

# DÉLIBÉRATION n° CA-17-11-2023-02 DU CONSEIL D'ADMINISTRATION



Séance du 17 novembre 2023

Compte-rendu du Conseil d'administration  
du 13 octobre 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 13 octobre 2023 est approuvé, conformément à la pièce-jointe et sous réserve d'y apporter les modifications suivantes :

A la demande de Monsieur Rodolphe PAUVERT, en page 19 :

*« Rodolphe PAUVERT rappelle que 40 collègues n'ont pas bénéficié de la prime l'année dernière, dont 8 (soit 20%) qui ont obtenu un A au niveau national et un C au niveau local sur la base d'une évaluation purement quantitative et espère que le système d'évaluation a progressé. »*

*« Rodolphe PAUVERT souligne que le fait de devoir remplir les dossiers ajoute une difficulté, notamment les grilles d'évaluation des évaluateurs. »*

A la demande de Pierre CHABASSE, en page 26 :

*« Ce socle méthodologique est déployé au gré des vagues contractuelles dans tous les établissements. »*

### Article 2 : Décompte des voix

La présente délibération est adoptée selon le décompte suivant :

27 votants		
	Pour	24
	Contre	0
	Abstentions	3

Fait à Poitiers, le 17 novembre 2023  
La Présidente de l'université de Poitiers,  
Présidente du Conseil d'administration,

**Virginie LAVAL**

Entrée en vigueur le jour de sa publication au *Recueil des actes administratifs* de l'université de Poitiers.

Voies et délais de recours

Si vous estimez que cet acte est irrégulier, vous pouvez former :

- soit un recours administratif, qui peut prendre la forme d'un recours gracieux, devant l'auteur de l'acte ou celle d'un recours hiérarchique devant l'autorité hiérarchique compétente.  
Ce recours administratif doit être présenté dans les deux mois à compter de la notification du présent acte si vous souhaitez pouvoir former un recours contentieux contre une décision de rejet de votre recours gracieux. Celui-ci est réputé rejeté si vous n'avez pas reçu de réponse dans les deux mois suivant sa réception par l'administration. Vous disposez alors de deux mois pour former un recours contentieux.
- Si une décision expresse vous est notifiée dans les quatre mois suivant la réception de votre recours gracieux par l'administration, vous disposez alors d'un délai de deux mois, à compter de la notification de cette décision expresse, pour former un recours contentieux.
- soit un recours contentieux devant le tribunal administratif territorialement compétent, dans le délai de deux mois à compter de la notification ou de la publication du présent acte.

Depuis le 1<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 13 octobre 2023**

**Ordre du jour**

- 1- Informations générales ;
- 2- Contrat d'objectifs, de moyens et de performance (pour délibération) ;
- 3- Retour de la mission d'audit de l'IGESR (pour information) ;

Vie institutionnelle :

- 4- Interdiction d'accès aux locaux (pour information) ;
- 5- Élections au Service de santé étudiant (pour délibération) ;

Recherche :

- 6- Soutien à l'accueil de chercheurs CNRS et Inserm par le programme ExcellenceS (pour information) ;
- 7- Prise en charge financière des réductions de service d'enseignement pour l'animation d'un projet scientifique subventionné par des partenaires extérieurs (pour délibération) ;

Formation et vie universitaire :

- 8- Mise à jour des critères d'examen des dossiers du Fonds de solidarité et de développement des initiatives étudiantes (pour délibération) ;
- 9- Pratiques pédagogiques diversifiées et autres modèles économiques de valorisation de l'encadrement des étudiants et du co-enseignement pour la période 2023-2024 à 2027-2028 (pour délibération) ;
- 10- Bilan de la contribution vie étudiante et de campus pour l'année civile 2022 (pour délibération) ;
- 11- Critères d'attribution permettant d'apprécier les candidatures au congé pour projet pédagogique pour l'année universitaire 2024-2025 (pour délibération) ;
- 12- Convention de partenariat CPGE pour la période 2022-2028 – UP / Lycée Camille Guérin / Lycée Aliénor d'Aquitaine / Lycée Nelson Mandela / Lycée Guez de Balzac / Lycée Venise Verte / Académie de Poitiers / Région académique Nouvelle-Aquitaine (pour délibération) ;
- 13- Modification des tarifs des formations locales pour l'année universitaire 2023-2024 (pour délibération) ;
- 14- Exonération partielle des droits d'inscription différenciés et date limite d'inscription des étudiants pour l'année universitaire 2024-2025 (pour délibération) ;

Ressources humaines :

- 15- Politique indemnitaire des enseignants-chercheurs RIPEC C3 (pour délibération) ;
- 16- Politique indemnitaire des personnels BIATSSS (pour délibération) ;
- 17- Taux de vacation personnels BIATSSS (pour délibération) ;
- 18- Grilles indiciaires des contractuels BIATSSS de catégorie C, B et ASI (pour délibération) ;
- 19- Rapport social unique 2022 (pour délibération) ;

Patrimoine :

- 20- Mise à jour du formulaire simplifié d'hébergement des associations étudiantes internes (pour délibération) ;
- 21- Schéma directeur vie de campus (pour délibération) ;

Relations internationales :

- 22- Conventions programme Erasmus + (pour information) :
  - o N° 2023-1-FR01-KA171-HED-000136557 ;
  - o N° 2023-1-FR01-KA131-HED-000117668 ;

Finances :

- 23- Modification de la note de prise en charge des frais de mission (pour délibération) ;
- 24- Coût HED et coût des formations (pour délibération) ;
- 25- Tarifs et subventions (pour délibération) ;
  
- 26- Questions diverses.

**Les membres présents :**

*Collèges A, B et BLATSSS :*

Thierry CABIOCH ; Claire de BISSCHOP ; Isabelle DELOUVEE ; Isabelle DUFRONT ; Laure FAVOT-LAFORGE ; Annie GENIET ; Aurélie HILT ; Eddy LAMAZEROLLES ; Virginie LAVAL ; Sandra MIRVAL ; Rodolphe PAUVERT ; Bruno QUINTON ; Frédérique VRAY.

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

*Collège des personnalités extérieures nommées :*

*Collège des usagers :*

Clémence DE NOUEL ; Lou JEZEQUEL ; Thomas QUEGEO.

**Participants avec voix consultative :**

Pierre CHABASSE ; David MARTIN.

**Invités permanents :**

Camille BATY-SOREL ; Nicolas BOISTAY ; Roxane DURAND ; Tania EVDOKIMOV ; Dimitri JAMBRUN ; Przemyslaw SOKOLSKI.

**Procurations :**

BRENET François	à	GENIET Annie
DROUET Pascale	à	de BISSCHOP Claire
HANOTE Sylvie	à	CABIOCH Thierry
LE MOING Ariane	à	FAVOT-LAFORGE Laure
LECELIER François	à	VRAY Frédérique
MONCOND'HUY Léonore	à	LAVAL Virginie
PALLUAULT Olivier	à	QUINTON Bruno
PAVAGEAU Stéphanie	à	HILT Aurélie
RICHER Jean-Pierre	à	DUFRONT Isabelle
RIDEAU Frédéric	à	LAMAZEROLLES Eddy
SALIVES Richard	à	MIRVAL Sandra
TOUSSAINT Lucette	à	DELOUVEE Isabelle

## 1) Informations générales

La Présidente ouvre la séance en présentant le nouveau Directeur général des services aux membres du Conseil d'Administration, Pierre CHABASSE.

Pierre CHABASSE fait savoir que c'est pour lui un plaisir et un honneur de rejoindre l'Université de Poitiers. Il se réjouit d'accompagner les administrateurs durant ces 4 prochaines années.

La Présidente précise que le point sur le Contrat d'objectifs, de moyens et de performance est annulé, faute d'avoir reçu la version définitive de la part du ministère. Ce point sera présenté au Conseil d'Administration du mois de novembre, en accord avec le ministère et le Rectorat.

La Fête de la science a démarré le 6 octobre sur le thème « Sport et science », en phase avec les Jeux olympiques et paralympiques qui se tiendront à Paris l'été prochain. Sur ce thème, il y a un temps fort ce week-end au Palais des Ducs avec 17 laboratoires de l'Université de Poitiers et environ 190 scientifiques présents pour raconter l'histoire de la science au grand public. L'an dernier, 2800 visiteurs ont été accueillis. Toutes et tous sont invités à participer à cet événement.

La Présidente souhaite également insister sur la rentrée universitaire relativement compliquée au regard du contexte national, certaines universités incapables de gérer leur budget, d'autres n'insérant pas leurs étudiants, ou n'étant plus en mesure demain de former les enseignants du premier degré. Dans ce contexte un certain nombre de mesures RH sont prises à l'Université de Poitiers. Il convient de faire preuve de vigilance. Au niveau national, les attaques sont nombreuses, mais l'établissement insère bien ses étudiants et se situe au-dessus des moyennes nationales.

La feuille de route 2023-2024 est présentée. La Présidente et le Directeur général des services ont rencontré l'ensemble des vice-présidents par thématiques, accompagnés des responsables de pôle ou directions de service, pour essayer de faire le bilan sur les dossiers. L'ensemble des dossiers qui doivent être portés à maturité au cours de l'année ont été calés dans l'agenda du Conseil d'administration :

- Le premier dossier porte sur l'amélioration de la communication interne. L'Université basculera notamment sur le logiciel IRIS fin octobre 2023 pour le personnel et à la rentrée de septembre 2024 pour les étudiants.
- Le travail de réorganisation de I-Médias se poursuit. L'idée est de faire vivre ce service support aux usagers. Le sujet sera discuté au Conseil d'Administration de juin 2024.
- Il y a des enjeux à venir au niveau des PEDS. L'Université de Poitiers est engagée dans une volonté durable et responsable. À ce titre, il est envisagé d'installer des panneaux photovoltaïques sous forme d'ombrières sur le campus principal. Cette installation devrait permettre de produire 80 % de l'énergie sur ce campus. Ce dossier sera présenté au Conseil d'Administration de décembre.
- L'Université de Poitiers s'inscrit dans un schéma directeur « Développement durable et responsabilité sociétale et environnementale ». Les autres universités nationales doivent s'engager. Il faut savoir que l'Université de Poitiers a déjà un schéma directeur « Développement durable » qui fixe un ensemble de modalités de fonctionnement. D'autres chartes et schémas directeurs s'inscrivent dans la responsabilité sociétale des établissements. L'enjeu est d'avoir une approche systémique sur l'ensemble des éléments déjà présents au sein de l'Université de Poitiers. Ce travail sera mené sur une année et demie et devrait être discuté en fin d'année 2024.
- L'offre de formation TEDS s'organise. Le B.A.-BA du climat sera expérimenté à partir du mois de novembre. Une plateforme ouverte à quiconque a été mise en place par le CNED, avec qui l'Université de Poitiers souhaite signer un partenariat pour pouvoir inscrire cette plateforme dans ses murs. Il faudra ensuite monter en puissance et insérer dans les maquettes une formation dédiée TEDS. Des groupes de travail seront constitués pour se saisir du sujet.
- L'actualisation du Plan égalité femmes-hommes est un autre enjeu. Ce dossier est confié à Catherine RANNOUX qui a déjà réuni plusieurs groupes de travail. Au niveau de la Direction des ressources humaines, une responsable QVT a été recrutée. Elle sera moteur dans l'appropriation et le développement de ce plan. Ce dossier sera présenté et discuté au Conseil d'Administration de décembre.

- Le dossier du Schéma directeur QVT est confié à l'intersection politique du portefeuille de Sébastien LAFORGE, Grégory MOUSSERION et Laurent BOSQUET. Ce dossier devrait être discuté au Conseil d'Administration de juin 2024.
- Les dossiers qui relèvent du RIPEC et du repyramidage sont récurrents pour les enseignants-chercheurs (campagne 2024). Pour le pyramidage, le groupe de travail doit être réactivé pour repenser la manière dont les sections CNU visées seront proposées. Ces dossiers seront discutés lors du Conseil d'Administration de décembre. Ce sujet est confié aux deux vice-présidents RH et BIATSS.
- Un travail sera mené sur le régime indemnitaire des contractuels BIATSS et l'alignement de service pour les collègues enseignants, LRU et ESAS. Ce dossier sera discuté aujourd'hui et au Conseil d'Administration de novembre.
- Dans le cadre du contrat d'objectifs, de moyens et de performance (COMP), l'Université a obtenu des moyens pour mieux piloter l'emploi. Un travail sera mené sur la Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC). Ce dossier sera discuté au Conseil d'Administration de juin 2024.
- La mensualisation des doctorants vacataires se concrétise. Ce dossier sera discuté au Conseil d'Administration de novembre.
- Un point sera fait sur le RIFSEEP (régime indemnitaire des collègues BIATSS) aujourd'hui et au cours d'autres Conseils d'Administration.
- Avec l'appui politique de Sébastien LAFORGE il a été demandé à la RH de reprendre la campagne des attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER). Ce dossier pourra être présenté pour information au Conseil d'Administration.

#### Formation et vie étudiante :

- Le Schéma directeur de Vie de campus est un enjeu.
- Un travail doit être mené sur le cadrage TEDS.
- Le dossier concernant la finalisation de la valorisation de l'engagement étudiant est porté par le vice-président Étudiants, en lien avec la vice-présidente Formation et la vice-présidente Vie étudiante.

Ces dossiers devraient être présentés et discutés au Conseil d'Administration de décembre.

- L'Université de Poitiers doit se positionner sur la mise en place de la réforme de la VAE. Cela aura un impact sur les métiers et sur l'organisation interne. La plateforme dédiée a été pensée et portée par le ministère du Travail sans prendre en compte les spécificités de l'enseignement supérieur et de la recherche. Ce point est à l'ordre du jour du Conseil Formation, Vie étudiante et Insertion professionnelle de France Universités.
- D'autres sujets importants relèvent de la politique à l'international, notamment les droits différenciés. Le sujet sera discuté au Conseil d'Administration de ce jour.
- Le label « Bienvenue en France » sera présenté au Conseil d'Administration de juillet.
- La phase de consolidation de l'Alliance EC2U sera lancée à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

#### Recherche :

- L'Université de Poitiers a été retenue pour faire partie de la vague d'expérimentation à la suite du rapport Gillet, avec deux ONR : le CNRS et l'INSERM. Le travail se met en place avec les représentants des UMR et du MR. Le Conseil d'Administration reviendra sur ce dossier à plusieurs reprises.
- Les 5 Instituts fédératifs de recherche ont été créés l'année dernière. Il s'agit maintenant de les déployer. Les Directeurs ont été nommés. Le sujet sera abordé lors du prochain Conseil d'Administration.
- L'organisation du Centre doctoral n'est pas finalisée. Néanmoins, il y a un bien un Centre doctoral et des Ecoles doctorales. Il faut désormais faire vivre l'ensemble. Yves GERVAIS et le Directeur général des services se sont saisis du sujet. Le dossier sera présenté au plus tard au Conseil d'Administration de juin.
- Il y a quelques semaines, un appel à projets a été lancé pour un programme d'appui pour une recherche internationale. Dans le cadre du COMP, l'Université a obtenu des moyens significatifs pour faire avancer l'établissement en matière de recherche internationale, dans le domaine de l'interdisciplinarité scientifique des objectifs de développement durable. Cette évolution du projet ExcellenceS permettra de créer des réseaux européens et de déposer des ERC pour être encore plus visibles. Ce nouveau volet vient en appui des enseignants-chercheurs et de la politique scientifique de l'Université de Poitiers.

- Il conviendra de discuter du label SAPS au Conseil d'administration de juin.
- Des perspectives doivent être ouvertes en matière de réflexion sur le devenir de l'Agence Aliénor Transfert.
- Un guichet de données doit être mis en place au niveau de la Direction de la recherche et de l'innovation. Cela est très important dans le cadre de la science ouverte.
- Il conviendra également de reparler du déploiement de HAL au sein de l'Université.

Eddy LAMAZEROLLES souhaite revenir sur le B.A.-BA du climat. L'outil est très simple à utiliser pour les étudiants. Un système de labellisation permet de vérifier s'ils ont bien suivi tout le processus. Par ailleurs, une association organise la Fresque du climat et de la biodiversité. La formation a lieu sur une journée ou une journée et demie et il est possible de négocier des prix intéressants pour les étudiants.

La Présidente confirme que l'utilisation du B.A.-BA du climat est en effet très simple et, qu'à terme, le souhait est d'intégrer cette formation dans le SI de l'Université de Poitiers, en lien avec le CNED.

Noëlle DUPORT sollicite la Présidente pour demander la possibilité d'attendre que le B.A.-BA du climat soit disponible sur UPdago, les SI du CNED et de l'université travaillant sur l'interopérabilité de leurs systèmes. Si les étudiants sont invités à suivre cette formation dès maintenant, ils ne seront pas comptabilisés en termes de statistiques.

La Présidente indique qu'il est malheureusement trop tard.

## 2) Contrat d'objectifs, de moyens et de performance

Point reporté.

## 3) Retour de la mission d'audit de l'IGESR

La Présidente accueille les inspecteurs généraux de l'Éducation, du sport et de la recherche : Brice LANNAUD, Emilie-Pauline GALLIÉ, Philippe RAIMBAULT. Ils sont depuis plusieurs mois dans les murs de l'Université de Poitiers pour étudier l'organisation des fonctions supports. Un premier retour a été fait à la Conférence des directeurs et directrices de composante et à l'équipe présidentielle. Ils étaient présents au CSA du vendredi précédent et seront devant les responsables administratifs le lendemain.

Brice LANNAUD explique que les inspecteurs viennent rendre compte des principales conclusions de la mission d'accompagnement de l'Université de Poitiers. Cette mission fait suite au rapport HCERES de l'année passée qui préconisait à l'Université de réaliser un diagnostic des principales fonctions supports. La ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche a confié à l'inspection le soin d'y procéder. Par ailleurs, cet objectif d'amélioration des fonctions supports figure dans les orientations stratégiques adoptées par l'Université et dans le projet d'administration qui en a découlé.

Les inspecteurs en profitent pour remercier l'ensemble des personnels impliqués dans les travaux de la mission, car ils ont apporté des informations précieuses pour aboutir aux conclusions présentées.

### 1) Rappel méthodologique

La mission s'est basée sur des éléments quantitatifs et qualitatifs. En termes d'éléments quantitatifs, les inspecteurs ont demandé aux directions de l'Université et aux responsables administratifs de composante de préciser, pour chacune des fonctions étudiées, le temps consacré aux différentes activités. Cela a permis d'avoir une vision plus précise de la façon dont se répartissent les forces dans l'Université. 5 fonctions supports sont étudiées : finances, ressources humaines, système d'information, communication et logistique. Une fonction soutien est étudiée : la scolarité. Pour ce qui est du qualitatif, les inspecteurs ont procédé à des entretiens avec les principaux responsables concernés, les organisations syndicales et les représentants des étudiants.

En outre, un questionnaire a été adressé à l'ensemble des personnels concernés. Des entretiens collectifs ont été proposés. 868 personnes physiques concourent à ces 6 fonctions et représentent 773 ETP. 303 personnes ont répondu au questionnaire. 88 personnes ont participé aux entretiens collectifs.

La mission d'accompagnement livrera un rapport sur le sujet et 6 monographies.

## 2) L'organisation administrative de l'UP génère une dispersion des compétences

Emilie-Pauline GALLIÉ souligne que les inspecteurs ont constaté une forte dispersion des compétences dans l'organisation administrative.

La répartition des effectifs entre l'administration centrale de l'Université et les composantes est très variable selon les fonctions.

Le nombre critique d'agents nécessaire à la continuité de service est rarement atteint (66 % des services). 72 % des services de scolarité comprennent moins de 3 agents, ce qui engendre un risque en termes de continuité de service.

Le temps consacré par les agents à la fonction est souvent insuffisant pour assurer un niveau de technicité suffisant. Plus on exerce une fonction et plus on devient expert. Hormis dans la logistique, l'organisation de l'Université de Poitiers est fragile. Il n'a pas été identifié de grands dysfonctionnements, mais cela se fait au prix d'un investissement disproportionné des personnels.

Toutefois, pour assurer la continuité et la qualité de service, des mutualisations ont été mises en place. La mutualisation interne aux composantes progresse, mais reste insuffisante. Par ailleurs, des mutualisations entre composantes ou au niveau de l'administration centrale ont été mises en place, ce qui donne satisfaction dans l'ensemble.

Les mutualisations réalisées ont de nombreux bénéfices :

- Continuité de service
- Renforcement de l'expertise
  - Amélioration de la qualité et de l'homogénéité du service rendu
  - Gains d'efficacité
  - Partage d'expérience et apprentissage collectif, accompagnements des nouveaux arrivants
  - Harmonisation des procédures et fiabilisation des données
- Qualité de vie au travail
  - Identification plus facile des personnes-ressources
  - Meilleure répartition de la charge de travail
  - Prévention de l'isolement géographique et métier des agents
  - Possibilités facilitées de télétravail, formations, partages d'expérience (Erasmus +), évaluation professionnelle par un cadre administratif, facilitation des mobilités internes, etc.

La réussite des mutualisations doit respecter certaines conditions :

- Ne pas déconnecter les agents des réalités du terrain
- Ne pas trop spécialiser les agents, au risque de perte de sens

Il faut donc conserver une proximité du terrain et une polyvalence au sein d'une fonction.

*La première recommandation* est de développer des plateformes mutualisées inter-composantes pour les 5 fonctions supports étudiées, à l'échelle de chaque campus, pour assurer la continuité de service, renforcer l'expertise des agents et offrir ainsi un service plus homogène aux usagers comme aux agents.

## 3) La relation entre services centraux et composantes est défaillante

Philippe RAIMBAULT explique que cette relation est défaillante, notamment en termes de circulation des informations et d'animation du réseau métier.

La répartition des rôles respectifs n'est pas claire aux yeux des acteurs concernés.

Les répartitions de compétences sont difficiles à appréhender dans plusieurs services centraux. En regardant l'organigramme, il n'est pas facile de distinguer ce qui se fait au sein du service financier UB Recherche et au sein du service recherche transversale. De même, au sein du pôle Formation et réussite étudiante, l'observatoire de la réussite et de la vie étudiante ne semble pas servir au pôle orientation-insertion du service. Cela interroge.

Certains noms de services ou des acronymes paraissent également incompréhensibles pour les usagers : SDS2C, SURIEE, UP&Pro, SAFIRE. Il faudrait gagner en lisibilité au niveau des structures et de l'organisation de l'université.

Cela est vrai également lorsque l'on se penche sur les organigrammes des composantes. Il est difficile de se repérer, car il existe 14 formes d'organigrammes pour 14 composantes. Sans renier une forme de liberté d'organisation des composantes, il faut en faciliter la compréhension.

*La deuxième recommandation* est de rendre plus visible l'offre de services de chacune des directions métier, élaborer un annuaire fonctionnel et refondre les organigrammes.

Sur la fonction finance, la préconisation porte sur les réorganisations qui correspondent à des réformes nationales, à des mouvements observés dans d'autres établissements ou à une réalité locale.

Au niveau des composantes, il faut tendre vers une harmonisation formelle.

L'animation des réseaux métiers paraît également insuffisante à divers degrés, selon les fonctions. Les modalités d'animation sont trop descendantes et purement informatives.

*La troisième recommandation* est de renforcer l'animation dans son rythme et de la modifier dans ses modalités. Il faut étendre ponctuellement l'animation des réseaux métiers afin de conforter le dynamisme des communautés professionnelles en leur permettant de développer une culture de co-construction de projets fondée sur la confiance. Cela peut passer par une animation en binôme direction métier/composante. Il faut en outre étendre ponctuellement l'animation à l'ensemble des agents de la fonction.

#### 4) Les modalités de travail au sein de l'Université de Poitiers peuvent être améliorées

Brice LANNAUD indique que les procédures doivent être formalisées et mieux partagées.

*La quatrième recommandation* est de généraliser un système de ticketing, accompagné d'une procédure de gestion des tickets au sein de chaque Direction concernée, pour garantir un traitement approprié.

Par ailleurs, il manque des procédures formalisées définies à l'échelle de l'établissement, ce qui est contraint chaque composante à devoir définir ses propres règles. Par exemple :

- En SI : gestion des nouveaux arrivants
- En RH : formalités entourant le recrutement des personnels étrangers
- En communication : procédure de demande de captation vidéo par les structures
- En scolarité : gestion des stages

Le déploiement du contrôle interne est insuffisant. Il est amorcé dans le domaine des finances, mais ne l'est pas ailleurs.

*La cinquième recommandation* est de formaliser les procédures et de s'assurer de leur respect :

- Recenser les procédures à améliorer ou à formaliser dans l'ensemble des fonctions supports concernées ;
- Déployer en parallèle un dispositif de contrôle interne afin de sécuriser les procédures les plus sensibles (maîtrise des risques).

Il y a par ailleurs un sujet de partage des procédures au sein de l'établissement. De nombreux acteurs ne savent pas où trouver les procédures existantes (à l'exception des finances).

*La sixième recommandation* est, dans le cadre de la refonte de l'ENT, d'instituer pour chaque fonction une plateforme rassemblant les procédures et de veiller à leur actualisation grâce à des référents et des groupes de travail conjoints directions centrales/composantes.

Les inspecteurs de la mission se sont intéressés à certaines pratiques de gestion des ressources humaines qui ont un impact direct sur la qualité des services :

- Le processus de recrutement n'est pas assez attractif, notamment parce que le contenu des fiches de postes est trop standardisé. Les composantes n'en maîtrisent pas la rédaction au final.
- Certaines pratiques de gestion ne favorisent pas le maintien en poste le plus long possible, notamment des agents contractuels. Il y a eu des améliorations récentes et il est désormais possible de proposer des contrats de 5 ans. Toutefois, il est préconisé d'aller encore plus loin en offrant des CDI lorsque cela est possible. Par ailleurs, lorsqu'un fonctionnaire quitte l'établissement pour une durée temporaire (mise à disposition), il n'est pas forcément remplacé pour la durée de son absence prévisible.

À l'Université de Poitiers, le pyramidage entre les fonctions A, B et C est plutôt favorable par rapport à ce qui est observé dans d'autres universités comparables. La montée en expertise souhaitable, concomitamment à la mise en place des plateformes mutualisées, devrait s'accompagner d'un repyramidage des personnels des fonctions concernées.

Le catalogue de formations de la DRH ne répond pas aux besoins des personnels techniques.

*La septième recommandation* est d'améliorer l'attractivité et la fidélisation des personnels en :

- améliorant la gestion des contractuels,
- en repyramidant les emplois,
- en rendant les fiches de postes plus attractives et les formations mieux adaptées aux besoins métiers,
- en favorisant la mobilité européenne temporaire.

Les inspecteurs ont des préconisations particulières à faire concernant la fonction Système d'information. Cette fonction est particulièrement sinistrée alors même qu'elle a un impact important sur le fonctionnement de l'ensemble de l'établissement. Les inspecteurs de la mission recommandent d'exploiter toutes les marges possibles.

*La huitième recommandation* est,

- en matière de rémunération, d'adopter le référentiel interministériel des contractuels dans la filière numérique. Ce référentiel permet notamment d'être plus concurrentiel ;
- de revoir les critères métier de rattachement aux IFSE pour mieux prendre en compte les spécificités techniques ;
- d'indemniser les astreintes en utilisant les possibilités offertes par le RIFSEEP ;
- d'envisager l'indemnisation de tâches ponctuelles complémentaires ;
- de recourir à des méthodes de recrutement plus offensives en utilisant, le cas échéant, des cabinets de recrutement ou de recruter directement en CDI pour être plus attractifs ;
- d'utiliser l'apprentissage comme un levier de recrutement.

Au niveau des outils, les inspecteurs de la mission suivent les recommandations faites dans différents rapports précédents. Certaines composantes sont amenées à déployer leurs propres logiciels. Il pourrait y avoir une offre à l'échelle de l'établissement. L'absence d'interopérabilité impose des saisies chronophages.

*La neuvième recommandation* est de limiter le déploiement d'outils spécifiques par les composantes en recensant les besoins et en proposant des solutions mutualisées et d'assurer l'interopérabilité des applications.

Concernant le pilote des systèmes d'information, de nombreuses remarques ont été remontées lors des entretiens. Il convient d'améliorer la priorisation des projets, au-delà de la pleine mise en place de la comitologie numérique.

*La dixième recommandation* est de donner à la nouvelle comitologie du numérique les moyens de pouvoir prioriser les projets en collaboration en tenant compte des besoins des composantes :

- mettre en chantier le schéma directeur du numérique et du système d'information, au besoin avec l'aide d'un prestataire ;
- recueillir les besoins des composantes lors des dialogues de gestion numériques ;
- diffuser largement les comptes rendus de la comitologie.

De nombreux groupes de travail associent les composantes, mais ce sont quelques représentants qui y participent. La conséquence est que de nombreuses autres composantes ne sont pas informées de ce qui se passe. Il faut arriver à mieux partager les conclusions des travaux réalisés.

Enfin, la restriction des droits d'accès aux logiciels permettrait d'améliorer la fiabilité des données, en contrepartie d'un accès aux données de pilotage nécessaires aux composantes.

- Trop d'agents ont accès au SIFAC : 260 agents sur 279 ayant une activité financière ;
- Seule la DRH a accès à SIHAM, seules 10 composantes ont accès à des extractions SIHAM via Infoview.

La *onzième recommandation* est de limiter l'accès aux applications métiers nécessitant des compétences pointues (SIFAC/SIHAM), en contrepartie d'une mise à disposition de données de pilotage.

## 5) Modalités de mise en œuvre des préconisations

Emilie-Pauline GALLIÉ présente les modalités de mise en œuvre.

Il est proposé des regroupements sur une base géographique, au niveau d'un campus.

À Poitiers, il y a une plateforme de mutualisation pour chacune des 5 fonctions supports :

- 5 plateformes en centre-ville ;
- Sur le campus de Poitiers, des plateformes sur la zone A, des plateformes sur la zone B et une plateforme réunissant les zones C et D ;
- sur le campus Futuroscope, une seule plateforme pour la logistique.

Il faut prévoir un transfert des personnels et des activités :

- les services centraux des composantes,
- les directions centrales (hors direction métier) et les services communs concernés,
- le cas échéant, dans un second temps, les activités en départements (avec ou sans transfert de personnels, selon les gains d'échelle).

L'équipe de chaque plateforme est composée :

- d'un responsable de plateforme sous la responsabilité hiérarchique du directeur métier,
- un binôme de référents pour chaque composante.

Dans les sites délocalisés, il faut tendre, selon la configuration géographique et les composantes présentes, vers une plateforme multifonctions sur chaque site.

### Fonction scolarité

Pour la fonction scolarité, Philippe RAIMBAULT estime qu'il y a un besoin de proximité avec les étudiants. De ce fait, il convient de :

- étendre le service commun de scolarité Droit et sciences économiques à l'IPAG,
- privilégier la mutualisation interne aux composantes (par regroupement des secrétaires de département),
- réfléchir à l'évolution de l'organisation des services liés à la scolarité : insertion professionnelle ou relations internationales,
- créer un niveau intermédiaire d'expertises à l'appui des composantes.

La *douzième recommandation* est de créer une plateforme d'expertise scolarité, composée d'un cadre des services centraux et de 3 à 4 responsables de scolarité expérimentés qui, pour une partie de leur temps, travailleraient de manière à prendre en charge l'appui aux composantes, l'harmonisation progressive des procédures, la fiabilisation des données scolarité et la coordination des projets scolarité transversaux de l'établissement.

### Gouvernance, pilotage et fonctionnement de chaque plateforme

Emilie-Pauline GALLIÉ indique qu'il est proposé, dans un premier temps, d'établir un contrat de service par plateforme, conclu entre la direction métier, la plateforme et les composantes bénéficiaires. Ce contrat doit définir les rôles, leur répartition entre les acteurs et identifier les interlocuteurs. Il doit également préciser les engagements respectifs des parties.

- Composantes : modalités d'expression des besoins,
- Direction métier : modalités et délais de réponses aux sollicitations de la plateforme,
- Plateforme : délivrance et qualité des prestations attendues.

Un comité de pilotage par plateforme doit être mis en place. Ce comité réunit la direction centrale métier, un responsable de plateforme, des responsables administratifs de composante impliqués et des représentants des usagers. Ce comité est chargé de prioriser et arbitrer les activités de la plateforme en adéquation avec ses ressources, au regard des besoins des utilisateurs. Il est aussi chargé de réaliser le bilan annuel de la plateforme, dans une démarche d'amélioration continue et de respect des engagements.

#### Mesures d'accompagnement à la création des plateformes

Il est essentiel de définir une organisation cible. Lorsque les tâches sont définies, il faut éviter une perte de sens et un appauvrissement pour les agents mutualisés. Ainsi, chaque personne doit être responsable d'un processus et référente privilégiée d'une composante. Par ailleurs, il faut s'assurer que toutes les tâches réalisées par les agents en plus de la fonction prise en charge au sein de la plateforme sont bien réparties sur d'autres agents ou également mutualisées.

Il convient de prendre un certain nombre des mesures RH :

- restructurer les postes compte tenu de la professionnalisation accrue,
- assurer un accompagnement individualisé des agents concernés.

S'agissant des modalités de déploiement, il convient :

- d'associer les agents, les responsables de composantes et de services,
- le cas échéant, il faut effectuer une mise en œuvre progressive,
- anticiper l'installation des locaux et organiser le transfert opérationnel des dossiers pour une prise en charge par le service.

Il est nécessaire d'avoir une équipe dédiée à la mise en place des plateformes et à l'accompagnement du changement, avec l'appui d'un prestataire au besoin.

#### Recentrer l'administration des composantes sur le pilotage

Brice LANNAUD indique que la *quatorzième recommandation* est de renforcer la capacité de pilotage des composantes :

- en approfondissant les dialogues de gestion et en concluant des contrats d'objectifs et de moyens pluriannuels,
- en élaborant collectivement les réponses aux appels à projets structurants,
- en améliorant les données de pilotage fournies aux composantes (système d'information décisionnel et tableaux de bord),
- en faisant évoluer le rôle des responsables administratifs de composante.

Pour ce dernier point, il s'agit de repositionner les responsables administratifs de composantes sur le pilotage en appui à la stratégie de la composante.

Les contrats d'objectifs et de moyens pluriannuels offrent un cadre d'objectivation permettant de réexaminer les dotations historiques en emplois des composantes, à l'aune des évolutions (étudiants, surfaces, etc.). Aujourd'hui, la répartition actuelle des effectifs n'est pas corrélée à l'activité des composantes.

La *quinzième recommandation* est donc de réviser les dotations historiques dans le cadre de la politique d'emploi.

La Présidente remercie les inspecteurs pour leur présentation et ouvre la discussion avec les administrateurs.

Eddy LAMAZEROLLES comprend que, d'une manière générale, une politique d'emplois doit être mise en place. Il s'enquiert du financement et du positionnement du ministère. De fait, la masse salariale a un coût.

Brice LANNAUD souhaite rappeler que les recommandations faites à l'Université de Poitiers s'inscrivent dans le cadre d'une mission d'accompagnement, sans contraintes financières dans un sens ou dans l'autre. Les recommandations sont faites sous réserve de la soutenabilité financière de l'établissement.

La dotation moyenne en emplois par étudiant de l'Université de Poitiers se situe dans la moyenne nationale. Il n'y a pas de sous-dotation, mais il y a probablement des marges d'amélioration. À volume de contractuels donné, il est possible de recruter sur des durées plus longues. Cette recommandation n'emporte pas de surcoûts significatifs. Dans certaines composantes, des postes sont ouverts et donc prévus au budget. L'enjeu est de les pourvoir en mettant en place des mesures d'attractivité. En revanche, le repyramidage, lui, a un coût.

Philippe RAIMBAULT confirme que l'Université de Poitiers ne compte pas parmi les moins bien dotées des universités. Le nerf de la guerre est aujourd'hui l'attractivité et la fidélisation. Des mesures peuvent être prises en ce sens sans engendrer de surcoûts.

Isabelle DUFRONT, élue BIATSS pour la CGT, s'avoue très intéressée par ce retour, ayant notamment participé par le biais du questionnaire et de réunions avec l'Inspection. Elle précise toutefois que les tableaux à compléter concernaient des fonctions administratives. La communauté BIATSS comprend des équipes pédagogiques avec des enseignants, des personnels administratifs et des personnels d'accompagnement. Certains ne se sont pas retrouvés dans le référentiel proposé, notamment les métiers ITRF, et ont répondu aux questions de manière artificielle. La réalité des activités et des charges derrière ces chiffres est à prendre en compte. Elle insiste également sur le fait qu'un accompagnement des salariés sera nécessaire dans la mise en œuvre d'une plateforme de mutualisation.

Philippe RAIMBAULT assure que la mission est consciente des imperfections d'une vision purement quantitative. Néanmoins, cela permet d'avoir des éléments de comparaison. Cette vision quantitative est complétée d'une vision qualitative. Le taux de réponse au questionnaire est satisfaisant, ce qui traduit l'implication des personnels. Dans le rapport et les monographies, les inspecteurs ont été attentifs à donner des exemples concrets tirés du volet qualitatif. Cela permet de corriger en partie ce biais.

La plateforme de mutualisation doit être mise en place en impliquant les agents et avec une forme d'accompagnement. Il faudra cependant veiller à ne pas tomber dans un système de *ticketing* unique pour ne pas perdre la connexion avec la réalité du terrain.

Emilie-Pauline GALLIÉ rappelle que le fil conducteur est de maintenir la qualité de service quand elle existe ou de l'améliorer le cas échéant. Malgré des imperfections et des biais du sondage, la tendance est bien là.

Thierry CABIOCH remercie l'Inspection pour le travail de qualité qui a été mené. Il retient que l'Inspection souligne un fonctionnement correct de l'Université de Poitiers, mais au prix d'un investissement disproportionné des personnels. En tant que directeur de composante, il souligne l'investissement sans faille des agents et estime qu'un arrêt maladie pourrait engendrer un important dysfonctionnement. Il appelle de ses vœux cet audit pour trouver des solutions à ces potentiels dysfonctionnements importants.

Au-delà des préconisations, il estime que les constats faits par la mission seront partagés par de nombreux agents. Il faut les encourager à prendre connaissance des conclusions de l'audit.

Dimitri JAMBRUN, représentant de la région académique Nouvelle-Aquitaine, annonce que le Rectorat se propose d'être en accompagnement sur la mise œuvre.

La Présidente l'en remercie.

#### **4) Interdiction d'accès aux locaux**

Pierre CHABASSE explique que des mesures ont été prises pour interdire temporairement l'accès aux locaux. Ces mesures relèvent du pouvoir de police de la Présidente, conformément au code de l'éducation. La procédure impose une information au Conseil d'Administration et au Rectorat.

Ces mesures d'interdiction concernent des étudiants qui ont commis des actes relevant de troubles à l'ordre public. Depuis la rentrée universitaire, deux situations se sont présentées, sur le signalement des composantes concernées.

Le 29 septembre 2023, sur signalement du directeur de l'UFR Sciences fondamentales et appliquées, un étudiant qui proférait de manière répétée des propos à caractère discriminatoire et des menaces à l'égard d'autres usagers de sa composante, a été interdit d'accès. En outre, cet étudiant avait fait preuve de violence physique à l'égard d'autres étudiants. L'arrêté a été pris pour une mesure d'exclusion pour une durée limitée et sera prolongé par une sanction disciplinaire.

Sur saisine du directeur de l'UTUT d'Angoulême, une interdiction d'accès a été prononcée à l'encontre d'un étudiant qui a été accusé de viol et de harcèlement. Ces faits d'une extrême gravité ont conduit la Présidente à prendre cet arrêté pour la période maximale d'un mois. Une plainte a été déposée et est en cours d'instruction. Le volet disciplinaire de l'établissement a également été enclenché.

Pour les personnes concernées, un accompagnement individuel est mis en place.

#### 5) Élections au Service de santé étudiant

Pierre CHABASSE rappelle qu'une évolution importante des services de santé est en cours. La réforme a été portée dans les statuts avant l'été. L'instance dédiée se met en place avec une formation plénière et une formation restreinte. Un appel à candidatures a été lancé.

Il cède la parole au Directeur des affaires juridiques.

Przemyslaw SOKOLSKI met au vote une candidature unique reçue pour siéger au conseil restreint du Service de santé étudiant (SSE). Cette candidature concerne les enseignants et les enseignants-chercheurs. Par ailleurs, les organisations étudiantes siégeant au Conseil d'Administration peuvent désigner un membre de leur organisation siégeant au CAC, notamment l'UNI et Alternative Ecolo, afin de pourvoir le conseil élargi. Bouge ta fac a déjà fait part du nom des 3 candidats désignés.

Madame Sandrine GIL s'est portée candidate pour représenter les enseignants au conseil restreint. Deux sièges resteront encore à pourvoir, faute de candidatures. Il convient de voter oui ou non pour valider la candidature de Madame GIL.

Pour éclairer le vote, Pierre CHABASSE rappelle le rôle du Conseil du Service de santé étudiant. Son rôle est fixé par les textes et par les statuts de l'Université. Il consiste à participer à la définition des besoins de santé étudiants et à organiser la concertation dans le champ de la santé étudiante, en lien avec des partenaires. Plus concrètement, le Conseil sera consulté sur les orientations qui seront données à ce service, sur le projet de santé et sur les évolutions du statut du Service de santé étudiant.

Le Conseil se réunit au minimum deux fois par an. La formation restreinte se prononce sur des aspects plus ciblés comme les moyens mis à disposition, le rapport annuel et les conventions de partenariat. Dans ce cadre, un cabinet dentaire a été ouvert récemment sur le Campus de Poitiers pour répondre aux urgences. Il s'agit d'une première en France.

Le dépouillement des votes se fera sous le contrôle de la Direction des affaires juridiques.

#### **Délibération n° 01**

**Le Conseil d'administration élit à l'unanimité Madame Sandrine GIL en qualité de représentante enseignante élue aux Conseil centraux pour siéger au Conseil du Service de santé étudiant.**

## **6) Soutien à l'accueil de chercheurs CNRS et Inserm par le programme ExcellenceS**

Yves GERVAIS précise qu'il s'agit d'un point d'information. Dans le cadre du programme ExcellenceS, l'Université de Poitiers souhaite mettre en place, avec le CNRS et l'Inserm, un dispositif de soutien aux chercheurs de ces organismes à travers l'attribution d'un certain nombre de facilités.

L'Université de Poitiers, comme beaucoup d'universités de taille moyenne, souffre d'un manque d'attractivité à l'adresse de chercheurs d'organismes tels le CNRS et l'Inserm. Il convient pourtant d'attirer des talents de façon à améliorer la qualité de la recherche. Après discussion avec les porteurs du programme ExcellenceS et les représentants des deux organismes, il a été convenu de mettre en place un « package d'accueil » qui consiste en l'attribution d'un doctorant (allocation de thèse), d'une dotation en crédit de fonctionnement pouvant s'élever jusqu'à 45 euros et une dotation en crédits d'équipement pouvant atteindre jusqu'à 50 000 euros. Ces dotations sont accordées en fonction de la discipline scientifique et des attentes du chercheur intéressé par une position à l'Université de Poitiers.

Pour compléter cette offre, l'Université de Poitiers a sollicité l'accompagnement de Grand Poitiers qui fera en sorte, dans la mesure du possible, de faciliter l'installation des chercheurs, de leurs conjoints et de leurs enfants le cas échéant.

L'enveloppe financière s'élève à 200 000 euros. La demande de ce « package d'accueil » doit s'accompagner d'un projet scientifique bien identifié, en lien avec les orientations de l'Université de Poitiers, du CNRS et de l'Inserm. Il convient également que les ODDs soient respectés : santé et bien-être, éducation de qualité, villes et communautés durables.

La Présidente souligne que ce package d'accueil permet de rendre l'Université de Poitiers très attractive. Il faut se réjouir de cette volonté de remettre la visibilité scientifique au cœur des ambitions de l'établissement.

Un administrateur s'enquiert des autres packages proposés par d'autres universités.

Yves GERVAIS explique que ce système de « package d'accueil » est en plein développement. Certaines universités proposent un soutien financier beaucoup plus attractif. Malgré tout, le CNRS et l'Inserm reconnaissent que l'effort consenti par l'Université de Poitiers est conséquent. Ils sont optimistes quant aux chances de réussite de cette proposition.

La Présidente précise que ce dispositif s'est déployé dans les universités IDEX. L'Université de Poitiers est l'une des premières universités à le proposer hors IDEX. En outre, Poitiers offre une certaine qualité de vie.

Yves GERVAIS souligne que l'enveloppe proposée n'est pas extensible. L'établissement ne pourra pas accueillir des centaines de collègues. L'idée est d'accompagner l'arrivée d'une dizaine de collègues Inserm et CNRS.

## **7) Prise en charge financière des réductions de service d'enseignement pour l'animation d'un projet scientifique subventionné par des partenaires extérieurs**

Yves GERVAIS met aux voix une délibération proposant de prendre en charge des réductions de service d'enseignement pour l'animation d'un projet scientifique subventionné par des partenaires extérieurs. De fait, le dispositif actuel n'est pas suffisamment attractif, notamment pour de jeunes chercheurs, dès lors qu'il s'agit de s'engager dans des programmes scientifiques d'envergure. L'objectif est de valoriser l'équivalent TD de façon à ce que les collègues puissent assumer une décharge. Il est proposé d'adopter le montant du coût de l'heure équivalent TD.

Le volume de la décharge sera fixé par la Présidente de l'Université, en lien avec ce qui est permis par la convention. L'avis des directeurs et directrices de composantes sera également pris en compte.

La Présidente propose de passer au vote.

**Délibération n° 02**

**Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité :**

**Le coût horaire de la réduction de service d'enseignement pour l'animation d'un projet scientifique subventionné par des associations et fondations, reconnues d'utilité publique, l'Agence nationale de la Recherche et/ou des programmes de recherche de l'Union européenne est prélevé sur le budget de la convention de recherche concernée, à hauteur du coût direct moyen de l'HETD en vigueur à l'Université de Poitiers et voté en CA, dans les conditions fixées dans cette convention et les limitations relatives aux réductions de service prévues par les délibérations n°CA-17-06-2022-9 et n°CA-14-10-2022-10.**

**Les réductions de service d'enseignement mentionnées à l'article 1<sup>er</sup> de la présente délibération peuvent être accordées, en application des dispositions de l'article 7 du décret n°84-431 du 6 juin 1984, par le Président ou la Présidente dans les limites compatibles avec les besoins du service, après avis du Directeur ou de la Directrice de la composante concernée.**

**8) Mise à jour des critères d'examen des dossiers du Fonds de solidarité et de développement des initiatives étudiantes**

Noëlle DUPORT indique que des modifications ont été apportées à la composition du FSDIE aides aux projets, l'idée étant d'aligner les textes avec la réalité :

- suppression de la participation de la présidente de la CFVU,
- suppression de la directrice générale du CROUS de Poitiers ou son représentant.

Il en est de même sur la FSDIE aide sociale. En outre, la présence des étudiants a été supprimée pour des raisons de confidentialité. Les assistantes sociales restent quant à elle très présentes, leurs décisions étant précieuses pour voix consultative.

Enfin, la restriction sur les projets humanitaires a été supprimée pour améliorer l'accompagnement des étudiants. À noter que l'année précédente, le restant disponible était de 40 000 euros. Cette proposition a obtenu un avis favorable à l'unanimité de la CFVU.

La Présidente propose de passer au vote.

**Délibération n° 03**

**Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité la mise à jour de la composition, du rôle, du fonctionnement ainsi que des critères d'examen des dossiers du Fonds de solidarité et de développement des initiatives étudiantes (FSDIE), pour l'année universitaire 2023-2024.**

**9) Pratiques pédagogiques diversifiées et autres modèles économiques de valorisation de l'encadrement des étudiants et du co-enseignement pour la période 2023-2024 à 2027-2028**

Noëlle DUPORT rappelle que chacune des lignes du tableau des pratiques pédagogiques présenté était votée sur la durée du contrat quadriennal (2022-2027) entre l'Université de Poitiers et le ministère, à l'exception des projets tutorés (2022-2023). Cela s'explique par la réforme en cours des BUT. Les textes sont parus au compte-goutte au Bulletin officiel. Le dernier texte laissait à penser que les modalités de rémunération des tutorés allaient évoluer. Ces modalités n'ayant pas évolué, elles sont généralisées pour la période 2022-2027. La délibération porte sur cette dernière ligne. Cette proposition a obtenu un avis favorable à l'unanimité de la CFVU.

La Présidente propose de passer au vote.

**Délibération n° 04**

**Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité les pratiques pédagogiques diversifiées et les autres modèles économiques de valorisation de l'encadrement des étudiants et du co-enseignement, pour la période 2023-2024 à 2027-2028.**

**10) Bilan de la contribution vie étudiante et de campus pour l'année civile 2022**

Noëlle DUPORT rappelle que l'Université de Poitiers agit dans le cadre d'une approche prudente en ne prenant en compte que le montant qu'elle est sûre de recevoir de la CVEC, soit 41 euros. Les sommes sont engagées dans le cadre des taux réglementaires et des orientations de l'établissement. Un réajustement est ensuite réalisé par rapport aux montants réellement perçus de la CVEC, soit 63,7 euros. A la suite à cette allocation définitive, la ligne investissement passe notamment de 12 252 à 349 431 euros, et les fonds FSDIE et Santé sont également réajustés.

En décembre 2022, l'État a promulgué une loi pour passer la CVEC non plus en année universitaire, mais en année civile. Cette délibération porte sur le bilan de la contribution vie étudiante et de campus pour l'année civile 2022, cette loi étant rétroactive.

Pour l'année civile, l'établissement a reçu 45,13 euros. Le calcul est fait sur les effectifs de l'année 2022 (étudiants en formation initiale). Le montant a été reçu en janvier 2023.

La commission s'est réunie 3 fois en 2021 et 3 fois en 2022. Pour être en lien avec les volontés ministérielles, la taille de la commission CVEC a été conservée (20 personnes). En revanche, les répartitions ont évolué en donnant plus de parts aux étudiants et étudiantes pour faire converger vers un taux de 50 % de représentation. Le mandat est de deux ans pour les étudiants.

D'un point de vue budgétaire, sur la collecte de 1 338 960 euros en 2022, l'université a ouvert pour 1 370 752 euros en AE (autorisations d'engagement) et pour 1 305 854 euros en CP (crédits de paiement). À comparaison nationale, le taux d'exécution du budget est excellent. La très grande majorité des fonds versés par les étudiants leur sont rendus sous une forme ou sous une autre (santé, sport, FSDIE...). Pour rappel, la CVEC s'élève cette année à 100 euros par étudiant. Ce bilan 2022 a été soumis aux élus de la CFVU et a obtenu un avis favorable à l'unanimité.

Eddy LAMAZEROLLES demande si ce budget permet de répondre à tous les besoins, la ligne aide sociale semblant relativement faible.

Noëlle DUPORT assure qu'il n'y a pas de souci majeur. Ce budget permet d'ouvrir des campagnes de remboursement des droits universitaires.

La Présidente ajoute que l'université se doit de respecter ces fléchages : 30 % pour le FSDIE et 15 % pour la santé. L'Université de Poitiers devrait se baser sur les 41 euros de la CVEC pour redistribuer le pourcentage pour le FSDIE, ce qu'elle ne fait pas, ayant choisi de faire le calcul sur la somme totale perçue.

Thomas QUEGEO demande ce que deviennent les sommes non utilisées sur la FSDIE santé et la FSDIE aide sociale.

La Présidente répond que ces sommes basculent sur les fonds de roulement de l'université.

Pierre CHABASSE précise que les sommes restent tout de même fléchées vers leur usage initial. Il est possible de les récupérer pour des projets pluriannuels.

La Présidente propose de passer au vote.

#### **Délibération n° 05**

**Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité le bilan de l'utilisation de la Contribution vie étudiante et de campus (CVEC), pour l'année civile 2022.**

#### **11) Critères d'attribution permettant d'apprécier les candidatures au congé pour projet pédagogique pour l'année universitaire 2024-2025**

Noëlle DUPORT précise que la correction apportée sur la dernière ligne du document a été demandée sur la base du témoignage des élus de la CFVU qui font partie des examinateurs des dossiers d'attribution. Ils trouvaient que les critères de diffusion et d'essaimage restaient très déclaratifs. Désormais, ces possibilités

d'essaimage devront être davantage argumentées. Après cette modification en séance, la CFVU a rendu un avis favorable à l'unanimité.

La Présidente propose de passer au vote.

**Délibération n° 06**

**Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité les critères d'appréciation des demandes des congés pour projet pédagogique, pour l'année universitaire 2024-2025.**

**12) Convention de partenariat CPGE pour la période 2022-2028 – UP / Lycée Camille Guérin / Lycée Aliénor d'Aquitaine / Lycée Nelson Mandela / Lycée Guez de Balzac / Lycée Venise Verte / Académie de Poitiers / Région académique Nouvelle-Aquitaine**

Noëlle DUPORT explique qu'au niveau de la convention CPGE, tout étudiant inscrit en classe préparatoire doit, en parallèle, être inscrit dans un établissement d'enseignement supérieur de type université. Ces conventions existaient d'ores et déjà. En revanche, le Rectorat a souhaité qu'une convention unique soit rédigée à l'échelle de la Nouvelle-Aquitaine. Les 6 universités de la région ont été concertées pour la rédaction de cette convention.

Noëlle DUPORT précise que les inscriptions parallèles en BUT seront désormais étudiées au cas par cas par la commission mixte et que les inscriptions en L3 seront possibles pour les étudiants qui redoublent leur classe de CPGE2. Elle a d'ailleurs attiré l'attention des assesseurs pour connaître les critères d'attribution de la licence 3, car il ne s'agira pas d'attribuer des OCTS, mais potentiellement un diplôme. La CFVU a rendu un avis favorable (25 pour et 4 abstentions).

Annie GENIET ne comprend pas la logique de la 3<sup>e</sup> année. Les redoublants pourront obtenir, sur la base de deux années d'étude, un niveau qui correspond à 3 années.

Noëlle DUPORT explique que cela se pratique dans certaines disciplines, notamment dans les Prépas SHS ou littéraires. Ces pratiques préexistaient à cette convention.

La Présidente propose de passer au vote.

**Délibération n° 07**

**Le Conseil d'administration approuve à la majorité (24 voix pour, 0 voix contre et 4 abstentions) la convention de partenariat CPGE pour la période 2022-2028.**

**13) Modification des tarifs des formations locales pour l'année universitaire 2023-2024**

Noëlle DUPORT rappelle que ce document a été soumis au vote des administrateurs au mois de juillet. Cette délibération a pour but d'approuver trois modifications. Sur l'UFR Droit et sciences sociales, le tarif de 500 euros avait été indiqué. En réalité, ce tarif comprenait l'inscription au concours d'avocat. Or, le concours et la préparation au concours sont bien décorrélés. Par ailleurs, le centre FLE avait oublié d'indiquer tous les tarifs en FC. La correction a été apportée. Enfin, la préparation à l'agrégation pour les mathématiques est externe et non dans le cadre d'une convention avec le Rectorat. La CFVU a rendu un avis favorable avec 24 voix pour et 3 voix contre.

La Présidente propose de passer au vote.

**Délibération n° 08**

**Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité la modification des tarifs des formations locales pour l'année universitaire 2023-2024.**

**14) Exonération partielle des droits d'inscription différenciés et date limite d'inscription des étudiants pour l'année universitaire 2024-2025**

Noëlle DUPORT rappelle que ce document a déjà été soumis aux administrateurs. Seuls les tarifs nationaux seront appliqués pour les étudiants. Il est demandé de voter le texte pour pouvoir dès à présent informer les candidats. L'Université de Poitiers a cette possibilité dans la limite de 10 % d'exonération.

La date limite d'inscription est fixée au 30 septembre 2024. Post-covid, cette date du 30 septembre avait été voulue collégialement, dans un constat d'arrivées tardives de certains étudiants qui les mettaient en difficulté scolaire et financière. Aucune dérogation n'avait été accordée afin de tenir la ligne malgré les nombreuses sollicitations.

La Présidente remercie les services de scolarité pour le travail d'information fait auprès des étudiants concernés. La règle est désormais connue.

Thierry CABIOCH souligne que malgré ces alertes, quelques rares étudiants sont arrivés sur le territoire hors délais. Ce sont des drames humains. Il faut continuer à communiquer pour les éviter.

Isabelle DUFRONT demande que cette information soit bien lisible sur les plateformes (Études en France, Camous France, etc.). L'idée est de ne pas laisser de place à l'ambiguïté.

La Présidente abonde en ce sens. L'information sera diffusée via les assesseurs, les responsables administratifs, et le plus largement possible.

Isabelle DUFRONT ajoute que les délais d'obtention de visas sont parfois très longs dans certains pays.

La Présidente a bien cette problématique en tête. La Direction des relations internationales est sur le sujet en lien avec les ambassades.

La Présidente propose de passer au vote.

#### **Délibération n° 09**

**Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité :**

**Le dispositif suivant :**

**L'université de Poitiers, université dans la cité, ancrée dans son territoire et tournée vers le monde, est particulièrement attachée à sa politique d'attractivité des étudiants étrangers, et ce d'autant plus dans le contexte de la crise sanitaire mondiale.**

**Particulièrement désireuse de poursuivre, dans le cadre de ses orientations stratégiques, une politique de coopération et de rayonnement à l'international qui favorise également l'inclusion, constituant l'une de ses priorités, l'université de Poitiers soumet, à cette fin, aux élus du conseil d'administration la proposition suivant pour délibération :**

*« L'ensemble des étudiants étrangers assujettis aux droits différenciés, selon l'article 8 de l'arrêté du 19 avril 2019 relatif aux droits d'inscription dans les établissements publics d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur, bénéficieront pour l'année 2024-2025 d'une exonération partielle leur permettant d'acquitter un montant de droits égal à celui acquitté par les étudiants européens, dans la limite de 10% des étudiants inscrits, non comprises les personnes mentionnées à l'article R.719-49 du code de l'éducation ».*

**La date limite d'inscription suivante :**

**Dans le souci de garantir un accueil de qualité et permettre aux étudiants étrangers une intégration réussie, la date limite d'inscription est fixée au 30 septembre 2024**

#### **15) Politique indemnitaire des enseignants-chercheurs RIPEC C3**

Sébastien LAFORGE précise qu'une note d'accompagnement a été envoyée aux administrateurs en vue de cette délibération.

Pour rappel, il y a une enveloppe financière dédiée à la politique indemnitaire des enseignants-chercheurs. Cette enveloppe se compose de deux éléments :

- Les crédits libérés par l'arrivée à terme des primes d'encadrement doctoral et de recherches (PEDR) : pour 2023, PEDR attribuées sur la campagne 2019. Dans ce cadre, il y a 49 primes de 4 300 euros bruts par an ;
- Les crédits supplémentaires attribués par le ministère dans le cadre de la mise en œuvre de la prime individuelle : pour 2023, la dotation correspond à 47,7 primes supplémentaires.

Le 14 octobre 2022, le Conseil d'Administration avait fixé le montant annuel de la prime individuelle à 4 300 euros bruts pour maintenir un montant équivalent à celui des PEDR. Le montant se situe dans la fourchette fixée par arrêté ministériel, soit entre 3 500 et 12 000 euros par an.

Il est proposé de maintenir ce niveau de prime à 4 300 euros bruts dans le cadre de la campagne 2023. Au vu de l'enveloppe financière de cette année, l'établissement dispose de 97 possibilités de primes.

La délibération du Conseil d'Administration doit inclure la répartition de ces primes. En mars dernier, dans le cadre des lignes directrices de gestion, le Conseil d'Administration a adopté la proposition de répartition suivante, conformément à la préconisation du ministère :

- au moins 30 % des primes sont attribuées au titre de l'investissement pédagogique,
- au moins 30 % des primes sont attribuées au titre de l'activité scientifique,
- au plus 20 % des primes sont attribuées au titre du concours apporté à la vie collective de l'établissement
- au plus 20 % des primes sont attribuées au titre du concours apporté au titre des autres missions des personnels enseignants-chercheurs prévues dans le code de l'éducation.

Le nombre de primes est détaillé dans la note.

Cette année, 184 candidatures ont été déposées. En ouvrant 97 primes, le taux de réussite sera d'environ 53 %. En 2022, il y avait 115 possibilités de primes pour 202 candidatures, soit un taux de réussite de 55 %.

Il restera 140 bénéficiaires de PEDR au terme de la campagne 2023.

La même proposition a été soumise à l'avis du CSA. Sur 9 votants, il y a eu 1 voix favorable, 6 voix défavorables et 2 abstentions.

En tant que représentante de la CGT, Isabelle DUFONT se prononce contre cette proposition dans la suite des votes exprimés en CSA par d'autres collègues d'organisations syndicales. Sur le fond, la CGT a toujours été opposée à cette prime individuelle dite « prime au mérite » pour les personnels BIATSS ou enseignants-chercheurs. En effet, ce n'est pas le meilleur levier de motivation pour les collectifs de travail puisque cela génère beaucoup de concurrence. Par ailleurs, la CGT est dubitative sur les critères proposés dans la grille, notamment ceux concernant les mandats locaux. Pour toutes ces raisons, la CGT votera contre cette proposition.

Claire de BISSCHOP observe que le nombre de primes disponibles est un peu moins élevé que l'année précédente. Le volant peut aller de 3 500 à 12 000 euros. Cette année, viendront se surajouter les candidats qui n'ont pas pu postuler l'année dernière du fait de l'année de carence. Il aurait peut-être fallu réviser le niveau de la prime et le nombre de bénéficiaires.

La Présidente précise qu'il y a 184 candidatures cette année contre 202 l'année dernière.

Claire de BISSCHOP souligne un certain déséquilibre entre les sections. Dans certaines sections, aucune prime n'a été attribuée l'an passé. En proportion, le nombre de candidats augmentera cette année.

Sébastien LAFORGE explique que la procédure a changé depuis l'année dernière avec de nouvelles normes réglementaires. Cette année, les sections du CNU ont rendu des avis plus favorables que l'année dernière. Sur les 184 dossiers de candidature, 130 ont des avis A du CNU. L'année dernière, quelques sections CNU avaient été désavantagées au niveau local. Il en est de même cette année, faute d'harmonisation des critères. Toutefois, il devrait y avoir un effet de tassement sur les écarts relevés l'année dernière.

Rodolphe PAUVERT rappelle que 40 collègues n'ont pas bénéficié de la prime l'année dernière, dont 8 (soit 20%) qui ont obtenu un A au niveau national et un C au niveau local sur la base d'une évaluation purement quantitative et espère que le système d'évaluation a progressé.

Thierry CABIOCH était en arrêt maladie l'année précédente, mais il se serait fortement opposé au montant de la prime. Dans les faits, l'augmentation du régime indemnitaire n'est pas une solution. Cela génère une mise en concurrence assez détestable. Pour les BIATSS, le CIA a été dispatché de manière homogène. Le fait de limiter le nombre de primes a un effet délétère. Si le montant de la prime était de 3 500 euros, il y aurait 120 primes et non 97. Pour toutes ces raisons, le vote sera défavorable.

Rodolphe PAUVERT souligne que le fait de devoir remplir les dossiers ajoute une difficulté, notamment les grilles d'évaluation des évaluateurs.

Laure FAVOT-LAFORGE a expertisé des dossiers cette année. Le fait de remplir une grille représente à peine deux heures de travail pour un candidat.

Claire de BISSCHOP abonde dans le sens de Thierry CABIOCH. Il serait plus motivant, pour les enseignants-chercheurs, de récompenser davantage de personnes avec une somme moindre. Pour cette raison, le vote sera également défavorable.

Isabelle DUFRONT rappelle qu'à une époque, les ITRF étaient éligibles à une prime non disponible pour les AENS et le Conseil d'Administration avait accepté que cette prime leur soit étendue.

La Présidente fait observer que l'établissement avait demandé à ce que le RIFSEEP soit ouvert à tous les agents. Par ailleurs, le CIA n'est jamais activé à l'Université de Poitiers. En revanche, lorsque le budget est en excédent, le seul levier qui permet d'octroyer des primes aux personnels BIATSS est ce dispositif.

La Présidente propose de passer au vote.

#### **Délibération n° 10**

**Le Conseil d'administration approuve à la majorité (16 voix pour, 5 voix contre, 5 abstentions) la politique indemnitaire des enseignants-chercheurs (RIPEC C3).**

### **16) Politique indemnitaire des personnels BIATSSS**

La Présidente rappelle que depuis la mise en place de la LPR, l'université mène une politique volontariste pour tenter d'anticiper la politique indemnitaire nationale en conduisant des actions ciblées depuis maintenant deux années.

En 2021, la LPR prévoyait une revalorisation qui ne touchait que les agents ITRF. Il a été proposé de l'étendre aux AENS socio-santé et CDI, non concernés par la réforme nationale. La revalorisation des seuls collègues en catégorie C a été accélérée. En 2022, les mêmes règles ont été appliquées. Les catégories A et B ont été revalorisées.

Dans le cadre du contrat d'objectifs, de moyens et de performance, l'université a réaffirmé sa volonté de poursuivre cette politique de revalorisation indemnitaire en mettant en avant le nécessaire repyramidage et remettant l'attractivité au cœur de la politique de l'établissement. Sur 3 ans, l'université a obtenu une enveloppe annuelle de 300 000 euros. Il est proposé de l'appliquer dès à présent aux BIATSS titulaires et CDI, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2023. Sur la base d'une demi-année (juillet-décembre 2023), il est donc proposé d'affecter une prime pérenne. 125 euros seront versés sur le salaire de décembre. À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024, cette prime sera de 250 euros « soclés » et mensualisées dans les salaires.

Pierre CHABASSE ajoute que cette somme forfaitaire de 125 euros concerne toutes les catégories, ce qui est sans effet sur la cartographie IFSE. Cette approche permet un effet utile en termes de gestion et favorise proportionnellement les catégories C.

La Présidente annonce par ailleurs qu'un travail est mené sur la revalorisation indemnitaire des CDD BIATSS et des enseignants. Une enveloppe de 485 000 euros annuels sur 3 ans a été accordée.

Aurélié HILT demande si cette prime est modulée en fonction du temps de travail.

Nicolas BOISTAY confirme que cette prime sera calculée proportionnellement au temps de travail.

La Présidente propose de passer au vote.

**Délibération n° 11**

**Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité la politique indemnitaire des personnels BIATSS.**

**17) Taux de vacation personnels BIATSS**

En lien avec l'augmentation du point d'indice pour les fonctionnaires, Nicolas BOISTAY annonce qu'il est proposé une augmentation du taux horaire des personnels BIATSS employés en vacances administratives, selon le 1<sup>er</sup> échelon de chaque grille mise en œuvre au niveau national.

La Présidente propose de passer au vote.

**Délibération n° 12**

**Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité le taux de vacation des personnels BIATSS.**

**18) Grilles indiciaires des contractuels BIATSS de catégorie C, B et ASI**

La Présidente rappelle le contexte. Les mesures Guerini s'appliquent aussi aux collègues de l'enseignement supérieur et de la recherche.

- La première mesure est la revalorisation du point d'indice dès le 1<sup>er</sup> juillet 2023 et touche tous les fonctionnaires de l'établissement.
- La seconde mesure est l'attribution de points d'indice supplémentaires pour les catégories les plus basses.
- La troisième mesure est une prime pour le pouvoir d'achat pour les agents dont la rémunération est inférieure à 3 250 euros bruts. Cette prime peut atteindre 800 euros annuels.
- La dernière mesure est un remboursement par l'État de 75 % du forfait transport.

Ces mesures sont à saluer même si la rémunération des agents de l'enseignement supérieur et de la recherche reste à améliorer. Elles ne seront compensées que partiellement par l'État dans les années à venir. En 2023, elles ne seront pas du tout compensées et pèseront pour 3,2 millions dans le budget de l'université. En 2024, elles seront compensées à hauteur de 50 %, au cas par cas, en fonction des difficultés des établissements.

La Présidente estime que ce n'est pas un bon signal de la part de l'État que de prendre des décisions sans en assumer les conséquences. Selon Bercy, le fonds de roulement des universités s'élève à 4 milliards d'euros. Le ministère estime que ce fonds de roulement s'élève à 1 milliard d'euros. Il est demandé aux établissements d'avoir une politique prudentielle (30 jours de réserves) et de bien flécher les fonds. Le fonds de roulement de l'Université de Poitiers n'est pas un puits sans fond. Ce mécontentement a été remonté et il conviendrait de voter une motion.

La DGRH a transmis un tableau non consolidé dans lequel sont identifiés les agents qui seraient concernés par la prime du pouvoir d'achat à l'université. 1 600 collègues seraient concernés. Parmi eux, il y a 1 092 BIATSS : 192 collègues de catégorie A, 279 de catégorie B et 543 collègues de catégorie C. 514 enseignants-chercheurs et 60 contrats étudiants également sont concernés.

Nicolas BOISTAY souligne que la Présidente a la volonté d'aligner au fil de l'eau les grilles adoptées pour les titulaires avec celles des CDD et des CDI. Les grilles proposées concernant les catégories B, les catégories C et

les assistants-ingénieurs ont été revues par le ministère. Il est proposé d'appliquer ces nouvelles grilles aux contractuels CDD et aux CDI. Dès l'adoption par le Conseil d'Administration, des avenants seront établis.

La Présidente souhaite qu'une communication très claire et très explicite soit mise en place pour expliquer les variations de montants et les sources de financement.

Nicolas BOISTAY précise que la prime doit être versée avant fin décembre. Elle sera versée sur le salaire de novembre pour 80 % des agents.

La Présidente propose de passer au vote.

#### **Délibération n° 13**

**Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité les grilles indiciaires des personnels contractuels BIATSS de catégorie C, B et ASI.**

### **19) Rapport social unique 2022**

La Présidente rappelle que ce rapport est une photographie des ressources humaines de l'établissement sur une dizaine de thématiques qui composent la vie professionnelle. Le rapport a été présenté en CSA la semaine précédente.

Nicolas BOISTAY remercie le pôle Système d'information et la Direction des ressources humaines pour ce travail.

En 2022, l'effectif est de 3 252 agents, dont 1 838 enseignants et 1 414 BIATSS. 65 % des personnels sont titulaires. Les femmes représentent 52 % des effectifs. Les personnels contractuels sont en hausse de 8,4 %. Cela s'explique par l'augmentation des CDD dans le cadre de projets et de la baisse des postes pourvus par concours.

La hausse de la masse salariale et des ETPT se poursuit en 2022. Elle s'élève à 205 millions d'euros. La revalorisation RIFSEEP, le RIPEC et la hausse des populations contractuelles sur ressources propres représentent 5 %. Les ETPT sont au nombre de 2 778,03. On observe une baisse de 12,9 ETPT sur le plafond État et une hausse de 37,7 ETPT sur ressources propres. La hausse de 37,7 ETPT sur ressources propres représente 83 % des emplois BIATSS.

L'écart de rémunération mensuelle moyenne entre les femmes et les hommes est en hausse de 5,8 % à l'Université de Poitiers. Au niveau national, cela est principalement dû à l'effet de ségrégation des corps, notamment les professeurs d'université, les maîtres de conférences, les techniciens et les ATRF. Les femmes sont surreprésentées dans les catégories B et C.

Pour les personnels enseignants, 46 postes de titulaires ont été proposés en 2022. Cela représente une hausse de 28 %. 4 postes n'ont pas été pourvus contre 2 en 2021. 47,6 % des lauréats du concours sont des femmes. 31 % relèvent de l'endorecrutement.

Au niveau des personnels BIATSS, 39 postes ont été proposés, soit une hausse de 56 %. 4 postes n'ont pas été pourvus. 58 % des lauréats sont des femmes. 42 % sont sur des postes de catégorie A. 93,5 % des lauréats relèvent de l'endorecrutement. Il y a eu 6 lauréats dans le cadre du repyramidage.

92 agents (enseignants et BIATSS) ont bénéficié d'un accompagnement individualisé. 63 % des entretiens ont été menés à l'initiative de l'agent hors EPI. La majorité des suivis est réalisée pour l'utilisation du CPF (39 agents). 5 agents ont suivi des formations diplômantes. Le nombre de sessions de formation et de stagiaires est en hausse bien que le budget formation (260 000 euros) soit en baisse de 6 %. Cette baisse s'explique en partie par le fait de faire appel à des personnes en interne pour la formation.

Les agents atteignant leur droit à la retraite sont accompagnés grâce à une journée d'information. 10 agents ont participé à la session de février 2022. En complément, 33 entretiens individuels ont été menés : 15 enseignants

et 18 BIATSS. L'État a mis en place des plateformes mutualisées des retraites, mais l'Université de Poitiers reste en proximité des agents.

En termes de politique handicap, 108 agents sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi, soit une hausse de 5 %. Cela représente un taux d'emploi direct de 3,7 % pour une cible à 6 %. Néanmoins, le taux augmente et la politique reste dynamique.

32 enseignants du second degré ont été promus par avancement de grade. 24 enseignants-chercheurs ont été promus par changement de corps dont 75 % au titre du repyramidage. 67 enseignants-chercheurs ont été promus par avancement de grade. 2 enseignants HU ont été promus par changement de corps et 17 par avancement de grade.

Au niveau des personnels BIATSS, 20 agents ont été promus au titre de la liste d'aptitude exceptionnelle. 58 agents ont été promus au titre du tableau d'avancement. Ces promotions sont en hausse par rapport à 2021.

L'âge moyen des fonctionnaires est en hausse au niveau des personnels enseignants, à l'exception des enseignants du second degré. L'âge du départ à la retraite reste stable.

La pyramide des âges des personnels enseignants est inversée au niveau de l'Université de Poitiers. Un quart de la population HU et enseignant-chercheur ont au moins 57 ans. 3 familles CNU sont particulièrement concernées : Sciences et technologies, Médecine et Sciences sociales.

La tendance est la même pour les enseignants du second degré. 3 sections disciplinaires sont particulièrement impactées : Économie et gestion, Sciences et technologies, Langues.

Le personnel BIATSS est également vieillissant, l'âge moyen augmente. En revanche, l'âge moyen de départ diminue cette année, en lien avec des maladies ou des carrières longues. La pyramide des âges est inversée. Le taux de renouvellement est plus bas pour les personnels BIATSS (16 %). Quatre domaines sont principalement concernés : Accompagnement à l'enseignement et à la recherche, Patrimoine et logistique, Formation tout au long de vie et gestion des études, Administration et pilotage.

Le taux de congés ordinaires de maladie est en hausse. 25 % des agents ont eu au moins un arrêt maladie contre 15,4 % en 2021. Il faut garder en mémoire les années Covid pour comparer les chiffres. 75 % des absences concernent les personnels administratifs. 66 % des arrêts concernent des femmes.

Avec la fin du Covid, les jours de carences ont été remis en place. 831 jours de carence ont été comptabilisés contre 617 en 2021. 536 agents sont concernés contre 433 en 2021. 72 % des agents concernés sont des BIATSS, dont 66 % de femmes.

Les arrêts longs sont en diminution par rapport à l'année précédente (retraites, invalidité, etc.). 69 % concernent des personnels BIATSS, dont 67 % de femmes. La durée de ces congés maladie augmente de 25,8 %.

Le taux d'absentéisme est en augmentation par rapport aux années antérieures. Cela concerne en majorité le personnel BIATSS et des femmes. Le plan égalité femmes-hommes travaille sur ces données pour faire des propositions dans le cadre du prochain plan.

S'agissant des modalités de travail, 24 enseignants sont à temps partiel. 81 enseignants sont à temps incomplet. 697 enseignants sont concernés par des responsabilités d'encadrement de formations. 209 enseignants bénéficient d'une autorisation pour exercer des activités hors UP.

Chez les personnels BIATSS, 83 agents sont à temps partiel et 18 sont à temps incomplet. 438 agents télétravaillent. 89 agents exercent une activité accessoire. 46 % des agents recourent au scénario 38,5 heures. 39 % des agents recourent au scénario 37,30 heures.

Le nombre d'ouvertures de CET augmente, mais le nombre de jours épargnés est en baisse. Il faut mettre cela en perspective par rapport aux années Covid. 8 152 jours sont disponibles en fin de campagne, ce qui représente une charge sociale importante. 1 553 jours ont été indemnisés, équivalant à 169 755 euros.

Concernant la prévention des risques psychosociaux, des moyens et des instances sont nés de la politique d'établissement : CVAT, COME UP et VSSD. 70 assistants de prévention et 1 conseiller prévention gère tout cela. 481 agents ont été formés aux risques psychosociaux au travail.

En termes d'actions de prévention, 4 services détiennent un DUERP et 4 autres sont dans une démarche de réalisation.

Thierry CABIOCH constate que le télétravail s'est très rapidement propagé. Cela entraîne un certain nombre de dérives et des répercussions sur l'organisation de l'université. Il attire l'attention de la Présidence sur ce dossier. Le télétravail est petit à petit considéré comme un droit et non plus comme une modalité de travail. Il est de plus en plus difficile de gérer les services. Cela a des conséquences sur les conditions de vie des personnes en présentiel.

La Présidente abonde en ce sens. Il faut rester vigilant sur l'organisation des services. Une enquête a été menée sur le sujet et sera discutée avec les administrateurs.

Pierre CHABASSE rappelle que le télétravail est un droit et que cette modalité de travail doit être accordée dans l'intérêt du service. Le télétravail a été très utile pendant la crise sanitaire. Il permet à certains agents d'éviter les déplacements trop longs et d'avoir une forme de souplesse dans l'organisation de travail. Cela permet aussi de dégager du temps pour la réflexion et du travail sur dossier. Avec le recul, il faut faire un bilan plus qualitatif en tenant compte de la qualité de vie au travail et de l'impact sur le collectif, pour ne pas mettre en difficulté les agents et les responsables de service. Cela peut amener à clarifier le cadre.

La Présidente propose de passer au vote.

#### **Délibération n° 14**

**Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité le rapport social unique de l'année 2022.**

### **20) Mise à jour du formulaire simplifié d'hébergement des associations étudiantes internes**

Laurent-Emmanuel BRIZZI présente une simplification et une uniformisation de la procédure. Jusqu'à maintenant, les conventions concernant l'accueil des associations dans les composantes dépendaient du formulaire de chaque composante. Ce questionnaire est désormais uniformisé. Par ailleurs, le recueil de ces conventions est centralisé de façon à avoir une visibilité à l'échelle de l'établissement. Il n'y a aucun changement par rapport à l'attribution des locaux. Il est possible d'indiquer si l'association bénéficie ou pas du label associatif. Le document est à renouveler chaque année.

La Présidente propose de passer au vote.

#### **Délibération n° 15**

**Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité la mise à jour du formulaire simplifié d'hébergement des associations étudiantes internes à l'université de Poitiers (convention de mise à disposition de locaux aux associations).**

### **21) Schéma directeur vie de campus**

La Présidente signale que ce schéma directeur a pris le temps nécessaire de la concertation. Il s'appuie dans le cadre plus général impulsé par le Rectorat de région académique, le schéma territorial.

Laurent-Emmanuel BRIZZI commence par remercier tous ceux qui ont participé à l'élaboration de ce schéma. L'université souhaite rédiger son premier schéma directeur de la vie de campus (SDVC) en cohérence avec les volontés ministérielles et en lien avec le schéma territorial de bien-être et de la vie étudiante (STBVE) du Rectorat Nouvelle-Aquitaine.

Le schéma comprend 5 axes :

- Axe 1 : Santé et santé mentale
- Axe 2 : Vie de campus : culture et sport
- Axe 3 : Restauration hébergement et mobilités
- Axe 4 : Accompagnement social et emploi étudiant
- Axe 5 : Orientation et insertion professionnelle (depuis avril 2023)

Le schéma territorial a vocation à donner les grandes lignes directrices. Le Schéma directeur de Vie de campus se veut opérationnel et s'articule autour de 3 axes :

- les valeurs partagées de l'université (DDRS),
- l'expérience étudiante,
- les parcours étudiants.

L'objectif de ce schéma était aussi de donner de la cohérence dans les multiples actions portées par l'université sur les campus.

L'Université de Poitiers a fait appel à un cabinet de conseil pour l'élaboration de ce schéma directeur. Un comité de pilotage et un comité technique ont été mis en place pour assurer la coordination des différentes actions. Le résultat a été présenté aux services concernés et aux différentes instances.

Le projet s'est articulé autour de 4 phases :

- Réalisation d'un diagnostic ;
- Association des étudiants et en particulier les élus des conseils de composante ainsi que les élus des conseils centraux et de la Maison des étudiants ;
- Élaboration d'un document de travail ;
- Analyse et validation des actions par le COPIL et par les services concernés.

4 objectifs généraux sont ressortis :

#### 1. Renforcer le pilotage de la vie de campus (comité de suivi)

Le comité vie de campus n'a pas de pouvoir décisionnel. Il doit s'appuyer sur un document de référence avec des indicateurs. L'université doit se doter d'un bilan social étudiant. Pour impliquer davantage les étudiants dans la vie de campus, des formations dédiées sont proposées aux élus des instances centrales et des instances des composantes. Pour réussir, il convient de reconnaître l'engagement étudiant. L'objectif est de généraliser les démarches de co-construction sur l'ensemble des champs de la vie étudiante.

#### 2. Optimiser les collaborations internes et externes

À l'échelle de l'université, les collaborations sont déjà nombreuses entre services ou avec des parties prenantes externes. L'idée est d'améliorer ce partage en essayant de mutualiser les bonnes pratiques, grâce à un réseau de correspondantes et de correspondants Vie étudiante. Il convient de réunir régulièrement ces personnes pour favoriser les échanges. Un guide des ressources et des services accessibles sera mis à disposition sur le système d'information de l'université. L'objectif est d'améliorer la coopération entre l'université et les associations étudiantes.

#### 3. Consolider la stratégie de communication

L'idée est d'enrichir la communication en se reposant sur l'ENT et en développant des applications spécifiques de façon à consolider le phénomène d'appartenance au niveau de l'établissement. Un réseau d'ambassadrices et d'ambassadeurs doit être créé pour faire rayonner l'Université de Poitiers au-delà de ses frontières. L'information à destination des lycéens sera renforcée.

#### 4. Favoriser l'accès aux droits et lutter contre les inégalités

L'objectif est de renforcer la coopération avec les partenaires. Il faut aussi valoriser et faire connaître les dispositifs existants. Par ailleurs, la politique d'activités rémunérées doit se développer dans une logique de « pair-aidance ». Toujours dans l'objectif de favoriser l'accès aux droits, il convient de mieux informer les étudiants. Enfin, il faut favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des actions de la Vie étudiante.

Les 4 objectifs sont déclinés dans des fiches-actions comprenant les rubriques suivantes : portage politique, responsable de l'action, parties prenantes externes, parties prenantes internes, contexte, finalités et liens avec les grandes orientations du SDVC, description détaillée de l'action, temporalité de mise en œuvre, critères pour évaluer l'action, facteurs clés de succès, facteurs de risques et effets induits.

La Présidente souhaite que ce schéma donne de la visibilité à tous les dispositifs déjà existants dans l'université. L'établissement a un rôle social et sociétal à jouer. Il lui semble important que l'emploi étudiant en adéquation avec l'emploi du temps d'études soit plus mis en avant.

Dimitri JAMBRUN félicite l'Université de Poitiers d'être la première à présenter ce type de schéma au niveau territorial.

La Présidente est ravie de pouvoir proposer ce schéma directeur de vie de campus.

Thierry CABIOCH pense que les enjeux sont forts, notamment en termes d'attractivité. Il faut se donner les moyens de garder les étudiants au sein de l'université. Il remarque que des efforts sont faits et que cela va dans le bon sens.

Noëlle DUPORT confirme que ce schéma a été présenté en CFVU quelques jours auparavant et qu'il a reçu un accueil très favorable.

La Présidente propose de passer au vote.

#### **Délibération n° 16**

**Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité le schéma directeur vie de campus.**

### **22) Conventions programme Erasmus+**

Pierre CHABASSE rappelle que les conventions Erasmus + amènent des moyens significatifs à l'université et s'inscrivent dans la politique de l'établissement.

L'Université de Poitiers a candidaté à deux conventions Erasmus + pour des mobilités d'étudiants et mobilités de personnels et elle a été retenue.

La première convention a vocation à organiser les modalités de transport et de prise en charge. Elle court depuis le 1<sup>er</sup> août 2023 et s'étendra jusqu'au 31 juillet 2026. Cette convention rapporte la somme de 1,5 million d'euros à l'université.

La deuxième convention s'inscrit dans le même objectif clé de mobilité des étudiants et des personnels. Elle court depuis le mois de juin 2023 et s'étendra jusqu'en juillet 2025. Le volume financier est de 714 000 euros.

À l'échelle européenne, l'Université de Poitiers est l'établissement qui obtient le plus de financements Erasmus +.

La Présidente fait observer que ce programme est moins prisé des personnels et incite chacun à relayer l'information.

Pierre CHABASSE précise par ailleurs que le niveau de langue n'est pas un obstacle à la mobilité internationale.

### **23) Modification de la note de prise en charge des frais de mission**

Catherine MACHARD indique que la note de prise en charge des frais de mission présentée prend en compte les modifications apportées par l'arrêté du ministère de la Transformation et de la Fonction publique du 20 septembre 2023. Elle s'applique aux missions qui ont débuté à compter du 22 septembre 2023.

- Les frais de repas passent de 17,50 euros à 20 euros. Les repas pris dans les restaurants administratifs passent de 8,75 euros à 10 euros.
- Le remboursement direct de l'hébergement hors marché et hors plateforme passe de 130 à 140 euros (Paris et Grand Paris). Pour les villes de plus de 200 000 habitants, le remboursement passe de 110 euros à 120 euros. Enfin, pour le reste du territoire, le remboursement passe de 80 à 90 euros.
- Les taux évoluent également pour l'outre-mer (nuitée + 2 repas). La prise en charge passe de 105 euros à 160 euros pour la Martinique, la Guadeloupe, la Guyane, la Réunion, Mayotte, Saint-Barthélemy, Saint-Pierre-et-Miquelon et Saint-Martin. Elle passe de 132 à 168 euros pour la Nouvelle-Calédonie, Wallis-et-Futuna et la Polynésie française.

La Présidente propose de passer au vote.

**Délibération n° 17**

**Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité la modification de la note de prise en charge des frais de mission.**

**24) Coût HETD et coût des formations**

Pierre CHABASSE explique qu'il est important que le Conseil d'Administration puisse délibérer sur le coût HETD et les coûts de formation. En interne, cela permet d'assurer la soutenabilité de l'offre de formation de l'établissement et d'avoir des éléments, dans le dialogue de gestion interne, pour avoir une juste vision de ce que coûte le déploiement des formations. En externe, cela permet également d'avoir des éléments concrets pour établir la soutenabilité et les recettes à encaisser.

La méthode de calcul est adossée à la méthode « connaissance des coûts des activités des établissements d'enseignement supérieur et de recherche ». Elle-même est fondée par les grilles de lecture développées par l'Inspection générale au moment du passage des universités aux compétences élargies. Ce socle méthodologique est déployé au gré des vagues contractuelles dans tous les établissements.

Le coût complet moyen prend en charge des coûts directs, soit la masse salariale des enseignants mobilisés pour faire des formations et différentes populations identifiées. Ce coût direct est complété des coûts indirects que sont les coûts d'infrastructure.

Tous les cadres conventionnels ne sont pas les mêmes. Toutefois, cette méthode permet d'avoir la capacité à expliciter, dans le cadre d'un projet ou au moment des comptes, que l'éligibilité de la dépense ou le fondement du tarif.

La délibération porte sur les propositions de tarification portée en page 6 du document présenté.

La Présidente propose de passer au vote.

**Délibération n° 18**

**Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité le coût HETD et le coût des formations.**

**25) Tarifs et subventions**

Flora SFEZ annonce que les tarifs et les subventions qui ont fait l'objet d'une étude par la Commission subventions, par les composantes et par les services sont soumis au vote du Conseil d'Administration.

La Présidente propose de passer au vote.

**Délibération n° 19**

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

## 26) Motion relative au Régime indemnitaire des enseignants du second degré affectés dans le supérieur (ESAS)

Sébastien LAFORGE explique que cette motion concerne le régime indemnitaire des enseignants du second degré affectés dans le supérieur (ESAS). Une première motion sur ce sujet avait été adoptée par le Conseil d'Administration en mars 2023. Suite aux échanges avec les ministères de rattachement des collègues et les collectifs, il y a eu quelques évolutions. Toutefois, les collègues ne sont pas satisfaits. Il est proposé une nouvelle motion, en soutien à leurs revendications.

*Sébastien LAFORGE donne lecture de la motion.*

La Présidente insiste sur le fait que cette motion est dans la continuité de la première motion votée en mars dernier. Certains collègues se sentent abandonnés par les ministères de tutelle et cette motion se veut être un signal fort.

Thierry CABIOCH n'apprécie pas le terme « revalorisation significative ». À l'échelle européenne, les enseignants-chercheurs français sont beaucoup moins bien rémunérés qu'ailleurs. En tenant compte de l'inflation, l'augmentation est limitée. Il ne faut pas laisser entendre que les enseignants-chercheurs sont satisfaits des revalorisations qui ont été accordées.

Sébastien LAFORGE explique que le terme « significatif » est utilisé pour expliquer que la revalorisation des enseignants-chercheurs est plus importante que celle des ESAS.

Thierry CABIOCH rappelle que la revalorisation se fait principalement sous forme de primes statutaires.

Sébastien LAFORGE confirme que la motion est focalisée sur les primes statutaires.

La Présidente est d'accord pour inscrire « primes statutaires » en lieu et place de « rémunération ».

La Présidente propose de passer au vote, sous réserve de cette modification.

### **Motion**

**Le Conseil d'administration de l'université de Poitiers adopte à l'unanimité la présente motion qui sera transmise au Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.**

## 27) Motion relative au sous-financement par l'État des mesures appliquées aux universités

Flora SFEZ intervient sur le caractère insuffisant de la revalorisation du point d'indice et sur l'absence de compensation de l'État.

*Flora SFEZ donne lecture de la motion.*

Thierry CABIOCH se demande s'il est judicieux d'inscrire « amputera le fonds de roulement ».

Flora SFEZ estime qu'il faut l'indiquer pour ensuite expliquer que cela met en péril la stratégie de développement de l'établissement.

Claire de BISSCHOP suggère de commencer par dire que cela amputera sa capacité d'investissement et d'action.

La Présidente propose de passer au vote.

### **Motion**

**Le Conseil d'administration de l'université de Poitiers adopte à l'unanimité la présente motion qui sera transmise au Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.**

La Présidente annonce que les motions seront transmises dans la foulée du Conseil d'Administration.

**28) Questions diverses**

La Présidente indique qu'elle sera vigilante, l'année suivante, à positionner un Conseil d'Administration au mois de septembre et un autre au mois d'octobre.

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

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

**Virginie LAVAL**

