des moyens et elle sera présente à l'audit qui a lieu fin août. Il s'agit d'un vrai pari. Par ailleurs, une démarche initiale est en train de se mettre en place en SFA dans le domaine bioinformatique. Le Conseil d'UFR de SFA a donné un avis favorable. Il faut s'engager dans cette dynamique pour transformer un Master.

Noëlle DUPORT indique que le projet global consiste à créer une école d'ingénieurs spécifique dont l'IRIAF ne sera qu'un département. Génie Physiologique pourrait constituer un deuxième département pour cette école d'ingénieurs spécialisée qui compléterait l'école d'ingénieurs généraliste (l'ENSI Poitiers).

La Présidente propose de passer au vote.

#### **Délibération n° 05**

**La demande d'accréditation de 3 diplômes d'ingénieurs à l'IRIAF, pour l'année universitaire 2024-2025, est approuvée à l'unanimité.**

### **8) Création de l'Unité d'appui et de recherche UP/CNRS en biologie-santé**

Yves GERVAIS informe travailler sur la structuration des unités qui viennent en appui du fonctionnement des IFR, qui sont constitués de laboratoires s'appuyant sur les compétences d'une unité de service dans certains secteurs. C'est en particulier le cas en BioSanté pour lequel une unité d'appui et de recherche (UAR) a été mise en place avec le CNRS. L'unité est dédiée au soutien technique et administratif des activités du laboratoire de BioSanté et est pilotée par une direction et une direction adjointe. Elle s'appuie sur une structure habituelle, avec un Conseil de laboratoire (Conseil d'UAR) constitué de l'équipe de direction et des membres élus de l'unité. Comme l'unité est de petite taille, l'ensemble des membres seront présents dans ce conseil. Le Comité de Direction est quant à lui composé du directeur, du directeur adjoint, et des responsables des services supports et des services d'appui à la recherche. D'un point de vue technique, l'UAR s'appuie sur deux plateaux qui sont très originaux et reconnus. D'une part, le plateau IMAGEUP est équipé de différents dispositifs de microscopie, de photonique et d'électronique, d'appareils de cytométrie. Il dispose également d'un équipement spécifique à l'imagerie du petit animal pour les expérimentations. D'autre part, le plateau PREBIOS accueille ces animaux et détient des équipements permettant de suivre leur réponse à certains traitements.

Il détaille ensuite l'organigramme de la structure avec un Directeur, une Directrice adjointe, les deux plateaux évoqués, les services supports transversaux (qui travaillent au fonctionnement de l'UAR et à l'ensemble des unités de recherche du secteur BioSanté) ainsi que le service d'appui spécifique aux deux plateaux.

Gilles MIRAMBEAU ajoute que deux besoins à pourvoir dans les années à venir ont été identifiés lors des travaux : un renfort sur le volet informatique et un renfort RH sur la partie technicien animalier.

Jean-Pierre RICHER demande quelle est la place du CNRS et de l'INSERM dans cette organisation.

La Présidente répond qu'ils sont parties prenantes de la réflexion sur cette UAR. Actuellement, l'INSERM cherche à renforcer le côté administratif en appui de ses unités de recherche. Une seule collègue est donc en appui des trois unités de recherche, mais il était mal venu, dans le contexte de cette mise en place d'unité de service, de noyer la collègue INSERM en appui des trois unités dans cette dynamique. Néanmoins, à terme, le but est de travailler en synergie dans un collectif. De plus, un collègue de l'INSERM aurait aussi dû venir en appui PREBIOS, mais il est parti. La dynamique est une co-construction de cette unité de service avec l'INSERM et le CHU.

Richard SALIVES précise que l'INSERM étudie le format. Avoir une unité de service (appelée UMS à l'INSERM) avec des plateformes est inhabituel, même si cela l'est moins sur la partie administrative. L'INSERM est très sollicité sur tous les sites pour avoir une gestion administrative suffisante dans les unités. À Poitiers, une personne est dédiée aux trois unités, avec l'ambition d'en avoir une deuxième à la suite de la visite de l'HCERES. Les UMS INSERM concernent les plateaux techniques, et il est très rare (dans la région, cela n'existe pas) d'avoir une partie administrative. En tout cas, il n'y a pas de désaccord de principe.

La Présidente suggère d'agir étape par étape et espère un recrutement INSERM. Il faut évoluer ensemble sur une dynamique partagée.

Sylvie HANOTE est ravie que le projet voie le jour, car en tant qu'UAR à la MSHS, cela a permis de réfléchir en interne. Elle espère que les difficultés que rencontre la MSH en termes de personnels ne se reporteront pas sur les deux UAR. Ce sont de belles structures. Elle espère que l'ensemble de tutelles pourra discuter pour ne pas laisser les choses se déliter.

Gilles MIRAMBEAU rejoint Sylvie HANOTE sur ce point. Il a participé à certains dialogues de gestion avec les tutelles et pense qu'il est primordial que l'Université soit associée à toutes ces réflexions RH afin de ne pas subir les décisions des organismes. En effet, quand certains organismes font le choix d'enlever un agent quelque part, c'est toujours vers la gouvernance que l'on se retourne. Si des réflexions pluriannuelles ne sont pas mises en place avec le CNRS, l'INSERM et le CHU, il sera très compliqué de gérer et d'assurer la continuité de service. Les inspecteurs généraux devraient dire cela.

La Présidente propose de passer au vote.

**Délibération n° 06**

**La création de l'unité d'appui et de recherche UP/CNRS en biologie-santé est approuvée à l'unanimité.**

**9) Changement de nom du Centre de recherche sur l'intégration économique et financière**

Yves GERVAIS annonce que cette demande vient du CRIEF (Centre de recherche sur l'intégration économique et financière). Ce laboratoire s'appuie essentiellement sur la composante Sciences économiques. Il souhaite changer de nom pour devenir le Laboratoire d'économie de Poitiers (LEP), un nom plus facile à comprendre et à interpréter. Cette sollicitation a été examinée en Commission scientifique. Elle a donné un avis favorable à l'unanimité. Le laboratoire s'est lui-même prononcé, à travers son conseil, et a également émis un avis favorable à l'unanimité lors de sa séance du 11 mai 2023.

La Présidente propose de passer au vote.

**Délibération n° 07**

**Le changement de nom du Centre de recherche sur l'intégration économique (CRIEF) en Laboratoire d'économie de Poitiers (LÉP) est approuvé à l'unanimité.**

La Présidente aborde un point divers soulevé par Isabelle DUFONT, absente ce jour, et rapporte ses propos. En tant qu'élue CGT, cette dernière fait part des difficultés remontées par des collègues de l'UFR de Droit, notamment sur la mise en place de l'IFR en Droit qui intervient « alors que les conditions de travail se sont considérablement dégradées ces trois dernières années. Aucune réponse n'a été apportée aux difficultés suivantes :

- Gestion des dossiers d'admission en master,
- Difficultés de coordination avec le service de scolarité du campus, lui-même en souffrance,
- Des arrêts de travail pour cause de surcharge, dont un *burnout*,
- Des conditions de travail médicalement proscrites.

Par ailleurs, la mise en place de l'IFR s'effectue sans que les charges de travail aient été précisément évaluées ni les coordinations de certaines activités clairement définies. Dans la fonction recherche en particulier, la crainte est vive de devoir supporter les difficultés supplémentaires. »

La Présidente conteste ces propos. Ayant constaté le travail mené par le responsable administratif de cette composante auprès des agents, elle remarque que la charge de travail est véritablement évaluée.

Gilles MIRAMBEAU n'est pas d'accord avec les propos remontés. Il assure que l'établissement (notamment l'assesseur) et l'UFR de Droit ont travaillé ensemble afin de trouver une solution. Quand un agent est en arrêt maladie, il est remplacé. Les conditions de remplacement n'ont toutefois pas toujours été réunies.

Concernant le travail pour évaluer les activités de formation et de recherche qui n'aurait pas été effectué, il conteste également, car il y a participé. Les collègues en charge du volet formation Master et recherche ont été beaucoup écoutés afin d'identifier les missions qui relevaient uniquement de la formation et celles qui relevaient uniquement de la recherche. Elles ont listé leurs missions et leur temps de travail a été évalué avec le responsable administratif. Une solution de répartition du temps de travail, de répartition des moyens humains entre la formation et la recherche a ainsi été proposée au CSA qui l'a validée. Il rappelle que l'UFR de Droit, dans les campagnes précédentes, a dédié un emploi à la recherche, positionné à la DRINNOV, mais spécifiquement en appui à la recherche en Droit. Sur le volet recherche, deux ETP viennent en support aux différents laboratoires et à l'unité de service qu'est le Juriscope. Il n'a donc pas la même vision qu'Isabelle DUFONT.

Stéphanie PAVAGEAU nuance ces propos. Elle rappelle les difficultés à remplacer la précédente responsable de scolarité, partie depuis deux ans en congé maladie. Il a finalement été décidé de ne pas recruter et de gérer le travail en interne. Néanmoins, les collègues du centre-ville ont souffert de ne pas avoir de réponses à certaines interrogations. Ce contexte a perduré à la rentrée dernière malgré le retour de la responsable de scolarité qui effectue un travail phénoménal avec une nouvelle équipe. Elle souligne les difficultés et les douleurs du service de la scolarité en central en Droit et Sciences économiques. Ces difficultés se répercutent désormais sur les collègues du centre-ville qui vont être impactés par l'IFR.

Elle rapporte ensuite que la gestion des campagnes des Masters n'a plus rien à voir avec ce qui se passait sur i-candidat. Tout le travail effectué les années précédentes par les gestionnaires de formation est aujourd'hui réalisé principalement par les responsables de formations.

Elle avoue ne pas avoir suivi le dossier de l'IFR. Néanmoins, elle admet que les collègues de Droit ont travaillé pour identifier ce qui relevait de la recherche et ce qui relevait de la formation. Elle comprend l'inquiétude des collègues du centre-ville, car c'est nouveau et ils n'ont pas de réponse très précise. Le service de scolarité est encore en très grande souffrance.

La Présidente entend cette souffrance et demande ce qu'il faut faire pour accompagner cette scolarité. Tout a été fait pour faire revenir la responsable et stabiliser le service. Néanmoins, il s'agit d'une nouvelle équipe et les métiers se complexifient. Elle avait rencontré l'équipe il y a quelques mois, et tout le monde avait le sourire. Mais apparemment, la situation se dégrade.

Stéphanie PAVAGEAU rappelle que l'année bêta a été horrible. Elle souhaite que cela ne se reproduise pas. Tout est arrivé en même temps (la nouvelle offre de formation, la modélisation Apogée, la cellule, la formation, etc.)

La Présidente concède que le lancement de cet IFR est un changement qui peut inquiéter. Certains collègues BIATSS semblent ravis de cette évolution, alors que d'autres ont des craintes. Il faut mettre en place un

accompagnement pour être au plus près des collègues en souffrance, mais la nouveauté engendre toujours des craintes.

Gilles MIRAMBEAU explique que la cellule de retranscription de l'offre de formation dans Apogée n'a pas fonctionné. Au 1<sup>er</sup> septembre 2023, seulement 25 % de l'offre de formation était saisie dans Apogée au lieu de la totalité. Tout le monde a alors été mobilisé pour saisir tant bien que mal les informations, ayant bien conscience des difficultés de la scolarité de Droit, mais le résultat escompté n'a pas été atteint. Le changement important est la modification des métiers des scolarités. Tant que tout le monde fera de la modélisation de 14 façons différentes, il ne sera pas possible pour l'établissement de piloter. En revanche, l'accompagnement des étudiants et des candidats devra être mis en place dans les scolarités. Pour l'heure, il est effectué par les équipes pédagogiques. Tout l'aspect pilotage Apogée doit se faire ailleurs. Lorsque des compétences partent, le central doit prendre le relais. Or, quand ils font de la modélisation pour une composante, ils ne font pas ce que le DGS attend d'eux. Cela fait partie des chantiers sur lesquels il faut travailler.

Eddy LAMAZEROLLES souligne l'importance de prendre en considération le message qu'adresse ce syndicat, malgré les efforts constatés pour essayer de résoudre ces problèmes qui ne sont pas récents. Le dysfonctionnement de la scolarité n'est la faute de personne, mais la mise en place de l'IFR a des répercussions sur la gestion des diplômes de Master. Ce n'est pas un problème de nombre de postes dédiés à l'IFR puisque, à terme, il y aura deux ingénieurs sur une structure performante existant sur le Juriscope. Ce sont les répercussions sur l'activité du personnel du centre-ville qui posent des problèmes. Il a lui-même quotidiennement constaté une situation de malaise et en a fait part à l'équipe décanale. Il n'est pas possible de faire comme si cela n'existait pas au seul motif que les uns et les autres ont fait le nécessaire pour trouver des solutions. C'est un problème de gestion des ressources humaines. Il faut accompagner ces femmes, car elles ont le sentiment de ne pas avoir été informées de l'avancement de la mise en place de l'IFR. En effet, si les réunions ont traité de la recherche, elles n'ont pas pris en considération l'impact de l'institut pour les personnes qui n'y travaillent pas. Certaines ont appris après coup, sans aucune consultation, qu'elles allaient récupérer la gestion du Master 2 supplémentaire. Les collègues BIATSS sont actuellement en souffrance.

La Présidente constate deux retours contradictoires. Il faudra rediscuter.

Gilles MIRAMBEAU a interrogé en direct le responsable administratif de la composante. Il a expliqué que les agents ont été consultés et informés. Il reviendra vers eux et les réunira afin de savoir ce qui se passe.

La Présidente ira aussi dans les locaux pour parler calmement avec les collègues.

## 10) Décharge RIPEC C2

Sébastien LAFORGE aborde la question des liens entre les décharges de service d'enseignement et l'attribution de l'indemnité fonctionnelle C2 dans le cadre du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs. La proposition de délibération est liée aux modifications apportées fin 2022 début 2023 sur le décret 2021-1895 qui portait création du RIPEC. Les modifications concernent deux articles. Le premier article (article 3) s'intéresse aux conditions d'attribution des différentes composantes du RIPEC, avec l'ajout d'un paragraphe précisant que la composante numéro 2, l'indemnité fonctionnelle rattachée à l'exercice d'un certain nombre de fonctions ne peut pas être attribuée au titre d'une activité faisant l'objet d'une équivalence horaire prévue par le 2 de l'article 7 du décret du 6 juin 1984, c'est-à-dire une activité pour laquelle on attribue des heures de référentiel horaire. Or, une indemnité fonctionnelle a été attribuée aux directeurs et directrices d'unités de recherche l'année précédente. Parmi ces unités, les 24 petites universités de recherche avaient des directeurs et des directrices pour lesquels du référentiel avait été attribué (et non une décharge de service à proprement parler). Il y a désormais une incompatibilité, il n'est plus possible d'associer une indemnité fonctionnelle à une activité pour laquelle il y a du référentiel.

Le deuxième point concerne l'article 6 du décret RIPEC qui a été intégralement réécrit. Il concerne la possibilité de conversion des parts indemnitaires. Il n'est désormais plus possible de convertir la prime individuelle, la composante C3 en CRCT. En revanche, il est devenu possible de convertir en tout ou partie l'indemnité fonctionnelle en décharge de service selon des règles à définir par le Conseil d'administration. Par conséquent, il faut donc revoir la manière d'attribuer des allègements de services pour les directions des petites unités de recherche. Le groupe de travail a discuté de trois scénarios possibles pour cette indemnité fonctionnelle. Le

premier est de maintenir l'indemnité telle qu'elle est aujourd'hui et de transformer le volume d'heures de référentiel des tâches en décharges de service pour ces directeurs et directrices de laboratoire. Cela entraînerait une conséquence pour ceux et celles qui assurent les heures complémentaires, puisqu'ils tombent dans des situations de triple cumul qui leur imposent de renoncer à l'un des trois s'ils font des heures complémentaires. La deuxième possibilité consiste à supprimer l'indemnité et à ne garder que du référentiel, comme avant 2022 et l'instauration du RIPEC, car à cette époque, il n'y avait pas de prime pour les directeurs et directrices de laboratoires et uniquement un volume d'heures de référentiel qui dépendait de la taille du laboratoire.

La troisième possibilité est celle qui a été proposée au CSA et qui est proposée ce jour. Elle postule un maintien de la part indemnitaire avec une révision à la hausse du montant, et une suppression du volume d'heures de référentiel avec possibilité, comme le texte le permet, pour les directeurs et directrices de laboratoires qui le souhaitent, de convertir tout ou partie de la prime en décharge de service. Un ajout dit que la conversion en décharge est permise par tranche de 12 heures équivalent TD. Il est donc possible de convertir une partie de la prime pour obtenir 12 h, 24 h, 36 h ou 48 h de décharge. Cela dépend de l'indemnité fixée. Ce point sera discuté en juillet, la proposition n'étant pas encore mûre. Il propose de fixer deux montants pour cette indemnité, puisqu'il y avait deux régimes de référentiel selon la taille des laboratoires.

La proposition de ce jour ne concerne que le volet décharge, pas le volet prime. Les décharges attribuées aux directions des petits laboratoires sont 24. Elles font passer d'un certain volume de référentiel à zéro.

Par ailleurs, la direction du FoReLLIS se voit attribuer une décharge plus importante que l'année précédente en raison de l'augmentation significative de son effectif de chercheurs et d'enseignants-chercheurs, passant d'un laboratoire de taille moyenne à un laboratoire de grande taille.

La Présidente pense que la proposition du groupe de travail est la plus sage pour les directeurs de laboratoires de petite taille, car elle laisse la liberté à chacun et chacune de décider de convertir, ou non, tout ou partie. Cela évite d'imposer un triple cumul.

Sébastien LAFORGE annonce que le CSA s'est prononcé favorable à l'unanimité sur cette proposition.

La Présidente propose de passer au vote.

#### **Délibération n° 08**

**L'attribution de décharges ou d'heures de référentiel recherche pour les directions et les directions-adjointes d'unités de recherche, ainsi que pour les directions d'unités de service, à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023, est approuvée à l'unanimité.**

### **11) Grilles rémunération SSU**

La Présidente explique que l'Université a été sollicitée par le ministère pour justifier les besoins supplémentaires et revalorisation dans le domaine de la santé et du SSU. Un tableau a été établi avec les moyens humains et la revalorisation. Des subventions ministérielles pérennes d'un montant d'un million d'euros avaient été demandées, mais seulement 220 à 230 000 € ont été obtenus. Cependant, cela permettra quand même de revaloriser et de pérenniser certains postes. Elle rappelle la situation précaire de certains collègues vacataires (notamment la sage-femme) qui sont pourtant en appui des étudiants et étudiantes pour ce qui relève de la santé. La situation du SSU a été assainie pour éviter les contrats de vacation. Désormais, tous les collègues du SSU sont soit fonctionnaires, soit en CDI, soit en CDD.

Sébastien LAFORGE indique que cette délibération concerne la gestion et les aspects rémunération pour les personnels contractuels, CDD et CDI du service de santé universitaire, pour le moment, et pour le service de santé des étudiants bientôt. Les objectifs consistent à réaffirmer la volonté de l'Université de Poitiers de s'engager pour la santé des personnels et des étudiants avec une actualisation des modalités de recrutement des personnels du service de santé des étudiants et une révision de la politique de rémunération pour les personnels contractuels afin de valoriser leur mission et de renforcer l'attractivité et la fidélisation pour les personnels de ce service. L'objectif est une mise en œuvre à la rentrée prochaine, avec une exception pour le médecin, qui a été recruté en début d'année avec un effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Le premier point concerne les types de recrutement. Le but était de recruter les personnels dans les conditions les plus satisfaisantes et d'éviter au maximum les vacations. Il est évident que le recours à ces dernières peut se produire dans un certain nombre de conditions. Il a été décidé de cadrer les choses avec des recrutements pour

répondre aux besoins permanents ou temporaires sous forme de personnels contractuels ou titulaires. Pour répondre à des besoins ponctuels, il est possible d'avoir recours à des vacances selon des taux définis, avec une grille de rémunération en fonction des emplois concernés.

Les conditions de rémunération des différents personnels de ce service ont été revues. La première concerne le médecin directeur du SSU SSE. Il est proposé de recruter sous la forme de CDD ou de CDI en se référant à une grille de rémunération des praticiens hospitaliers (au prorata de la quotité de travail). Il est proposé lors des recrutements de prendre en compte la moitié de son ancienneté préalable dans des fonctions similaires et de procéder à un recrutement à partir de l'échelon 7 au minimum au sein de la grille de manière à assurer un montant de rémunération suffisamment élevé pour être attractif et pouvoir recruter dans de bonnes conditions. À cette rémunération s'ajoute un régime indemnitaire avec une inscription pour ce médecin directeur dans le groupe RIFSEEP 1 des médecins hors classe. Pour rappel, les grilles RIFSEEP concernant les personnels du SSU ont été adoptées lors du Conseil d'administration de mars.

Concernant le déroulé du contrat, pour le CDI, les mêmes règles s'appliquent pour les autres personnels en CDI à l'Université, avec une progression d'échelon plus lente que pour les titulaires, avec une multiplication par un coefficient 1,5 des durées d'échelons. En ce qui concerne l'évaluation, un entretien professionnel est prévu tous les ans avec ce médecin directeur pour faire un bilan sur sa situation et son activité.

En ce qui concerne les autres médecins du SSU, le recrutement ne se fait pas au septième échelon, mais avec un positionnement en fonction de l'ancienneté avec les mêmes principes. Du côté du régime indemnitaire, une inscription dans le groupe des médecins deuxième classe est prévue, et non dans le groupe des médecins hors classe. Pour ce qui concerne le déroulement du contrat et l'évaluation, la procédure est la même que pour le médecin directeur. Pour les collègues médecins qui sont déjà sous contrat à l'Université, il faudra les replacer dans la nouvelle grille. Il est donc proposé de les reclasser à un niveau d'indice égal ou immédiatement supérieur à celui qu'ils occupent aujourd'hui, avec conservation de l'ancienneté dans l'échelon.

En ce qui concerne les personnels sages-femmes, psychologues et diététiciens, il est proposé, aussi bien pour les contrats en CDD qu'en CDI, de se référer à la grille de rémunération des métiers équivalents dans le milieu hospitalier. La rémunération est proratisée en fonction de la quotité de travail. Le régime indemnitaire a été adopté au mois de mars pour ces personnels. Pour les collègues en CDI, la progression d'échelon est 1,5 fois plus lente que pour les titulaires. Lors des passages de CDD à CDI, les règles en vigueur dans l'établissement sont appliquées. Un entretien professionnel est prévu tous les ans. Pour ceux qui sont déjà sous contrat, les modalités de reclassement sont similaires à celles des médecins.

La Présidente espère une deuxième vague d'appuis. Il faudra argumenter à nouveau pour renforcer le SSU, mais pour l'instant, il n'y a pas d'informations à ce sujet.

Thierry CABIOC'H se demande si l'Université est attractive sur ce type de poste. Par ailleurs, il remarque que le médecin doit travailler 48 ans pour arriver au dernier échelon de la grille de CDI.

Sébastien LAFORGE discutera de l'étalement de la grille prochainement avec les représentants des organisations syndicales, sur la règle du 1,5, en particulier quand elle s'applique à des échelons longs. Le but est d'éviter d'avoir une grille qui dure 48 ans.

La Présidente explique que l'Université est plus attractive qu'elle ne l'était. La grille conseillée par la CPU de l'époque est enfin appliquée. Poitiers entre ainsi dans une dynamique partagée. Cependant, il est vrai que certains salaires ne sont pas attractifs, comme les sages-femmes et les psychologues, qui ont pourtant des niveaux d'étude très élevés.

Thierry CABIOC'H constate un sentiment d'injustice chez les CDI dont la carrière avance 1,5 fois plus lentement que les fonctionnaires ayant le même travail. En effet, de plus en plus de CDI demandent à passer fonctionnaires.

La Présidente se demande comment les syndicats vont réagir.

Claire de BISSCHOP s'interroge sur la raison de la durée des échelons plus longue pour les CDI.

Gilles MIRAMBEAU répond que c'était pour marquer la différence avec les emplois de fonctionnaires et de titulaires. La règle du 1,5 est très ancienne à l'Université. Cela pose la question de l'alignement de la durée d'un échelon entre un fonctionnaire et un contractuel en CDI.

La Présidente confirme qu'il faudra avoir un débat de fond sur cette question.

Sébastien LAFORGE ajoute que ce débat aura lieu très bientôt, car un groupe de travail sur la situation des contractuels se réunira la semaine suivante avec les représentants des organisations syndicales. La question des grilles et des étalements viendra aussi dans la discussion. À l'origine, le but de cette différenciation était de maintenir l'attractivité des concours de fonctionnaires et inciter les CDI à les passer. La durée de la grille est différente et il n'y a pas non plus de progression de grade pour les collègues en CDI.

La Présidente souligne que les discussions du Conseil d'administration précèdent tournaient autour de la préservation du statut de fonctionnaire.

Thierry CABIOC'H constate que les CDI sont sur ressources propres. Il peut comprendre que l'établissement s'expose financièrement sur les CDI. Il se demande si des enjeux financiers interviennent.

La Présidente l'ignore, elle n'occupait pas le même poste à l'époque.

Gilles MIRAMBEAU précise que l'Université ne fait pas de CDI depuis très longtemps. L'objectif est de garder les agents qui ont des emplois un peu nouveaux avec des compétences très spécifiques. Il y a forcément une notion financière derrière, car cela aura un impact sur la masse salariale, mais les ressources propres qui couvrent les salaires des agents en CDI sont en général durables et reviennent annuellement.

Sylvie HANOTE demande des précisions sur « la reprise de la moitié de l'ancienneté ».

Gilles MIRAMBEAU explique que quand des fonctionnaires sont reclassés sur des grilles, la règle appliquée est celle du ministère. Il faut donc appliquer la même chose. Or, elle n'est pas appliquée pour les agents en CDI. Par exemple, si un agent en CDI est à l'échelon 10 avec son ancienneté et qu'il devient fonctionnaire, il descendra à l'échelon 5 sans comprendre pourquoi. Il ira alors voir le DGS, le DRH et la Présidente pour avoir des explications, et le directeur de laboratoire contestera également cette situation. Cela arrive tous les ans.

Claire de BISSCHOP rapporte que des CDD de maîtres de conférences sont créés dans les autres universités. Elle demande si leurs grilles sont également modifiées par rapport à l'évolution de carrière d'un maître de conférences classique et s'ils descendent d'échelon eux aussi lorsqu'ils sont recrutés.

La Présidente rétorque que cela n'existe pas à l'Université de Poitiers et qu'elle ne souhaite pas opter pour cette solution. Toutefois, des enseignants de langues sont dans ces situations de CDD. Un groupe de travail est mis en place afin de revoir cette politique, car il n'y a pas d'homogénéité à l'échelle de l'établissement (nombre d'heures différent à faire, salaires différents, etc.) Le VP RH et le VP BIATSS, en lien avec la DRH, ont travaillé cette feuille de route et doivent faire une proposition dans les jours qui suivent pour en discuter avec les syndicats. D'autres situations ponctuelles doivent également être éclaircies.

Rodolphe PAUVERT demande dans quel cadre aura lieu cette réunion avec les syndicats.

Sébastien LAFORGE a fait passer l'information via les têtes de liste. Elle aura lieu jeudi de 9 h à 11 h.

La Présidente propose de passer au vote.

#### **Délibération n° 09**

**Les grilles de rémunération des personnels contractuels du Service de santé universitaire (SSU) sont approuvées à l'unanimité.**

### **12) Tarifs et subventions**

La Présidente propose de passer au vote.

#### **Délibération n° 10**

**Les tarifs et subventions sont approuvés à l'unanimité.**

**13) Questions diverses**

En l'absence de questions diverses, en dehors de celle d'Isabelle DUFONT, la Présidente lève la séance du Conseil d'administration.

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

**Virginie LAVAL**

