

DÉLIBÉRATION n° CA-22-12-2023-01 DU CONSEIL D'ADMINISTRATION



Séance du 22 décembre 2023

Compte-rendu du Conseil d'administration
du 17 novembre 2023

Le Conseil d'administration

- Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L. 712-1 et L. 712-3 ;
- Vu les statuts de l'université de Poitiers, notamment leur article 36 ;
- Vu le règlement intérieur de l'université de Poitiers, notamment son article 22-5 ;
- Vu le document adressé au Conseil d'administration ;
- Vu la proposition présentée en Conseil d'administration ;

Après en avoir délibéré,

ADOPTE

Article 1^{er} : Dispositif

Le compte-rendu du Conseil d'administration du 17 novembre 2023 est approuvé, conformément à l'annexe à la présente délibération.

Article 2 : Décompte des voix

La présente délibération est adoptée à l'unanimité.

Fait à Poitiers, le 22 décembre 2023
La Présidente de l'université de Poitiers,
Présidente du Conseil d'administration,

Virginie LAVAL

Transmis à Madame la Rectrice de la région académique Nouvelle-Aquitaine, Rectrice de l'Académie de Bordeaux, Chancelière des Universités, le 12/01/2024

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

Voies et délais de recours

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

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

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

Compte-rendu du Conseil d'administration

Séance du 17 novembre 2023

Ordre du jour

- 1- Informations générales ;
- 2- Comptes-rendus du Conseil d'administration du 10 juillet 2023 et du 13 octobre 2023 (pour délibération) ;
- Stratégie de l'établissement :
- 3- Contrat d'objectifs, de moyens et de performance (pour délibération) ;
- Ressources humaines :
- 4- Politique de gestion RH des CDD des personnels BIATSS (pour délibération) ;
- 5- Politique de gestion RH des CDD et des CDI dans le cadre de la loi relative aux libertés et responsabilités des universités (pour délibération) ;
- 6- Modification de la note relative aux heures complémentaires applicables (pour délibération) ;
- 7- Repyramidage dans le cadre de la loi de programmation de la recherche : bilan campagne 2023 (pour information) ;
- 8- Contingent établissement du congé pour recherches ou conversions thématiques (CRCT) pour 2024-2025 (pour délibération) ;
- 9- Critères d'appréciation du congé pour projet pédagogique pour 2024-2025 ;
- Recherche :
- 10- Feuille de route Science ouverte (pour délibération) ;
- Formation et vie universitaire :
- 11- Formations sélectives à l'entrée en premier cycle pour l'année universitaire 2024-2025 (pour délibération) ;
- 12- Formations du premier cycle proposant le dispositif « oui si » pour l'année universitaire 2024-2025 (pour délibération) ;
- 13- Éléments pris en compte pour l'examen des vœux à l'entrée en 1^{er} cycle pour l'année universitaire 2024-2025 (pour délibération) ;
- 14- Principes généraux de constitution des commissions d'examen des vœux à l'entrée en 1^{er} cycle pour l'année universitaire 2024-2025 (pour délibération) ;
- 15- Capacités d'accueil à l'entrée du premier cycle universitaire pour l'année universitaire 2024-2025 (pour délibération) ;
- 16- Parcours en BUT 2 pour l'année universitaire 2025-2026 (pour délibération) ;
- Relations internationales :
- 17- Convention EC2U (Grant agreement) dont le montant est supérieur à 2 000 000 € (pour délibération) ;
- 18- Conventions bilatérales de reversement (pour information) ;
- 19- Allocation de mobilité EC2U (pour délibération) ;
- Budget et finances :
- 20- Budget rectificatif n°2 (pour délibération) ;
- 21- Tarifs et subventions (pour délibération) ;
- Patrimoine :
- 22- Convention de partenariat avec le golf de Mignaloux (pour délibération) ;
- Fondation :
- 23- Procès-verbal du Conseil de gestion de la Fondation Poitiers Université du 13 juin 2023 (pour délibération) ;
- Vie institutionnelle :
- 24- Interdiction d'accès aux locaux (pour information) ;
- 25- Référent diplomation (pour délibération) ;
- 26- Règlement intérieur de l'IUT d'Angoulême (pour délibération) ;
- 27- Désignation des représentants des personnels enseignants au Conseil documentaire (pour délibération) ;
- 28- Questions diverses.

Les membres présents :

Collèges A, B et BLATSS :

Thierry CABIOC'H ; Isabelle DELOUVÉE ; Isabelle DUFRONT ; Laure FAVOT-LAFORGE ; Annie GENIET ; Sylvie HANOTE ; Nicolas HAYER ; Aurélie HILT ; Eddy LAMAZEROLLES ; Virginie LAVAL ; François LECÉLLIER ; Ariane LE MOING ; Sandra MIRVAL ; Rodolphe PAUVERT ; Bruno QUINTON ; Jean-Pierre RICHER ; Lucette TOUSSAINT ; Frédérique VRAY.

Collège des personnalités extérieures désignées après appel public à candidature :

Collège des personnalités extérieures nommées :

Richard SALIVES.

Collège des usagers :

Marie-Laure BARRIER ; Lou JEZEQUEL ; Thomas QUEGEO.

Rectorat :

Dimitri JAMBRUN

Participants avec voix consultative :

Pierre CHABASSE ; David MARTIN.

Invités permanents :

Allaa AABD ; Camille BATY-SOREL ; Nicolas BOISTAY ; Roxane DURAND ; Pascal ROBLOT ; Przemyslaw SOKOLSKI.

Procurations :

DROUET Pascale	à	GENIET Annie
MONCOND'HUY Léonore	à	LAVAL Virginie
PALLUAULT Olivier	à	CABIOC'H Thierry
PLUMET Sylvie	à	FAVOT-LAFORGE Laure
VALLOIS-ROUET Laurence	à	HANOTE Sylvie

1) Informations générales

La Présidente annonce le lancement en début de semaine prochaine, d'une nouvelle plateforme numérique interne nommée IRIS émergeant de deux années de travail préparatoire. La mise en route de cette plateforme était une priorité fixée, après le constat fort de l'ensemble de la communauté universitaire de l'obsolescence des outils collaboratifs et d'un manque de communication interne. La plateforme IRIS sera mise en place dans un premier temps, pour les enseignants-chercheurs et les doctorants, puis, dans un second temps, pour les étudiants, à la rentrée 2024. Elle générera très certainement des perturbations au quotidien, mais qui iront dans le bon sens. Il faudra donc s'y habituer progressivement. L'accompagnement dédié à ce nouvel environnement sera détaillé dans un courrier qui sera envoyé prochainement. IRIS remplacera donc l'ENT, le bureau virtuel et l'Intranet. Il est important de souligner que cette plateforme a été développée par l'entreprise française, JALIOS. Elle devrait permettre de répondre à trois attendus du quotidien, clairement identifiés au sein de la communauté universitaire :

- Faciliter l'accès aux procédures et aux outils internes.
- Favoriser une communication interne beaucoup plus fluide au sein de l'établissement.
- Disposer d'outils permettant un travail collaboratif, le partage d'informations et de ressources.

Progressivement, au bout de quelques semaines, l'ENT, l'Intranet et le bureau virtuel seront fermés, le temps de s'approprier la bascule. Les agents seront prévenus par courrier dès lundi.

L'Université de Poitiers a été labellisée SAPS (Science Avec et Pour la société). À cette occasion, elle a reçu une subvention pour charge de service public pour 2024 de 150 000 €. Le ministère avait lancé des labels et accompagné certains établissements sur des appels à projets ponctuels.

2) Comptes-rendus du Conseil d'administration du 10 juillet 2023 et du 13 octobre 2023

Pascal ROBLOT explique qu'un problème d'enregistrement lors de la séance du 10 juillet 2023 a perturbé la rédaction du procès-verbal, empêchant sa validation pour le mois d'octobre. Cela a impliqué un travail important de rattrapage. Il présente ses excuses de ce désagrément.

La Présidente, après s'être assurée que chacun a bien lu ce procès-verbal, propose de passer au vote.

Délibération n° 01

Le compte-rendu du Conseil d'administration du 10 juillet 2023 est approuvé la majorité (23 pour, 0 contre, 4 abstention).

La Présidente propose de passer au vote du procès-verbal du 13 octobre 2023.

Rodolphe PAUVERT revient sur deux interventions. En page 19, il est indiqué : « Rodolphe PAUVERT rappelle que 40 collègues n'ont pas bénéficié de la prime l'année dernière ». Il avait précisé que 8, donc 20 %, avaient obtenu un A au niveau national et un C au niveau local. Cette notion est donc à rajouter.

Par ailleurs, il est indiqué « Rodolphe PAUVERT souligne que le fait de devoir remplir les dossiers ajoute une difficulté ». Cela donne l'impression que la difficulté est simplement de remplir les dossiers alors qu'elle concerne le remplissage des grilles d'évaluation des évaluateurs qui ne seraient pas au courant du fonctionnement de la RIPEC.

Pierre CHABASSE indique aussi des modifications à apporter.

La Présidente propose de passer au vote, sous réserve des modifications à apporter.

Délibération n° 02

Le compte-rendu du Conseil d'administration du 13 octobre 2023 est approuvé la majorité (24 voix pour, 0 contre, 3 abstentions), sous réserve d'y apporter les modifications demandées.

3) Contrat d'objectifs, de moyens et de performance

La Présidente explique que l'Université de Poitiers fait partie de la première vague des établissements retenus pour dialoguer avec le ministère dans le cadre des contrats d'objectifs, de moyens et de performance. Ce contrat s'est mis en place dans un temps très court. Le COMP poursuit deux objectifs :

- Renforcer l'articulation entre la stratégie des établissements et le déploiement des politiques publiques, l'Université étant un opérateur d'État.
- Avoir une visibilité pluriannuelle d'une toute petite partie des moyens de l'Université sur trois ans.

Le COMP s'étale entre 2023 et 2025. Au mois de juillet, des discussions ont eu lieu au ministère avec la Directrice générale de la DGESIP (Anne-Sophie BARTHEZ) et la Directrice générale de la DGRI (Claire GIRY). Cette réunion s'est faite le 22 juin en comité restreint avec la participation du DGS Gilles MIRAMBEAU et du premier Vice-président Ludovic LE BIGOT. Le ministère a été convaincu par le discours, car l'Université de Poitiers a obtenu un peu plus que ce qui a été donné globalement aux autres établissements.

Il a été rappelé aux deux directrices générales combien la trajectoire donnée à l'établissement s'inscrivait *de facto* dans les objectifs de politiques publiques qui sont de quatre ordres :

- Comment l'ESR se mobilise en faveur de formations préparant les étudiants à exercer des métiers d'avenir, en tension, ou en évolution ?
- Le bien-être et la réussite étudiante.
- Le développement de la recherche et de l'innovation.
- La mobilisation vis-à-vis de la transition écologique et du développement soutenable.

Deux autres volets s'y ajoutent :

- La gestion et le pilotage de l'établissement.
- La signature de l'établissement en tant qu'enjeu très fort. La stratégie de cette signature consiste à rééquilibrer les dynamiques de formation avec celles de la recherche pour donner une envolée à la trajectoire donnée à l'établissement de demain. Cette nécessité est importante pour que la recherche soit plus visible, et notamment au niveau de l'international et de l'Europe. La conséquence a été directe. L'Université de Poitiers est en train de soutenir la constitution de réseaux européens via un programme intitulé PARI. C'est un appel à projets interne qui a permis d'obtenir de l'argent pour accompagner les chercheurs et les enseignants-chercheurs de l'établissement au dépôt de construction de réseaux européens permettant d'aller déposer des ERC, par exemple.

L'Université de Poitiers a été la seule à demander quelques moyens pour porter ce label Science Avec et Pour la Société, avec pour objectif de transmettre les connaissances non seulement aux étudiants, mais également à des publics extrêmement variés. Une fois que cela a été dit, il était plus facile pour l'Université de Poitiers d'aller rechercher des moyens sans avoir à solliciter l'ensemble des politiques publiques. Deux seront évincées :

- Transition écologique : l'Université de Poitiers est propriétaire de ses murs. Depuis qu'elle a la dévolution de son patrimoine, elle s'est concentrée sur une forte volonté politique de développement durable. Comme elle possédait déjà son plan pluriannuel d'investissement, des actions allaient déjà dans ce sens. Actuellement, l'établissement procède déjà à une opération visible qui permettra de réduire ses charges à travers l'installation d'ombrières photovoltaïques. Elle poursuit aussi la réhabilitation des bâtiments dans une dynamique d'énergie positive et apportera au COMP 11 M€.
- Le bien-être et la Vie étudiante : il est d'usage à l'Université de Poitiers d'utiliser la CVEC pour la remettre dans toute sa dimension au service des étudiants. Les années antérieures avaient permis de constituer une enveloppe élevée. La Vie étudiante est importante dans la marque de fabrique de l'Université de Poitiers. À l'inverse, il faut fortement progresser sur le volet RS qui manque de dynamisme au niveau de l'établissement. Le but est de créer une université durable, où la durabilité s'explique à la fois au niveau humain, qu'organisationnel ou sociétal. Sur le volet humain, il a fallu aller chercher des moyens d'accompagnement. Cela passe par l'attractivité de l'établissement et par le bien-être des collègues. Il fallait constituer une enveloppe supplémentaire en appui de la politique indemnitaire, pour renforcer les primes, proposer à des collègues en CDD des primes pour une meilleure attractivité, repenser le statut des enseignants LRU, etc. La plus grosse part des moyens a été recherchée sur la revalorisation et l'attractivité de l'université.

Les DGS vont expliquer eux-mêmes tout l'enjeu de cette démarche de marquer le côté RS sur lequel l'Université de Poitiers doit s'améliorer.

Pierre CHABASSE explique que le financement obtenu pour charges de services après le dialogue avec l'État s'élève à 5 M€ sur trois ans, rapporté à l'ensemble de la première vague contractuelle dont la dotation totale était de 110 M€. Elle sera irriguée par 17 COMP et concerne plus de 36 établissements, car il y a aussi des EPE (Établissements expérimentaux qui ont des établissements de composantes). Dans cette première vague se trouvent trois établissements de Nouvelle-Aquitaine (Universités de Bordeaux, Poitiers et La Rochelle). Cela souligne la bonne réception par la DGESIP du projet de l'établissement, qui se trouve dans la fourchette haute de ce qui a été alloué aux établissements de cette première vague. Sur le rythme de financement, le COMP est conçu pour avoir une forte impulsion. 50 % du montant est perçu dès la première année (2023), soit 2,5 M€. La deuxième tranche de financement annoncée pour 2024 sera de 30 %. La dernière tranche de 20 % concernera l'année 2025 et sera versée au regard de l'atteinte des objectifs. Le COMP est négocié avec la DGESIP et la DGRI en impulsion initiale. Il fera l'objet d'une évaluation et d'un dialogue final au terme. Pour séquencer, des jalons annuels mettront l'Université en dialogue avec les services du rectorat pour le bon suivi de la consommation des moyens et l'atteinte des objectifs. Les indicateurs ont une importance manifeste dans la mesure où ils permettront de mesurer le respect des engagements pris par l'établissement et conditionneront le versement de la dernière tranche de 20 %. L'enjeu est basé aussi sur la négociation du prochain COMP, puisqu'une très bonne atteinte des objectifs permettra de prolonger l'ambition. Dans le cas inverse, la ministre a prévenu que l'allocation des moyens pourrait être diminuée.

Le contrat d'objectif a une visée globale. C'est-à-dire que l'établissement est invité à mobiliser tous les moyens de sa stratégie à travers l'ensemble de ses dispositifs et de ses financements. L'État participe à cette vision stratégique globale, s'assurant de la déclinaison par l'établissement des politiques publiques. Les six axes du COMP mobilisent l'ensemble des vecteurs stratégiques de l'établissement et des moyens. C'est pourquoi l'État donne 5 M€. Mais le bon dimensionnement pour bien appréhender ce contrat d'objectif et le véritable plan de financement de ce contrat est de 30 M€ sur trois ans. L'établissement mobilise donc sur la période 25 M€ tirés des projets structurants d'investissement d'avenir tels que :

- Pacte UP sur l'accélération de la stratégie de développement des établissements d'enseignement supérieur.
- Volet formation.
- Volet Excellence en soutien de la recherche et de la visibilité nationale et internationale.

Le PIA est mobilisé. Ses crédits contribuent aux objectifs du COMP. D'autres sources de financement sont issues des ressources liées à la dévolution, permettant à l'établissement d'assurer par son projet et ses programmes immobiliers l'atteinte des objectifs de performance énergétique. La CVEC et les collectivités contribuent aussi financièrement aux dispositifs menés.

Le tableau de bord est intéressant, car il traduit des contrats désormais beaucoup plus resserrés. Le document, constitué d'un peu plus d'une dizaine de pages a vocation à être opérationnel et dynamique. Il met en avant les indicateurs clés, même s'il y en a peu. Les axes qui ont été dégagés sur les chantiers et leurs financements sont un volet important en regard de la signature de l'établissement. L'objectif est d'inscrire l'université dans la démarche large de durabilité humaine, sociale et environnementale, et de renforcer l'attractivité scientifique de l'université. Trois dispositifs sont développés :

- Mettre en place une cartographie des collaborations internationales existantes.
- Consolider les réseaux internationaux de recherche.
- Créer un fonds d'appels à projets internes, notamment avec le dispositif PARI, qui est une première impulsion financée à travers le COMP pour permettre d'accompagner des équipes pour déposer des projets à l'Europe, la cible étant le dépôt des ERC.

Le premier axe est l'axe Signature de l'établissement pour qu'il obtienne des financements importants du ministère dans la mesure où il est majeur, notamment dans son dialogue avec la DGRI. 24 % des montants alloués par le ministère seront mobilisés, soit 1,2 M€ de la subvention pour charge de service public. L'établissement mobilise, quant à lui, 310 k€ à travers ses grands projets. Au total, le volet recrutement représentera une dizaine d'emplois donnant lieu à deux recrutements, implantés à la DRInnov pour accompagner ces éléments de cartographie, notamment avec un bibliomètre.

Le deuxième axe stratégique est la Transition écologique et développement soutenable avec un financement de l'État un peu moins important, et avec un périmètre d'intervention qui est à hauteur de 2,5 % de la subvention,

limité à 125 k€. Il est contrebalancé par le fait que l'établissement lui-même avait mobilisé ses moyens. À travers la dévolution, 11 M€ sont programmés sur trois ans. Il s'agit de :

- Poursuivre la rénovation thermique des bâtiments.
- Tendre vers l'indépendance énergétique avec la pose d'ombrières photovoltaïques.
- Former les étudiants de 1^{er} cycle aux enjeux TEDS
- Réaliser le schéma directeur de développement durable et responsabilité sociétale dont le livrable sera attendu avant l'été.

Pour cela, les indicateurs associés sont :

- Part des étudiants de 1^{er} cycle recevant un enseignement socle sur la TEDS : 100 %
- Autoconsommation électrique annuelle
- Surface de bâtiments rénovés
- Nombre de m² chauffés par une source décarbonée.

Le troisième axe a trait à la Recherche et l'Innovation, mobilisant 16,9 % de la subvention pour charge de service public (845 k€). Le but est de :

- Favoriser les transferts de recherche
- Renforcer la capacité de détection de projets et l'offre d'accompagnement des chercheurs de l'université.

Cela correspond au périmètre du projet PUI pour lequel l'Université de Poitiers n'a pas été lauréate. Il se reverse dans son ambition et est à construire sous l'angle du COMP dans les dispositifs associés.

Les indicateurs clés sont directement tirés de cette thématique, dont quatre projets en prématuration et trois startups à l'issue sont recherchés. Cela donne lieu à trois recrutements partagés au sein de la DRInnov avec le SPVR (service en lien avec le CNRS).

Le quatrième axe concerne les Métiers d'avenir et en tension. C'est un axe de service public de l'État qui mobilisera 7,5 % des moyens obtenus (375 k€). Par ailleurs, 210 k€ seront mobilisés par les grands projets de l'Université. Il y a donc une convergence des objectifs et des financements. Le but est de :

- Faire évoluer les offres de formation sur les trois objectifs de développement durable (santé et bien-être/ Éducation de qualité/Villes et communautés durables). Cela se traduira concrètement par l'ouverture de nouveaux diplômes. L'indicateur clé est la mesure du nombre d'étudiants dans les nouvelles formations de natures assez diverses et assez ciblées, identifiées en dialogue avec les composantes.
- Mise en place d'un dispositif de contrôle infra-annuel de la consommation des heures de formation. En effet, l'offre de formation, surtout dans son aspect soutenabilité et maîtrise dans son déploiement, est un enjeu majeur à la DSI et pour l'établissement. Cet aspect va s'approfondir dans les années à venir, car dans le cahier des charges de la deuxième vague des COMP, cet axe a été exploré dans un cadre plus directif. Il s'agit de rendre compte du nombre de formations transformées et fermées. L'objectif du dispositif était de faciliter la visibilité sur le déploiement des offres, tant pour l'information et le pilotage des composantes que pour son pilotage au niveau central. Cela donnera lieu à des recrutements, l'un versé sur le PEDAGOLAB plutôt pour accompagner la transformation pédagogique autour des ODD, et l'autre, plutôt à travers la cellule de pilotage.

Le cinquième axe concerne le Bien-être et la réussite des étudiants. Il n'y a pas d'accompagnement de l'État sur ce sujet, car l'établissement a choisi de mobiliser ses ressources sur les grands projets et la CVEC qui sont des sources de financement importantes permettant de mobiliser sur ce périmètre 13,5 M€, avec les chantiers suivants :

- Mettre en œuvre les schémas directeurs de la vie de campus en cohérence avec le schéma territorial.
- Maximiser l'offre de soins et réduire le renoncement aux soins des étudiants. À ce titre, l'établissement a pu ouvrir un cabinet dentaire au bénéfice des étudiants sur le campus.
- Améliorer la reconnaissance de l'engagement étudiant qui fera l'objet d'un vote de l'instance dans les mois à venir avant la fin de l'année civile. L'indicateur clé plutôt fin de ce périmètre est le taux cible d'étudiants déclarant renoncer à des soins. Il est actuellement de 26 %, mais a plus une visée à la baisse de 14 %.

Le dernier axe est la Gestion et pilotage. Il est obligatoire dans les COMP. Il concentre 49,2 % de la SCSP, à hauteur de 2,46 M€ et est constitué de plusieurs volets :

- L'attractivité participe à la stratégie de l'établissement pour conserver et attirer les talents. Cela passe par des dispositifs qui ont été discutés avec le ministère : la revalorisation des titulaires par anticipation de la LPR qui a fait l'objet d'un précédent vote en Conseil d'administration, le but étant d'atteindre les valeurs cibles fixées par la circulaire en 2027. L'Université sera en avance de phase. Et la mise en place de la revalorisation salariale des contractuels des personnels BIATSS et enseignants.

Ces mesures phares seront engagées avec détermination et de manière rapide. L'État a suivi ce financement de la masse salariale, ce qui est à souligner, car c'est assez rare. Ces dispositifs sont donc bien conçus comme des éléments stratégiques pour l'établissement.

- Formaliser un schéma directeur du numérique et du SI afin de faciliter la gestion, la formation et la recherche et d'avoir une meilleure approche programmatique des différentes opérations.
- Déployer la démarche qualité en accompagnant les composantes au plus près dans leurs recherches et leurs besoins de certifications en arrivant à une démarche qualité globale et d'amélioration continue.
- Mettre en place la GPEEC. Une première trace se trouvera dans la campagne d'emploi, dans la mesure où le repyramidage du personnel sera impacté. La stratégie globale utilisée aura pour objectif d'accompagner les trajectoires professionnelles des agents, et faire évoluer les pratiques de recrutement pour répondre aux besoins de l'Université.
- Audit financier de gestion de la masse salariale. Cela ne signifie nullement qu'il s'agit d'optimiser les emplois et leurs coûts, mais de rendre efficaces des mesures techniques permettant de vérifier que les charges patronales, salariales, les provisions pour les congés non pris, les forfaits mobilités, sont bien identifiés et payés au juste prix et pas davantage. Les établissements ont pu bénéficier de ces démarches sur le volet fiscal il y a quelques années. Il convient donc de bien optimiser la masse salariale en termes de charges, car elle représente un volume financier important pour l'établissement. Deux recrutements auront donc lieu, un sur le volet qualité et l'autre sur le volet pilotage. Dans ce cas, ce ne sont pas des indicateurs, mais des jalons, permettant de déterminer si les tâches sont effectuées ou non, comme le schéma directeur, le système d'information décisionnelle et les prestations liées à la GPEEC.

La mise en œuvre correspond à plusieurs étapes :

- Désignation de binômes, portefeuilles politiques et portefeuilles opérationnels et administratifs.
- Inscription dans les feuilles de route politiques des différents vice-présidents. Il fera l'objet d'un travail en début d'année.
- Élaboration de tableaux de bord pour le pilotage du COMP et programmation des moyens financiers.
- Premiers recrutements RH prévus ces prochaines semaines.

La Présidente se réjouit de l'attribution de 5 M€ supplémentaires pour l'Université de Poitiers dans le cadre de COMP. Elle regrette de ne pas avoir eu de choix concernant l'indicateur sur les ERC, mais il a été contraint par les directives du ministère. Tous ces éléments s'inscrivent à présent vraiment dans la stratégie de l'établissement et permettent une discussion grande ouverte.

Thierry CABIOCH évoque les difficultés rencontrées au niveau des ERC dont certaines sont probablement plus faciles à obtenir que d'autres. Une a été obtenue à l'IC2MP très récemment et c'est déjà bien.

La Présidente confirme que les 2,5 M€ qui ont été reçus très récemment s'inscrivent dans une bonne dynamique. Il faut se satisfaire d'avoir fait partie de la première vague, car le dialogue se durcit sur l'offre de formation. Certaines doivent être fermées, d'autres réorganisées. D'autres doivent s'ouvrir avec des critères comme l'insertion professionnelle des étudiants et leur réussite et qui impliquent de mener une réflexion interne. Cela ne signifie pas que les masters à petits effectifs doivent fermer. Le fait d'avoir un outil qui permette de contrôler ce qui est dépensé dans l'offre de formation aurait pu se traduire bien différemment. Mais cela n'a pas été voulu. Il faut avancer ensemble sur ces questions.

Jean-Pierre RICHER pense que la transparence de cette information est nécessaire, car elle concerne tout le monde à chaque niveau et non pas que les instances.

Rodolphe PAUVERT est particulièrement intéressé par le sujet en tant qu'italianiste. Il souhaite attirer l'attention sur le sujet des formations en Langues qui aujourd'hui menacent de fermer si les petits effectifs sont condamnés. Actuellement, certains masters italianistes ont la chance d'ouvrir avec peu d'étudiants. Mais au lieu d'avoir 12 heures de cours, ils n'en ont que trois ou quatre. Il faudrait réussir à trouver un compromis pour que la moitié des étudiants ne partent entre le M1 et le M2.

Sylvie HANOTE imagine que les formations des étudiants au Développement durable vont s'inscrire dans les maquettes de formations et qu'elles seront discutées avec les équipes. Un échange avec les étudiants sera indispensable.

Noëlle DUPORT indique que des premières discussions ont eu lieu sur ce point-là pour déterminer comment il pourrait s'intégrer dans les maquettes de formation pour la rentrée 2025. Il ne s'agira pas d'un passage de 0 à 100 % puisque cette année, une sensibilisation est proposée, grâce au partenariat avec le CNED sur le b.a.-ba du climat qui sera renforcé à la rentrée 2024. L'objectif de la rentrée 2025 est l'intégration des ECTS dans les maquettes de formation de premier cycle, conformément à l'indicateur présenté par le DGS préalablement. Ces ECTS seront spécifiquement dédiés à cela et non consacrés à autre chose.

La Présidente indique que la convention pour le b.a.-ba du climat sera signée la semaine prochaine. C'est un outil en ligne partagé avec le CNED dans le cadre du partenariat de site. Il concerne l'ensemble des collègues. Tous ceux qui voudront se former sur ce point pourront le faire en ligne sur différentes thématiques. C'est rendu obligatoire pour certains collègues, notamment de l'équipe présidentielle, dans le but de montrer l'exemple. C'est aussi exécutoire pour certaines formations pour lesquelles les responsables pédagogiques ont souhaité s'engager. C'est le cas des « Première année » de l'école d'ingénieurs.

Noëlle DUPORT fait savoir que ce qui sera intégré dans les maquettes sera les compétences transversales. Le cadrage du ministère et le plan climat indiquent qu'à terme, les formations devront intégrer cette dimension TEDS d'un point de vue disciplinaire. Certaines formations le font déjà, mais c'est très hétérogène au niveau de l'établissement. Pour 2025, une compétence transversale est visée, ce qui veut dire que le module sera identique pour toutes les formations de Licence, ce qui n'empêche pas de mettre des cours TEDS dans du disciplinaire pour les formations qui le souhaitent ou qui en ont déjà.

Eddy LAMAZEROLLES juge indispensable que les Masters offrent des débouchés professionnels. Il ne faudrait toutefois pas orienter les formations de l'université publique vers une fonction utilitariste dans la mesure où elle est aussi là pour former de futurs chercheurs. Il n'est pas certain que dans les indicateurs retenus, la capacité d'une formation à permettre la « création » de chercheurs soit prise en considération. En Droit, par exemple, des Masters ont de très bons débouchés professionnels, mais en contrepartie de moins en moins de chercheurs.

La Présidente a besoin de ces indicateurs en interne pour son pilotage. Ils permettent de savoir combien d'étudiants en Licence générale poursuivent en Master, sans avoir à calculer une réussite sur le nombre d'étudiants présents. Ils servent également à rapprocher le nombre d'étudiants se présentant à un examen, au nombre de réussites. La Licence a vocation à déboucher sur le Master, sauf dans le cas de parcours pré professionnalisants qui peuvent exister à la marge. Au niveau du Master, il est utile de sortir des indicateurs pour voir quels étudiants s'inscrivent en Doctorat et rentrent dans le marché du travail. Il faut travailler à ces éléments pour développer une réflexion globale sur l'insertion professionnelle à court terme et à plus long terme.

Isabelle DUFRONT est frappée de voir qu'aucune ressource n'est consacrée à l'accompagnement des étudiants, notamment vis-à-vis des projets d'insertion professionnelle et sur les projets d'avenir et en tension.

La Présidente confirme que la DGEIP n'a pas ciblé ce point dans le premier dialogue. Cela s'est renforcé dans le deuxième volet auquel l'Université de Poitiers a échappé. Il faudra avoir cela en tête pour le prochain COMP, mais sur le premier, il s'agissait de s'intéresser à la transformation pédagogique, au sens d'« ingénieur pédagogique ».

Isabelle DUFRONT pense que par rapport à ces indicateurs, il faudra rester attentif dans les phases suivantes à l'accompagnement des étudiants, que ce soit au niveau de leur engagement, leur insertion, la connaissance des débouchés ou bien encore l'accompagnement de leur projet.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 03

Le contrat d'objectifs, de moyens et de performance est approuvé à l'unanimité.

4) Politique de gestion RH des CDD des personnels BIATSS

La Présidente rappelle que c'est grâce au COMP qu'il est possible de venir en soutien sur la mise en place de la politique en faveur des personnels BIATSS.

Nicolas BOISTAY explique que deux groupes de travail ont œuvré sur cette politique de gestion.

Un premier, constitué des organisations syndicales, a travaillé sur la politique CDD BIATSS et sur la politique CDD et CDI LRU/enseignants. Le second, constitué des élus BIATSS du Conseil d'administration a débuté son travail au mois de juin. L'enveloppe du COMP obtenue dans l'objectif 6 s'inscrit dans cet objectif concernant les personnels administratifs. Il existe un territoire concurrentiel avec l'Université de Poitiers avec Poitiers, capitale de l'Éducation qui dispose d'EPA et des établissements publics nationaux implantés sur les sites et avec une politique indemnitaire et d'attractivité beaucoup plus intéressante que celle de l'Université. L'objectif est d'avoir une politique concurrentielle en termes d'attractivité et de fidélisation des personnels administratifs. Des discussions sur la répartition de l'enveloppe ont mené à la mise en place d'une prime forfaitaire mensuelle pour l'ensemble des personnels CDD ayant au moins neuf mois de contrat de travail. Ce qui est envisagé est de recruter des personnes par catégorie et non pas sur des fonctions précises. La période de neuf mois a été déterminée dans le but de fidéliser les personnels et de les accompagner pour obtenir des concours pour des remplacements plus longs. Généralement, les personnes sont recrutées du mois de septembre au mois d'août. L'objectif est de renouveler leur CDD et de les accompagner sur une cédésation ou un concours de la fonction publique. Cette mise en œuvre fera l'objet d'une analyse en vue d'améliorer les éléments.

Une prime forfaitaire de 60 € mensuels est envisagée pour les Catégorie C, de 100 € pour les Catégorie B, 150 € pour les ASI, 200 € pour les IGE et 250 € pour les IGR.

La population sous contrat CDD projets et sous convention en feront partie selon les subventions obtenues. En effet, il faut que les ANR ou les différents projets tiennent compte de ces financements pour qu'ils puissent s'auto-financer.

Une IFSE complémentaire avait été ajoutée pour rendre attractifs les métiers d'informaticiens. Elle sera maintenue et complémentaire à cette prime forfaitaire.

Si cette mesure est adoptée aujourd'hui, elle sera mise en paiement en janvier 2024 avec un effet rétroactif au 1^{er} septembre 2023 pour l'ensemble de la population concernée.

L'attractivité de cette prime permet aussi de reprendre l'ancienneté des personnels recrutés. Aujourd'hui, sur un certain nombre de postes, l'expérience des personnes à l'extérieur n'est pas prise en compte, ce qui n'est pas le cas chez les concurrents. Ainsi, il est proposé de reprendre la moitié de leur ancienneté externe à l'Université de Poitiers lors du recrutement sur des fonctions similaires. Cette décision apparaît comme logique pour avoir à tenir compte de la moitié de l'expérience vécue. Elle favorise la professionnalisation de la fonction RH puisque les négociations salariales et la reprise d'ancienneté vont évoluer lors des recrutements. L'ensemble des dossiers sera repris très rapidement pour que très vite tous les CDD en poste puissent en bénéficier.

La Présidente rappelle que l'Université de Poitiers au regard de la politique nationale, fait partie de celles qui comprennent le moins de CDD au sein de son établissement (10 points en dessous du national et 7 points en dessous des universités semblables). L'Université de Poitiers a tout à fait à cœur de viser l'emploi en dehors des CDD, en vue de placer les collègues dans un accompagnement de proximité pour les emmener vers les concours ou vers une cédésation.

Isabelle DUFRONT demande pour quelle raison la reprise de l'ancienneté pour les CDD ne se fait que pour l'expérience hors Université de Poitiers

Nicolas BOISTAY répond que l'expérience en CDD au sein de l'Université de Poitiers est reprise lors du passage en CDI et non pas sur l'évolution sur une grille sur laquelle l'agent est positionné.

La Présidente rappelle que le vote du CSA a été favorable à l'unanimité et propose de passer au vote.

Délibération n° 04

La note relative à la mise en place d'une politique de gestion des ressources humaines à destination des contrats à durée déterminée des personnels BIATSS (CDD BIATSS) est approuvée à l'unanimité.

5) Politique de gestion RH des CDD et des CDI dans le cadre de la loi relative aux libertés et responsabilités des universités

Nicolas BOISTAY indique que dans cette continuité de gestion des personnels administratifs, des travaux concernent aussi des CDD et CDI LRU. Ils concernent principalement les enseignants en Langues à la Maison des Langues, mais aussi les enseignants dans certaines composantes, ayant des services statutaires à hauteur de 485 heures équivalent TD et une utilisation de grilles très anciennes qui n'ont pas été réactualisées depuis des années. Plusieurs actions seront menées :

- Utilisation des grilles des PRCE (Professeurs certifiés) pour l'ensemble de ces CDD et CDI LRU. La majorité des CDI sont déjà sur les grilles des professeurs certifiés, mais il reste quelques anciens cas à repositionner.
- Alignement du service d'enseignement à 384 heures équivalent TD dès le 1^{er} septembre 2023, correspondant à ce que fait un enseignant du second degré titulaire au sein de l'établissement, avec une diminution des possibilités des heures complémentaires, limitées par rapport aux services statutaires demandés. Par conséquent, il aurait en charge un tiers du service autorisé, soit 512 heures équivalent TD maximum.
- Reprise, lors de leur recrutement, de leur ancienneté externe à l'UP pour les repositionner sur la grille des personnels certifiés, quelle que soit la durée du contrat. Les CDD et CDI LRU sont recrutés au plus tard au mois de septembre. Par conséquent, ils ont tous au moins neuf mois d'ancienneté. Le travail pourra être fait sur la paie de janvier 2024, car la population est beaucoup moins importante et la plupart des éléments sont disponibles lors du recrutement des différents personnels concernés. Il y aura un effet rétroactif dès le 1^{er} septembre 2023. Dans le cadre de la limitation des heures complémentaires, et comme la décision se prend au mois de novembre alors que les services prévisionnels ont déjà été actés, il y aura de la bienveillance dans le cadre des campagnes de dérogation au-delà de ce plafond.

La Présidente se réjouit de cette avancée.

Eddy LAMAZEROLLES ne voit que du positif dans ce toilettage de l'ensemble de ces règles, dans la mesure où il peut diminuer le service d'enseignement. Il demande s'il est possible, néanmoins, de pourvoir tous les cours de Langues, souvent en tension. Cela permettrait aux collègues de Langues de continuer à assurer l'ensemble de leurs enseignements.

Nicolas BOISTAY explique que des recrutements complémentaires sont prévus. Si personne ne prend d'heures complémentaires, il faudra recruter 5 ETP l'année prochaine ou avoir recours à des vacances sur certaines typologies d'enseignements.

La Présidente pense que cet enjeu était nécessaire à faire valoir. Un tel volume horaire était inacceptable, alors qu'il était bien inférieur ailleurs.

Thierry CABIOCH juge ces avancées significatives, mais souhaiterait que le cas des ATER soit aussi abordé. En effet, les heures TP sont toujours comptées aux 2/3 des heures TD. Or, le nombre d'ATER nécessaires est croissant. L'établissement rencontre des problèmes d'attractivité. Un groupe de travail a été créé dans la perspective d'en recruter. Dans la politique d'améliorer les conditions d'exercice de ces jeunes enseignants-

chercheurs qui veulent souvent faire de la recherche, aujourd'hui, cela reste un peu compliqué. À l'échelle de l'UP, il est sans doute possible de trouver des chemins pour avancer sur les ATER.

La Présidente propose d'en discuter. Elle suggère d'interroger d'autres collègues à ce sujet auparavant et propose de passer au vote.

Délibération n° 04

La note relative à la mise en place d'une politique de gestion des ressources humaines à destination des contrats à durée déterminée et des contrats à durée indéterminée dans le cadre de la loi relative aux libertés et responsabilités des universités (CDD et CDI LRU) est approuvée à l'unanimité.

6) Modification de la note relative aux heures complémentaires applicables

La Présidente explique qu'aujourd'hui, le service d'un enseignant-chercheur est de 192 heures. Il a le droit de faire 64 h complémentaires, auxquelles peuvent s'ajouter, s'il le souhaite, 96 heures supplémentaires. Un enseignant-chercheur qui fait ses 192 h, qui a 64 h d'heures complémentaires et qui est très investi en matière d'innovation pédagogique peut prétendre à 64 h supplémentaires d'heures complémentaires. Il peut aller en chercher d'autres en formation à distance, en alternance. Elles sont concentrées dans trois boîtes : une réussite étudiante, une FAD, une alternance, limitées à 64 heures chacune dans la limite de 96 heures. Pour simplifier la règle, une seule boîte pourrait contenir 96 heures avec à l'intérieur, de la réussite étudiante, de la FAD et de l'alternance. Comme cela risque d'être insuffisant, une autre boîte indépendante sera ouverte, ajoutant 64 heures potentielles pour les enseignants faisant de l'international et de la formation continue. Un enseignant a donc droit à ses 192 heures de service, à 64 heures d'heures complémentaires, à 96 heures supplémentaires, et à 64 heures. Le nombre de dérogations pour les heures complémentaires reçues est très élevé et il n'est pas concevable d'enseigner dans de telles conditions. Aussi, cette mesure répond à une demande de composantes, pour mettre fin aux dérogations. L'UP est hautement dotée d'enseignants-chercheurs au regard des universités qui lui ressemblent. L'offre de formation consomme aujourd'hui 7 M€ d'heures complémentaires que l'Université de Poitiers ne peut plus supporter. Elle risquerait de se retrouver collège universitaire. C'est la dernière ouverture possible, les dérogations ne seront accordées que dans des cas exceptionnels. Elles ne seront envisageables que si, par exemple, un collègue tombait gravement malade et devait être remplacé par un autre enseignant en appui.

Sylvie HANOTE comprend que cela peut faciliter la vie des enseignants et considère qu'il doit être possible de faire autrement qu'actuellement.

La Présidente répond que si on fait « autrement » cela porte une offre humainement soutenable, mais qu'il ne sera pas possible de faire plus, car tout le monde est épuisé de cette situation. Le COMP va faire bénéficier d'un outil permettant de vraiment mesurer et il ne faudra pas hésiter à s'en saisir. Il y a des enveloppes limitatives dans les composantes calculées sur la capacité de l'université à porter humainement cette offre. Il faut cesser d'aller au-delà. Il ne sert à rien de demander des emplois supplémentaires. Il est seulement possible d'avoir une réflexion interne pour redéployer des emplois sur des activités importantes. Il faut aussi que le delta se réduise en fournissant des efforts sur l'offre de formation. Sinon, il faut envisager de fermer un pan entier de l'université. Mais ce n'est pas possible, dans la mesure où l'UP est pluridisciplinaire, avec des pépites à conserver à condition que chacun se responsabilise sur l'enjeu de ces formations. Il n'est pas raisonnable de faire trop d'heures complémentaires et supplémentaires, sans que cela n'empiète pas sur la capacité à mener des recherches.

François LECÉLLIER estime que la rédaction de la note n'est pas claire pour les personnes qui ont des décharges de service. Elles n'arrivent pas à identifier le taux d'heures complémentaires auxquelles elles ont droit. Une personne qui a par exemple 64 heures de décharges de service ne sait pas facilement, à la lecture de cette note, qu'elle n'a pas droit à 64h complémentaires, mais à 1/3 de son service en heures complémentaires. Il faudrait le préciser dans la note.

La Présidente propose de le préciser et de passer au vote.

Délibération n° 05

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

7) Repyramidage dans le cadre de la loi de programmation de la recherche : bilan campagne 2023

La Présidente fait le bilan de la procédure de repyramidage établie pour les enseignants-chercheurs en 2023. Celle-ci a changé, puisque cette année, les candidatures ont été examinées par le CNU et de plus, ont été transmises à un comité de promotion constitué pour chaque poste, d'un membre représentant de la Présidente, pivot, de deux membres extérieurs de la section CNU et de deux membres extérieurs du groupe CNU. Les lignes directrices de gestion de l'Université externalisent au maximum le regard porté sur le repyramidage après celui du CNU. Ce comité de promotion avait deux tâches à accomplir : regarder le dossier du collègue et l'autoriser ou non à poursuivre vers une audition devant ce comité de promotion, sachant que ce dernier ne pouvait pas auditionner plus de quatre candidats. Par exemple, la section 60 avait dix candidats pour une promotion et seuls quatre ont été autorisés à poursuivre le processus, ce qui pressent que de nombreux collègues ont été déçus. Ce processus complexe se fait dans la transparence. Lors du vote en décembre du repyramidage 2024, les sections CNU ne seront pas connues. Elles ne seront ouvertes qu'après que les électeurs se soient positionnés sur des critères. En 2023, 38 candidatures ont été reçues (16 femmes et 22 hommes). Deux personnes ont retiré leurs candidatures, car elles ont été promues Professeurs lors du concours synchronisé (un homme et une femme pour les sections 60 et 87). Une collègue de la section 32 a retiré sa candidature, bien qu'elle soit convoquée pour l'audition. Cela fait un total de 35 candidatures (14 femmes et 21 hommes). 25 candidats, dont 12 femmes ont été auditionnés. Le vivier en fonction des sections n'est pas le même. La section 60 a reçu 10 candidatures. La section 32 en a reçu 6. Cela peut varier entre 1 et 10. Les résultats sont les suivants :

Section 6 : Florence LAVAL

Section 16 : Marie-Amélie MARTINIE

Section 23 : Naïr MIRET

Section 27 : Stéphane JEAN

Section 32 : Isabelle GENER

Section 60 : Philippe TRAORE

Section 65 : Fatima DKHISSI

Section 74 : Christel BIDEI-ILDEI

Section 86-87 : Stéphanie BARC.

Les candidats recevront un courrier de la Présidence, qu'ils soient promus ou non.

Annie GENIET s'inquiète d'incompréhensions sur certains recrutements, avec l'impression que la réalité du terrain et la façon dont les enseignants s'impliquent ne sont jamais prises en compte. Elle a constaté un certain découragement, certaines personnes décidant de ne plus s'investir. À terme, ce phénomène peut peser dans l'engagement du personnel le plus actif, et c'est inquiétant.

La Présidente rappelle que tous les collègues postulant au repyramidage ont une solide expertise. Des notes tombent du CNU, avec des regards très sévères. Une audition se traduit par le choix d'un candidat. Celui qui est promu le mérite. Celui qui ne l'est pas le mérite peut-être aussi, mais il n'y a malheureusement qu'une promotion. L'Université ne souhaite pas marginaliser l'appréciation du CNU, même s'il existe des variations importantes d'un CNU à l'autre. Certains ont tendance à mettre des A facilement alors que d'autres ont un regard plus modéré. L'Université de Poitiers a donné l'opportunité de l'ouverture de postes de Professeurs pour permettre à ces collègues de rentrer dans la dynamique, mais il n'y a pas pléthore à déployer d'autres moyens. Il y a eu neuf promotions en 2023. Il y en aura le même nombre en 2024. En 2025, ce nombre devrait être plus faible au regard du nombre de promotions. Au total, 4 fois 9 promotions auront été obtenues sur une communauté comptant un grand nombre de collègues susceptibles de passer Professeurs des universités.

Lucette TOUSSAINT, en tant que membre pivot, explique que bien que tous les dossiers reçus soient excellents, c'est le candidat le plus investi qui est sélectionné. Cela ne veut pas dire pour autant que les autres dossiers sont mauvais. Tous méritent une promotion, mais la règle impose de prendre le meilleur. C'est ce message qui ne semble pas avoir été bien compris.

La Présidente comprend les inquiétudes soulignées par Annie GENIET. Elles semblent injustes par rapport à certains collègues qui sont investis, engagés et portent des responsabilités pour le compte de l'établissement. Mais malheureusement, il n'existe qu'une promotion par CNU.

Lucette TOUSSAINT explique que le comité de sélection n'a pas la possibilité d'être au courant de l'investissement réel des collègues avec leurs étudiants. Il agit au mieux en fonction du dossier et des auditions.

La Présidente rappelle qu'elle est bien au fait de toutes les procédures disciplinaires engagées au sein de l'établissement. Toutefois, ce n'est pas un concours, mais une promotion et, quelle que soit la procédure, elle provoquera toujours des déceptions. C'est une procédure de l'établissement avec un regard CNU et un comité de promotion constitué par quatre personnes extérieures à l'Université de Poitiers, ce qui garantit la neutralité de la décision. C'est cette bienveillance et absence de connivence dans les jurys qui garantissent la transparence.

Laure FAVOT-LAFORGE pense que l'incompréhension provient surtout du choix des sections CNU.

La Présidente répond que tout ceci a été expliqué dans la note qui leur a été envoyée. Une section CNU où il y a plus de Professeurs que de Maîtres de conférences n'aura jamais de repyramidage. L'établissement doit toutefois être vigilant à ce type de section dans ses campagnes d'emploi et donner l'opportunité aux collègues d'être recrutés sur un concours synchronisé.

Yves GERVAIS a essuyé un certain nombre de reproches depuis l'annonce des résultats. Certains collègues ont exprimé leur incompréhension vis-à-vis d'un choix ne tenant pas compte de la réalité du terrain. La pression est forte pour que les collègues des différentes disciplines guident un peu dans les préférences. Pour trancher, il faudrait une intervention de la CES locale ou que le directeur des laboratoires appartienne aux comités. Il pense comme la Présidente que l'Université a raison de conserver cette distance avec le secteur disciplinaire concerné. Même si le CNU et les comités peuvent commettre des erreurs, il faut leur faire confiance dans l'appréciation qu'ils portent aux dossiers.

La Présidente explique que la note donnée par le CNU et par le comité de promotion sur les dossiers aboutit à un classement. En cas d'égalité, ils se réfèrent aux lignes directrices de gestion (LDG). Le genre le moins représenté bénéficie de la promotion. L'âge du candidat est aussi un critère déterminant. On peut comprendre que le choix qu'a fait l'établissement sur la sélection peut s'avérer contestable aux yeux de certains, mais il n'est pas certain qu'il soit moins critiquable si les comités de promotion intègrent des personnes issues du terrain.

8) Contingent établissement du congé pour recherches ou conversions thématiques (CRCT) pour 2024-2025

Nicolas BOISTAY propose de reconduire le même contingent que l'an passé, c'est-à-dire 13 CRCT au niveau de l'université et au niveau local.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 06

Le contingent de treize (13) semestres de Congé pour Recherches ou Conversions Thématiques (CRCT) de l'établissement, pour l'année universitaire 2024-2025, est approuvé à l'unanimité.

9) Critères d'appréciation du congé pour projet pédagogique pour 2024-2025

Ce point est annulé car il a déjà été abordé lors du dernier Conseil d'administration.

10) Feuille de route Science ouverte

Damien SALLES, Vice-président délégué à la Recherche a été chargé de ce dossier. Il propose une modification de la feuille de route de l'établissement en matière de Science ouverte. Celle-ci a été adoptée par le Conseil d'administration dans l'été 2022. Ce projet a été soumis au CSA la semaine passée, car il intéresse l'évaluation

interne de la recherche et des chercheurs. Il est proposé d'ajouter le mot « prime » par rapport au texte initial. Il s'agit d'étendre à la demande de prime RIPEC 3 le dispositif visant à demander à l'ensemble des chercheurs dans leur dossier de promotion de fournir des listes de bibliographie faisant état d'un signalement ou d'un dépôt sur HAL. Ce texte a été accompagné au CSA d'une modification des grilles annexées aux LDG.

Ces dispositions participent à la politique Science ouverte de l'université. Elle est à la confluence de deux engagements :

- Développer la Science ouverte et généraliser le portail HAL de l'université, en manque de dynamisme actuellement.
- Questionner la façon dont sont évalués la recherche et les chercheurs. Il existe toute une dynamique au niveau national et international autour de cette question. C'est-à-dire prendre moins en considération le facteur d'impact, favoriser les supports de publication ouverts, développer la biblio diversité, à savoir, les différents supports de publication.

Avec ces dispositions, les deux objectifs pourront être tenus. La Présidente a adressé un message à la communauté au printemps dernier pour rappeler le dispositif présent dans la feuille de route, précisant qu'il serait opérationnel à partir de 2024.

La Présidente explique que le CSA s'est prononcé sur ce dossier avec sept abstentions et deux pour. Le sujet est un peu inquiétant, mais l'intégration de l'Université de Poitiers dans la sphère publique doit mettre en avant la dynamique de la Science ouverte en laissant à disposition les résultats de ses recherches. Certains sont inscrits dans les critères RIPEC, mais d'autres, comme le projet PEPITE par exemple, n'y sont pas. L'ouverture de la Science ouverte a donc pour vocation de maximiser l'engagement des collègues chercheurs à déposer sur HAL.

Damien SALLES ajoute qu'avec Yves GERVAIS, ils ont décidé de ne pas opter pour la coercition alors que beaucoup d'universités comptent le nombre de dossiers sur HAL et calculent en fonction la dotation (bonus ou malus) au laboratoire. Comme les chercheurs sont déjà soumis à beaucoup de contraintes, parfois même à des injonctions contradictoires, ils ont souhaité passer plutôt par l'incitation.

Laure FAVOT-LAFORGE fait part de son témoignage expliquant qu'il lui avait été difficile de mettre toutes ses publications sur HAL la première fois qu'elle s'est connectée. Son laboratoire s'est adressé à la bibliothèque SFA pour bénéficier des conseils des correspondants HAL. Une personne est venue faire une réunion d'information au laboratoire et désormais, tout le monde peut se débrouiller seul avec cet outil.

Sylvie HANOTE, en tant que Directrice d'un laboratoire littéraire, d'Arts du spectacle et de linguistique, a largement incité les membres du laboratoire à récupérer sur HAL les publications relatives au dernier dossier HCERES. Ce type d'incitation a permis à ses collègues littéraires de tous pouvoir déposer sur HAL sans difficulté.

Thierry CABIOCH constate qu'il est demandé de plus en plus aux chercheurs de diffuser plus largement leurs travaux. Cependant, l'étendue des missions qui incombent aux chercheurs devient incroyablement anarchique, et privilégie davantage les dossiers équilibrés. Pour eux, on voit bien qu'il leur devient impossible d'être bon sur toutes les missions, car elles demandent chacune beaucoup de temps. Or, tout n'est pas compatible : s'investir à la fois dans l'enseignement, dans l'insertion professionnelle, faire de la recherche de haut niveau et la diffuser. Il faut réfléchir sur un point : aujourd'hui, il est possible d'avoir des parcours déséquilibrés permettant à l'établissement de faire des avancées. Aussi, il est regrettable que des personnes avec des dossiers déséquilibrés soient empêchées d'avoir des promotions. Aussi, il n'est pas possible de faire de la Science ouverte sans laisser tomber d'autres activités.

La Présidente explique que pour les avancements de grade, la grille proposée au CAC prend en compte l'investissement local, lorsque les collègues ne sont pas promus par le CNU. Il faut toutefois reconnaître que la constitution de la grille est mal conçue et mérite d'être revue.

Thierry CABIOCH reste persuadé que les missions essentielles sont d'enseigner et de faire de la recherche. Il faut simplement réfléchir à leur compatibilité pour ne pas rendre impossibles les métiers d'enseignants-chercheurs.

Eddy LAMAZEROLLES considère que HAL est nécessaire et relativement simple d'utilisation. Toutefois, il faut un peu de temps pour y mettre l'ensemble des publications. Toutes ces petites tâches administratives, en plus du reste, sont très chronophages et empêchent de consacrer du temps aux étudiants ou à la recherche.

Damien SALLES rappelle que ce dispositif ne vaut que pour les publications évaluées sur la période d'évaluation. Il ne s'agit pas de demander aux personnels de faire un rétro-dépôt de toutes leurs publications depuis vingt ou trente ans.

Rodolphe PAUVERT précise que les chercheurs sont bien encadrés et bénéficient de formations. Mais, il faut le savoir, elles sont constituées de nombreuses heures qui empiètent sur l'emploi du temps. Or, pour des collègues qui sont déjà en difficulté dans la gestion de leur temps, cette accumulation de petites tâches peut être difficile à surmonter.

La Présidente comprend la situation, mais rappelle que l'Université de Poitiers est surdotée en termes d'enseignants-chercheurs. Le problème qui s'impose aujourd'hui concerne les BIATSS. Il y a beaucoup de Catégorie C, les Catégorie B sont dans la moyenne, mais pour la catégorie A, l'université en manque. Il faut donc travailler à une meilleure adéquation entre le métier des enseignants-chercheurs et les collègues en appui des missions de recherche et de formation. Pour cela, il faut se mettre d'accord sur la trajectoire donnée à l'établissement et pour l'instant, elle n'est pas encore très prononcée.

Rodolphe PAUVERT confirme que les missions sont déplacées vers les enseignants-chercheurs par manque de personnel. Tout peut se rediscuter.

Isabelle DUFRONT considère que l'inflation des tâches administratives est prise en charge par les personnels non enseignants et qui sont les premières victimes. Aussi, le renouvellement du message demandant le recrutement de personnel en accompagnement des étudiants est justifié, notamment pour la catégorie A, afin de permettre à chacun d'accomplir le métier dont il a l'expertise.

Eddy LAMAZEROLLES suggère aussi de travailler à la simplification des process pour soulager ces personnels.

La Présidente annonce qu'IRIS va pouvoir y remédier. Les deux ans de travail passés sur cette plateforme sont l'aboutissement d'un effort qui devrait faciliter le travail, avec le soutien du nouveau DGS.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 07

La modification de la feuille de route pour la Science ouverte est approuvée à l'unanimité.

11) Formations sélectives à l'entrée en premier cycle pour l'année universitaire 2024-2025

Noëlle DUPORT explique que les différents points sur la formation et la vie universitaire sont tous relatifs à Parcoursup, nécessaires au paramétrage dans les semaines à venir, avant l'affichage pour les lycéens et étudiants en réorientation et leurs candidatures.

La différence entre une formation sélective et une formation qui ne l'est pas est la possibilité de répondre « non » à un candidat, là où une formation non sélective ne peut que le mettre en liste complémentaire. La liste à l'Université de Poitiers est identique à celle de l'année dernière. Elle comprend :

- Les BUT
 - o 11 spécialités pour l'IUT 86
 - o 5 pour l'IUT 16
- Les 4 CMI portés par SFA
- Le certificat de capacité d'orthophoniste
- Les 3 DEUST (2 en FSS et 1 en Médecine pharma)
- 2 doubles mentions de Licence (Droit-philo et Droit LEA).
- Licence Lettres, parcours renforcé Sciences politiques

- Licence physique, parcours renforcé.

Cette liste a reçu un avis favorable de la CFVU à l'unanimité.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 08

La liste des formations sélectives à l'entrée en premier cycle pour l'année universitaire 2024-2025 est approuvée à l'unanimité.

12) Formations du premier cycle proposant le dispositif « oui si » pour l'année universitaire 2024-2025

Noëlle DUPORT explique que le dispositif « oui si » est une possibilité offerte aux étudiants qui n'ont pas les prérequis nécessaires pour rejoindre la formation, de bénéficier d'un accompagnement pendant leur première année de Licence, dans le cadre du même périmètre que l'an passé :

- 7 licences portées par SFA.
- La mention AES de la faculté de Droit et de sciences sociales
- La mention Économie et gestion.
- La mention de Musicologie.

Sur les mentions SFA, AES et Économie et gestion, c'est un « oui si » de type 1, avec un renforcement pendant l'année de L1. Ils ont davantage de cours, des heures d'accompagnement, du renforcement de leur L1. Pour la Musicologie, il s'agit d'un « oui si » de type 2, consistant à faire faire la L1 aux étudiants en deux ans. C'est en expérimentation à l'Université de Poitiers depuis l'année dernière. La CFVU a émis un avis favorable à l'unanimité.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 09

La liste des formations du premier cycle proposant le dispositif « oui si » pour l'année universitaire 2024-2025 est approuvée à l'unanimité.

13) Éléments pris en compte pour l'examen des vœux à l'entrée en 1^{er} cycle pour l'année universitaire 2024-2025

Noëlle DUPORT explique que l'Université doit décrire ce qu'elle fait. Puis les équipes pédagogiques, en l'occurrence, les commissions d'examen des vœux, devront faire ce qui a été dit. Il faut raconter comment les lycéens sont sélectionnés. Puis il conviendra de faire ce qui a été écrit. Deux types de procédures ont été fixées, dont une pour les formations non sélectives, pour lesquelles la démarche est unifiée au sein de l'établissement, c'est-à-dire pour la majorité des étudiants recrutés (4 400 sur 5 640, soit 78 % des étudiants sont passés par ces modalités de sélection). Cela représente 5 500 places sur les 7 000 proposées. Pour les formations sélectives, la démarche est propre à chaque formation.

S'agissant de la démarche unifiée relative à la Licence de chimie, différents items sont observés. La colonne de gauche présente ce que propose Parcoursup :

- Résultats académiques,
- Compétences académiques vues par le prisme de la fiche Avenir.
- Savoir-être.
- Motivation vue par le biais du projet de formation et la lettre motivée
- L'engagement et la réalisation dans des activités périscolaires et extrascolaires. L'établissement a décidé de ne pas s'emparer de cette possibilité jugée trop inéquitable entre les lycéens. Certains ne remplissent pas ce champ, sans que cela signifie qu'ils ne soient pas engagés dans certaines activités.

Les résultats académiques comprennent l'ensemble des notes du candidat. Certaines auront un coefficient 3 alors que d'autres auront un coefficient 1. Les notes, au global, ont un coefficient 1. C'est pourquoi elles sont jugées « importantes », sauf certaines, auxquelles un coefficient 3 sera appliqué et qui seront donc estimées « très

importantes ». Ces matières sont des enseignements du socle commun choisis par les équipes pédagogiques. LLCER a pointé la Langue vivante A et la Langue vivante B. La Licence de Chimie a pointé les Sciences de la vie, la Physique-chimie et les Mathématiques. Ce sont des enseignements de spécialités du tronc commun spécifiques à chaque formation qui bénéficient d'un coefficient 3. L'ensemble des notes est pris en compte. Ce paramétrage est rentré dans l'outil d'aide à la décision, puis un préclassement est effectué. Ensuite, les commissions d'examen des vœux modifient ce classement selon les orientations inscrites dans ce document. Un classement final est ensuite produit sur Parcoursup.

Ces critères généraux d'examen des vœux ont reçu un avis favorable de la CFVU avec 28 votes pour et un vote contre.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 10

Les éléments pris en compte pour l'examen des vœux à l'entrée en 1^{er} cycle pour l'année universitaire 2024-2025 sont approuvés à l'unanimité.

14) Principes généraux de constitution des commissions d'examen des vœux à l'entrée en 1^{er} cycle pour l'année universitaire 2024-2025

Noëlle DUPORT explique que la commission d'examen des vœux est composée d'au moins trois personnes :

- Le porteur de la mention.
- Le responsable de première année.
- Un membre de l'équipe pédagogique désigné par le doyen.

Certaines mentions comme la Psychologie nécessitent plus de membres en raison d'un statut particulier « d'examineur » dont le vocabulaire relève de Parcoursup. Chaque examinateur ne peut pas traiter plus de 1 000 dossiers. Une formation comme celle de Psychologie reçoit 3 500 demandes et doit nommer quatre examinateurs pour pouvoir ventiler la masse des dossiers. Un responsable de l'outil « d'aide à la décision » a été ajouté dans les personnes désignées au sein de cette commission d'examen des vœux. L'outil « d'aide à la décision » met en place les coefficients 1 et 3. Le paramétrage demeure le même d'une année sur l'autre, mais il faut vérifier qu'il est conforme à ce qui a été voté pour chacune des formations.

Cette composition a reçu un avis favorable de la CFVU avec 28 votes pour et 1 abstention.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 11

Les principes généraux de constitution des commissions d'examen des vœux à l'entrée en 1^{er} cycle pour l'année universitaire 2024-2025 sont approuvés à l'unanimité.

15) Capacités d'accueil à l'entrée du premier cycle universitaire pour l'année universitaire 2024-2025

Noëlle DUPORT explique que les capacités d'accueil représentent les places proposées sur Parcoursup. L'année dernière, 7 122 places étaient ouvertes. 5 640 ont été véritablement prises par les candidats (nombre d'inscrits issus de Parcoursup). Cette année, le nombre de places tombe à 7 059. Néanmoins, il sera de 7 082, car une demande émanait des IUT 16 et 86, réclamant de baisser les capacités d'accueil sur certaines spécialités de BUT. Il faut rappeler que les capacités d'accueil sont soumises à l'arbitrage du rectorat. Ce dernier a fait savoir qu'il refusait cette baisse pour les BUT. Il y aura donc une baisse de 40 places dans les Licences Accès santé.

Les 40 places en LAS (Licence Accès Santé) sont liées à un partenariat, noué avec La Rochelle à partir de la rentrée 2024. La Rochelle ne dispose pas d'UFR de Santé, mais peut proposer des LAS si elle s'associe à des partenariats avec une université qui dispose d'une UFR de Santé, ce qui est le cas de Poitiers. En lien avec l'ARS, La Rochelle va proposer deux LAS, une en Sciences de la vie et une en Sciences de la santé pour accueillir les étudiants de Charente-Maritime avec une ouverture de 40 places. L'idée est de diminuer d'autant le nombre de places proposées à l'Université de Poitiers. Ce ne sont pas des places en moins véritablement. Il y en a autant que l'année dernière. Mais au lieu d'en proposer 810 à Poitiers, 770 seront offertes, et 40 à La Rochelle. Ce

choix a aussi été porté pour éviter un effet de dilution. En proposant 40 places supplémentaires, cela représentait forcément un effet de dilution parce que le nombre de places en Santé était identique. L'Université de Poitiers a depuis trois ans 223 places en Médecine. Ce niveau ne changera pas l'année prochaine. Les étudiants qui viennent faire leur LAS à Poitiers auraient pu légitimement vivre cela comme une diminution de leurs chances d'accéder aux études de Santé. Il fallait donc vraiment raisonner à périmètre constant. Les 40 places en moins en LAS vont apparaître sur La Rochelle.

La Présidente souligne que le parti pris consiste à ne pas diminuer le tuyau d'accès à ces licences. Il est logique que l'Université de Poitiers qui dispose d'une composante Santé se marie sur cette dynamique-là avec l'Université de La Rochelle, qui se trouve dans la même académie.

Noëlle DUPORT précise qu'en l'occurrence, La Rochelle vient se calquer sur le modèle de l'Université de Poitiers, se basant sur les mêmes modalités de construction de maquettes, de sélection, et sur les mêmes cours et avec un modèle économique associé.

Eddy LAMAZEROLLES demande si ce qui sera ouvert à La Rochelle sera réservé aux étudiants de Charente-Maritime.

Noëlle DUPORT n'a pas la réponse à cette question. Il existe deux jeux d'outils pour la localisation géographique des étudiants.

Le premier concerne le taux hors secteur. Chacune des formations à l'Université de Poitiers se voit affectée dans une discussion entre le rectorat et l'UP d'un taux de hors secteur. S'il s'élève à 20 %, dès lors qu'un candidat qui serait appelé dans la liste classée sur Parcoursup viendrait violer ce taux de hors secteur, il ne serait pas appelé. C'est le candidat de rang suivant qui en bénéficierait, s'il venait du Poitou-Charentes. Ce candidat mieux classé n'est pas appelé et ne le sera que quand la tension se sera relâchée sur ce taux.

Le deuxième outil est un critère de priorisation activé pour les STAPS. Il y a une Licence STAPS à Poitiers et une à Angoulême. Les étudiants de Charente-Maritime et des Deux-Sèvres sont prioritaires sur les places de Poitiers et ceux de Charente et de Charente-Maritime le sont sur les places d'Angoulême. Une discussion a lieu en ce moment avec le rectorat. C'est La Rochelle qui mène cette discussion et non l'Université de Poitiers. Elle désire savoir s'il faut mettre en place une telle priorisation pour la LAS de La Rochelle pour cibler les étudiants de Charente-Maritime. L'arbitrage final du rectorat n'a pas été donné officiellement, mais sa position était plutôt de vouloir de tenter l'expérience sur un an et d'en faire le bilan à l'issue.

Jean-Pierre RICHER va au-delà de la discussion insistant sur le fait que la Charente-Maritime est bien peuplée en médecins alors que les Deux-Sèvres ou les Charentes sont moins bien loties, et souvent dans un environnement de déserts médicaux. Il faut espérer que les étudiants des Deux-Sèvres resteront chez eux au terme de leurs études pour repeupler en Santé les Deux-Sèvres. En Charente-Maritime, ce problème ne se pose pas. Il souhaiterait en réalité savoir en quoi consistera le cursus des 40 places ouvertes.

Noëlle DUPORT explique qu'il y aura 20 places en Sciences de la Vie et 20 places en Sciences de la Santé.

Jean-Pierre RICHER demande comment ils seront interclassés.

Noëlle DUPORT indique qu'ils seront complètement mélangés avec les étudiants de Poitiers. Il y a trois grandes masses :

- Les LAS SHS.
- Les LAS hors Sciences de la vie.
- Les LAS Sciences de la Vie et STAPS.

Il n'y aura aucun critère différenciant et aucune priorisation des places. Il s'agit de 40 places d'entrée en LAS. Mais dans le tuyau de sortie, ces étudiants seront complètement mélangés avec les Poitevins.

La Présidente souligne que ces étudiants feront leur première année d'accès Santé à La Rochelle.

Laure FAVOT-LAFORGE n'est pas convaincue que la compétition entre les étudiants disparaisse.

Noëlle DUPORT explique que le nombre de places finales en Médecine demeurera le même. Le suivi des UE de cours s'assurera en visio, car les cours seront dispensés à Poitiers pour éviter le déplacement des étudiants. Les UE disciplinaires seront assurées par La Rochelle. Une salle immersive sera équipée, et les cours seront enregistrés en cas de problème technique. Le PPPE prépare à l'oral et est une des modalités d'accès aux études de Santé. Par souci d'égalité, il n'était pas envisageable d'avoir une préparation à l'oral à La Rochelle et une autre à Poitiers afin de laisser les mêmes chances à chacun.

Laure FAVOT-LAFORGE demande comment sera organisé le tutorat, et s'il sera dispensé par les organisations étudiantes.

Noëlle DUPORT estime indispensable que ce tutorat se mette en place. Il sera organisé de la même manière à La Rochelle et à Poitiers. Il est prévu un tutorat à distance en semaine et un tutorat en présentiel le vendredi soir. L'idée est de s'emparer d'étudiants en Médecine rochelais qui, rentrant chez eux le vendredi soir, seraient d'accord pour ce tutorat. Leurs frais de déplacement seraient pris en charge. La discussion est en train de se construire actuellement.

La Présidente ajoute que cette demande de l'Université de La Rochelle est motivée par l'agglomération de La Rochelle, qui propose de financer le surcoût pour les universités de La Rochelle et de Poitiers.

Noëlle DUPORT annonce que la CFVU a émis un avis favorable avec 26 votes pour, 1 contre et 1 abstention.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 12

Les capacités d'accueil à l'entrée du 1^{er} cycle universitaire pour l'année universitaire 2024-2025 sont approuvées à l'unanimité.

16) Parcours en BUT 2 pour l'année universitaire 2025-2026

Noëlle DUPORT explique qu'il est important de faire passer une parfaite information aux candidats. Le candidat en 2024 va rentrer en BUT 1 en 2024. Tous les BUT proposés à l'Université de Poitiers sont en tronc commun complet en BUT 1. La séparation entre parcours intervient en BUT 2 en 2025. Il faut donc, dès le mois de décembre 2023 informer sur ce qu'il trouvera en parcours quand il arrivera en BUT 2.

La liste des parcours est la même que l'année dernière et a reçu un avis favorable avec 26 votes pour et 3 abstentions.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 13

La liste des parcours en BUT2 pour l'année universitaire 2025-2026 est approuvée à l'unanimité.

17) Convention EC2U (Grant agreement) dont le montant est supérieur à 2 000 000 €

Ludovic THILLY annonce que l'alliance EC2U 2.0, qui n'a pas encore son nom officiel, s'appelle toujours EC2U (European Campus of City-Universities = Campus européen des universités dans la cité). La phase pilote qui s'est déroulée de 2020 à 2023 s'est terminée le 31 octobre. Cette ambition se poursuit à travers quatre nouvelles années de financements encore plus élevés.

Après la phase pilote, arrive la phase de consolidation qui s'échelonne sur une période de quatre plus deux ans, suivant une convention établie avec la Commission européenne. La carte de l'Europe présentée dans la planche fait apparaître les universités des différents pays bénéficiaires de l'alliance allant recevoir les fonds européens. Elles sont identifiées par des codes couleur.

Les universités en bleu sur la carte étaient déjà dans l'alliance dans la phase pilote (Coimbra au Portugal, Iasi en Roumanie, Jena en Allemagne, Pavie en Italie, Poitiers établissement coordinateur, Salamanque en Espagne, et Turku en Finlande). Ces universités étaient présentes il y a un mois pour le forum EC2U qui s'est déroulé à

Poitiers. La huitième université concernée est celle de Linz en Autriche. Son président était présent et a fait un discours. Une « neuvième université » a été ajoutée à la liste. Sa justification s'explique de la façon suivante : pour avoir accès à un financement renforcé, il fallait que l'alliance s'engage à accueillir deux nouvelles universités. L'Université de Linz avait déjà été identifiée quand le projet a été déposé, d'autres universités pouvaient aussi être cette neuvième université, mais l'ensemble des présidents de l'alliance a fait le choix d'attendre pour sélectionner cette neuvième université, pour deux raisons. Tout d'abord, l'arrivée brutale de deux universités s'avérait compliquée à gérer, l'objectif étant que cette intégration soit faite dans les meilleures conditions, notamment pour que les partenaires puissent s'intégrer dans l'écosystème existant depuis trois ans et qui fonctionnait déjà très bien. De plus, il était préférable de se laisser le temps de voir les résultats des appels à projets. Il existait en effet, en même temps que le renouvellement, un appel spécifique pour une dizaine de nouvelles alliances. Maintenant que les résultats sont tombés, vu qu'il reste de la place et des possibilités de mouvements, un nouvel appel pour les toutes dernières alliances sera lancé l'année prochaine. Il faut, en effet, que le neuvième partenaire soit le plus pertinent possible par rapport au projet. Des sollicitations d'universités désirant être cette neuvième université et souhaitant participer à EC2U, encore à ce jour, n'arrêtent pas d'arriver.

Par ailleurs, l'Université de Poitiers a établi un partenariat fort avec l'Université de Lviv (Ukraine). Cette dernière ne peut pas être partenaire bénéficiaire, car l'Ukraine n'est pas encore formellement attachée au programme ERASMUS qui finance cette initiative. Elle est cependant considérée comme une université partenaire à part entière. Il y aura donc 10 universités, dont 9 recevant des fonds européens.

Les partenaires associés sont ceux participant aux activités, mais ne recevant pas de fonds européens. Il y en avait 30 pendant la phase pilote. Il y en aura 60 dans la phase de consolidation (les municipalités, un certain nombre de gouvernements régionaux, des associations d'étudiants, tous les CHU et un certain nombre d'industries et de partenaires du secteur privé). L'alliance prend toute son ampleur dans ce partenariat avec la société.

L'alliance est alignée sur la stratégie de l'UP. Trois objectifs de développement durable se trouvaient au cœur de la phase pilote :

- Santé bien-être.
- Éducation de qualité.
- Villes et communautés durables.

Un nouvel objectif de développement durable a été ajouté :

- Paix, justice et institutions fortes.

Cela a pour vertu de répondre aux crises actuelles, notamment à la guerre en Ukraine, et a pour intérêt d'intégrer de plus en plus de disciplines à l'alliance, notamment pour les Sciences humaines et sociales, en particulier le Droit.

Le temple EC2U représente une illustration de dix *work packages* dont chacun se focalise sur un groupe d'activité. Chaque université exerce des responsabilités, soit de leader de *work package*, soit de participation à toutes les activités. Les travaux visant à constituer un campus commun continuent, avec de la mobilité, des activités d'éducation, notamment avec les masters conjoints, des formations en recherche, des recherches avec les instituts virtuels qui permettent aux chercheurs de se lancer dans des projets communs de Recherche. L'innovation concerne aussi la carrière tout au long de la vie, avec un volet pour le soutien aux étudiants en thèse. Le Hub Innovation permettra de travailler avec les partenaires du secteur privé sur la partie Innovation de l'alliance. Il y aura toujours des forums et des événements pour les étudiants.

Au niveau financier, la phase pilote (2020-2023) était soutenue par un programme ERASMUS financé à l'ensemble du consortium à hauteur de 5 M€. Avec un décalage d'un an, un projet H2020 a apporté 2 M€ supplémentaires au consortium pour avoir des outils communs pour la recherche et l'innovation. La phase de consolidation EC2U 2.0 est financée par ERASMUS. La convention mise à approbation va apporter 14,4 M€, soit quasiment un facteur 3. Ils sont ventilés par partenaire en fonction de ce que chacun fait. La Commission européenne a déjà versé 40 %, à reverser au prorata de chacune des parts, aux différents partenaires. C'est l'objectif des conventions bilatérales. Le montant total pour l'Université de Poitiers atteint un peu plus de 4 M€. En tant qu'université coordinatrice, elle se doit de garder la part de la future neuvième université tant qu'elle n'est pas connue. 2,7 M€ sont dédiés à l'UP en tant que participante aux activités et 1,3 M€ resteront en attente, le temps que la nouvelle université soit sélectionnée.

Un troisième point concerne l'allocation de mobilité EC2U. Pendant la phase pilote, le budget de l'alliance validé par la Commission européenne était basé sur un forfait de mobilité incluant un montant spécifique pour le voyage et un *per diem* pour tous les collègues et étudiants en mobilité, selon le même dispositif. La seule différence est que le programme ERASMUS a un peu modifié ses modalités. Il y a toujours une allocation de voyage, mais le *per diem* est divisé en un forfait journalier et un forfait pour l'hébergement, passant de deux à trois montants.

L'avantage d'un forfait mobilité, tel qu'il existe dans la version précédente, est d'éviter de surcharger les services pour faire les achats de voyage au nom des collègues. Chacun maintenant s'occupera de faire ses réservations.

Pour la Présidente, coordonner cette alliance européenne est un enjeu important pour l'Université de Poitiers. Elle doit porter cette ambition encore plus largement et plus fortement au sein de sa communauté universitaire afin d'embarquer ceux souhaitant vivre cette aventure de l'Union européenne. Cette alliance a des atouts majeurs et est bien évaluée au niveau du ministère et au niveau de Bruxelles.

Richard SALIVES suppose que les demandes de mobilités seront supérieures aux possibilités. Il demande quelles seront les priorisations de l'Université de Poitiers pour accueillir des mobilités en son sein.

Ludovic THILLY explique qu'en tant que projet européen, tout le plan de travail a déjà été écrit. Chaque activité s'est vu attribuer un nombre de mobilités par partenaire, soit pour des étudiants, des chercheurs, des personnels administratifs, etc. Tout est écrit sur les différentes thématiques par *work package*. L'enjeu de la convention est de remplir l'engagement de l'UP à réaliser et livrer les « livrables » auprès de la Commission européenne. Le choix des personnes dépend des activités. Quand il s'agit d'événements très ouverts, pour des étudiants, des personnels, etc., il y a souvent un appel à candidatures, et des jurys sélectionnent. Quand il s'agit d'actions très centrées sur un des ODD, où l'étudiant est vraiment dans son champ d'étude ou de recherche, les choses se font naturellement par rapport à cela. On ne sait pas qui fera les mobilités, mais une adéquation est indispensable avec le programme de travail.

La Présidente estime que cela permet de faire des économies sur les mobilités, car les collègues ne se saisissent pas tant que cela de l'alliance. Il est rappelé aux nouveaux collègues que partager des expériences ne peut leur apporter que du bénéfice. Il faut avoir en tête le barrage de la langue et arriver à le surmonter.

Ludovic THILLY souligne que l'alliance se veut multilingue. Il faut s'assurer de ne pas parler uniquement en anglais, même si c'est la langue de travail des *work packages*. Le bilan a mené au constat qu'il y a eu plus de 1 000 mobilités étudiantes. De plus, un effet collatéral s'est porté sur les mobilités classiques de semestres ERASMUS, car elles ont doublé en trois ans au sein de l'alliance. Il existe vraiment un effet moteur et un cercle vertueux.

La Présidente propose de passer au vote sur la convention EC2U dont le montant est supérieur à 2 M€

Délibération n° 14

La convention Erasmus+ 101124589-EC2U, pour la période du 1^{er} novembre 2023 au 31 octobre 2027, est approuvée à l'unanimité.

18) Conventions bilatérales de reversement

La Présidente explique que les conventions bilatérales de reversement ont été mises sur le bureau virtuel simplement pour information.

19) Allocation de mobilité EC2U

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 15

Les montants de l'allocation de mobilité dans le cadre de la convention Erasmus+ 101124589-EC2U, pour la période du 1^{er} novembre 2023 au 31 octobre 2027, sont approuvés à l'unanimité.

20) Budget rectificatif n°2

Flora SFEZ explique que le budget rectificatif n° 2 tient compte des modifications de recettes et de dépenses en cours. Il illustre à plus d'un titre les contraintes de financement auxquelles l'université est confrontée. Au-delà de la subvention pour charges de services publics (SCSP), du développement des ressources propres, des ressources supplémentaires peuvent être obtenues à travers des modalités contractuelles avec l'État. Pour le COMP une somme de 2,5 M€ a été notifiée, dont 1,7 M€ iront en masse salariale et 800 k€ en dotations de fonctionnement.

Par ailleurs, l'UP a reçu tardivement une notification définitive 2022 de la subvention pour charge de service public qui fait qu'il a été impossible d'inscrire en recette le reliquat de la subvention de 3 M€. Il sera inscrit en 2023. Toutefois, il faut assumer des dépenses d'électricité à hauteur de 3 M€.

Par ailleurs, le 12 juin 2023, le ministre de la Fonction publique a annoncé des mesures de revalorisation salariale, notamment sur le point d'indice ainsi que sur d'autres mesures de soutien. Il faut s'en féliciter et considérer que ces mesures peuvent être insuffisantes au regard de l'absence de revalorisation des dernières années. Cela étant, elles ne seront pas du tout compensées en 2023. Un courrier a été reçu le 6 novembre dernier de la part de la DGSIP indiquant que la compensation s'élèverait à 50 %. Cependant, tant qu'il n'y a pas de notification, rien n'autorise l'inscription des recettes sur la base d'un courrier. La totalité coûtant environ 3,4 M€, il y a lieu d'inscrire en dépenses supplémentaires ces mesures de compensation.

Il a été dit que la compensation porterait à 50 % sur le point d'indice et sur les mesures des revalorisations des bas salaires pour les catégories B et C. Cette demi-compensation, ou absence de compensation illustre que l'État se dégage du principe décideur payeur, et transfère aux universités la charge de primes et de la hausse des revalorisations salariales qu'il décide. Elle a conduit à effectuer une demande de prélèvement sur le fonds de roulement auprès du rectorat. Elle a été acceptée le 14 novembre dernier par la rectrice qui affirme : « Je vous invite néanmoins à la plus grande vigilance au regard de la baisse prévisionnelle de vos indicateurs financiers par rapport au compte financier 2022 ». La conséquence de l'absence totale de compensation va limiter dans le futur la capacité d'investissement et d'action de l'UP.

La Présidente estime que les mesures GUERINI ne devraient pas être portées par les universités, du fait qu'elles émanent de l'État, qui seul est le décideur au niveau des augmentations. La conclusion annoncée par Flora SFEZ est bien la bonne, l'université peut être inquiète sur ses capacités à investir dans l'avenir.

Richard SALIVES, délégué régional de l'INSERM, fait savoir que la remarque sur la non-compensation ne s'applique pas qu'aux universités, mais aussi aux organismes.

Catherine MACHARD propose une présentation un peu plus technique et chiffrée du BR 2. Il ne concerne ni la Fondation ni le GEPA, mais seulement le budget principal.

Le plafond d'emplois État est celui notifié dans la SCSP du 10 juillet (2618). Le plafond d'emplois de l'établissement n'a pas changé par rapport au BR 1 (394). La SCSP du 10 juillet notifie un montant de 161 249 € et celle du 14 septembre intègre la première partie du COMP à hauteur de 2,5 M€. Cela porte la SCSP 2023 à 222 363 227 €. La notification définitive de 2022 est parvenue très tardivement et le titre de recette correspondant n'a pu être fait qu'en 2023. Un montant de 3 M€ s'ajoute donc aux recettes SCSP, mais c'est une somme de 2022.

D'autres nouvelles recettes sont inscrites en prévision :

- L'UP a encaissé 1 972 262 € de CVEC. La prévision initiale était de 1 246 014 €, soit un complément de 726 248 €.
- Des financements relatifs à des conventions. (673 313 € de recettes État et 383 649 € d'autres financements publics.

Les 3 M€ de la SCSP 2022 qui se sont opportunément retrouvés en 2023 servent à financer la hausse du coût des fluides dont la prévision au budget initial s'élevait à 8 M€ (électricité, gaz, eau). Or, 11 M€ seront dépensés en 2023.

Sur les projets du COMP, 800 000 € seront consacrés à des dépenses de fonctionnement.

Les actions en faveur des étudiants seront renforcées grâce à la CVEC (+ 726 248 €).

Sur les projets du COMP, 1,7 M€ seront consacrés aux dépenses de personnel. Ce qui n'a pas été dépensé sur le COMP en 2023 sera déprogrammé au BR technique et réinscrit en prélèvements sur fonds de roulement en 2024.

La Présidente demande la confirmation que l'argent mis sur le fonds de roulement n'est pas de l'argent qui dort.

Catherine MACHARD confirme qu'il vise à financer des projets programmés. Par ailleurs, 3 325 500 € seront prélevés sur les réserves pour financer les mesures GUERINI.

Les dépenses augmentent de 3,42 % (2,32 % pour la masse de personnel et 12 % pour le fonctionnement). Le solde budgétaire négatif (encaissements – décaissements) diminue du montant du prélèvement sur la trésorerie, ce qui mène à un solde négatif prévisionnel de 31,8 M€ (GEPA compris).

La présentation en droit constaté est le même BR, mais sous l'angle de la comptabilité générale. La capacité d'autofinancement qui était de 5 M€ diminue du montant prélevé sur les réserves (3 325 500 €). Par le biais de la CAF, le fonds de roulement diminue.

Le tableau d'équilibre financier présente la variation de trésorerie à la fois liée aux opérations budgétaires et aux opérations non budgétaires ayant une influence sur la trésorerie et en particulier les opérations de TVA et les opérations pour compte de tiers. Pour certains projets, l'Université est coordinatrice. Elle reçoit des fonds redistribués à des partenaires, parfois à des universités étrangères.

La variation de trésorerie liée à toutes ces opérations prévisionnelles est de 31,9 M€.

Les autorisations d'engagement s'élèvent à 315 M€, dont presque 222 M€ de masse salariale.

Les crédits de paiement sont de 319,5 M€.

Les prévisions de recettes sont de 287,6 M€.

Le solde budgétaire est négatif de 31,8 M€.

La trésorerie est de 51,8 M€.

Le résultat de fonctionnement est négatif de 7 M€.

La capacité d'autofinancement atteint 2,2 M€.

Le fonds de roulement global est de 46,5 M€, sachant que des sous-enveloppes sont fléchées et non mobilisables dans le cadre de ce fonds de roulement, et en particulier le GEPA.

La Présidente précise qu'il faut prendre sur le fonds de roulement la capacité à prendre en charge. Elle propose de passer au vote.

Délibération n° 16

Les autorisations budgétaires, les prévisions comptables et le budget rectificatif n° 2 de l'exercice 2023 sont approuvés à l'unanimité.

21) Tarifs et subventions

Flora SFEZ explique que les subventions ont fait l'objet d'une étude par la commission des subventions de l'Université et ont été déposées dans le bureau virtuel.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 17

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

22) Convention de partenariat avec le golf de Mignaloux

Pascal ROBLOT évoque des difficultés de travail avec le golf des Châlons, les jeunes n'y étant pas souhaités. Or, cela ne concerne pas seulement le sport universitaire, mais aussi la formation en FSS qui a une formation en gestion. Il était important de garder une convention et de pouvoir travailler avec eux. La nouvelle ne se fait plus avec le golf des Châlons, mais avec celui de Mignaloux-Beauvoir. La convention a été signée et doit avoir l'approbation du Conseil d'administration.

La Présidente confirme qu'il a fallu dénoncer cette convention dans la mesure où il n'était plus possible de positionner les étudiants sur les créneaux envisagés.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 18

La convention de partenariat pour le développement du golf universitaire et la mise à disposition des installations du golf de Mignaloux, entre l'université de Poitiers et Mignaloux Golf Association, est approuvée à l'unanimité.

23) Procès-verbal du Conseil de gestion de la Fondation Poitiers Université du 13 juin 2023

Pascal ROBLOT mentionne que le Conseil d'administration du mois de juin de la Fondation a été relativement bref. Les comptes financiers n'ont pas été présentés. Il portait essentiellement sur la réalisation des projets IDEA (Innover en DEhors du cAdre) qui sont au nombre de quatre. Deux sont arrivés au terme ou ne seront pas poursuivis. Deux iront au bout :

- Nature en ville : Végétalisation d'une cour d'école.
- Toilettes sèches et valorisation du fumain par méthanisation.

Deux nouveaux projets seront soutenus par la Fondation :

- Las Oyas (contenus en terre perforés mis dans le sol et servant de réserve d'eau pour un arrosage économe).
- Un projet soutenu par la mairie de Neuville-de-Poitou sur l'évaluation des terres remises dans le circuit courant.

Des points plus importants devraient être abordés lors du prochain Conseil d'administration de mars.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 19

Le procès-verbal du Conseil de gestion de la Fondation Poitiers Université du 13 juin 2023 est approuvé à l'unanimité.

24) Interdiction d'accès aux locaux

Przemyslaw SOKOLSKI signale que cette interdiction d'accès aux locaux s'inscrit dans la continuité de la précédente qui était gardée à titre conservatoire. Elle concerne un étudiant de l'IUT 16 accusé de diverses violences physiques, sexuelles et sexistes envers une de ses camarades. Une partie des faits se sont déroulés sur le campus. Des poursuites disciplinaires ayant été engagées contre l'intéressé, cette interdiction peut être reconduite.

25) Référent diplomation

Inès DA ROCHA NOGUEIRA explique que la délibération soumise au vote s'inscrit dans un processus de sécurisation de la diplomation. En juin, la circulaire relative aux diplômes nationaux et les échanges avec l'AMUE ont amené chaque établissement à mettre en place un cadrage de sécurisation de l'édition des diplômes. Ce processus est composé de plusieurs étapes :

- La centralisation de la commande des parchemins à l'imprimerie nationale.
- Le paramétrage sur APOGÉE ainsi qu'une veille réglementaire sur les visas et les signataires de ces diplômes.
- La nomination de deux référents diplomation par composante.
- La mise en place d'un guide de diplomation décrivant la fonction du référent diplomation, le processus de sécurisation ainsi que la procédure d'édition.
- Dans un second temps, une vérification sera menée via BO (Business object). Elle a pour but de s'assurer que tout étudiant devant être diplômé l'a bien été dans les délais réglementaires, à savoir dans les six mois après le jury.

Ce processus permet un suivi de la commande à l'imprimerie nationale jusqu'à la remise en mains propres du diplôme à l'étudiant.

Le nombre d'agents habilités à éditer des diplômes passe de 200 à 34.

La Présidente fait remarquer que l'université courait un risque important à imprimer des faux. Il fallait donc absolument sécuriser le dispositif. Cela a pris du temps et il n'a pas été possible d'éditer des diplômes à des étudiants qui avaient trouvé des emplois par ailleurs nécessitant ces documents. La DPF a accompagné individuellement chaque étudiant pour essayer de fournir des attestations pouvant témoigner de l'obtention de leur diplôme. Le travail réalisé sur ce processus de diplomation est fortement à saluer.

Noëlle DUPORT ajoute que cette circulaire change les modalités d'édition du diplôme qui passe maintenant par un PDF. Avant, il fallait appuyer sur APOGÉE et le document sortait sur l'imprimante en version papier. Désormais, le PDF est modifiable et crée un risque supplémentaire dans le processus, nécessitant la sécurisation.

Lucette TOUSSAINT signale un problème qu'un jeune diplômé de l'université de Shanghai a rencontré. Son université considérait que l'attestation n'était pas suffisante. Depuis qu'il a soutenu sa thèse, il est en attente de son diplôme, comment doit-il faire pour obtenir son diplôme original ?

La Présidente confirme que ce cas est bien connu et suivi par la DPF. Il faut voter pour activer le processus.

Lucette TOUSSAINT demande si le jeune homme doit venir chercher son diplôme en France.

Inès DA ROCHA NOGUEIRA répond qu'il peut être envoyé par lettre recommandée, suivant la même procédure que précédemment. Toutefois, ce seront deux référents qui seront habilités à éditer son diplôme.

Eddy LAMAZEROLLES signale que l'université reçoit de plus en plus de demandes d'entreprises d'attestations sur les diplômes délivrés. Toutefois, si les deux référents sont absents au même moment, il se demande s'il n'existe pas un risque de perturber le processus.

Inès DA ROCHA NOGUEIRA répond que ce chiffre est établi en lien avec les scolarités.

La Présidente ajoute qu'il sera possible de retravailler un schéma en cas de maladie ou d'absence.

Pierre CHABASSE indique que cette année est une année de transition, mais que la démarche des modifications des références est en route.

Isabelle DUFRONT pense que cette modification concerne aussi les formations locales. Il peut manquer un référent pour le DU du D2E par exemple.

La Présidente affirme que ces mêmes collègues seront habilités pour les formations locales.

Isabelle DUFRONT souligne qu'il manque un référent pour le SAFIRE, pour le D2E.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 20

Le dispositif référent diplomation est approuvé à l'unanimité.

26) Règlement intérieur de l'IUT d'Angoulême

Jean-Marie PAILLOT annonce que ce règlement intérieur étant ancien, il convenait de le réviser. Le diplôme a été réformé, passant de deux ans à trois ans. Par ailleurs, un article mentionnait la possibilité d'exclusion d'un étudiant pour absentéisme et après renseignement sur la jurisprudence, cette disposition n'est plus possible. Il était aussi envisagé d'introduire des possibilités de distanciel, qui n'étaient pas inscrites dans le précédent règlement intérieur. Une formulation a été transmise à la DAJA qui a renvoyé un document, travaillé par un groupe de travail à l'IUT. Finalement, ce texte a été adopté lors d'un Conseil d'IUT. Cette proposition de

Page 25 sur 27

règlement intérieur est composée de six titres, dont quatre principaux. Des règles liées à la vie collective au sein de l'IUT sont applicables à tous. Un titre un peu plus important traite des droits et des devoirs des étudiants à l'IUT. Un changement important concerne le fonctionnement de l'ensemble des instances de l'IUT propres à l'IUT et au département (Conseil d'IUT, Conseils de direction, Commission des moyens, Commission des finances, Conseil de département, Conseil de perfectionnement d'actualité avec les Bachelors).

Przemyslaw SOKOLSKI ajoute qu'un des articles a été modifié pour répondre à la demande du rectorat qui avait demandé de faire disparaître le point médian. De plus, tous les titres ont été féminisés sans utiliser le point médian.

Pierre CHABASSE indique qu'une formulation était redoublée et incitait assez fortement sur l'obligation de confidentialité des débats. Tel que c'était rédigé, le schéma décisionnel n'était pas forcément identifié. En effet, la confidentialité des documents, comme le secret des délibérations, doit être comprise dans un continuum. Il y a notamment une étape de préparation avec les groupes de travail. Dans ce cadre, les documents de travail utilisés doivent rester dans ce cercle. L'article 41.2 devait identifier ce qui devait être délibéré au conseil, en quoi le secret des délibérations est justifié par le fait que la séance n'est pas publique. En revanche, ce qui est retranscrit dans le compte-rendu est communicable. Il rend compte des délibérations et des pièces annexes qui justifient la production de documents associés à la décision.

Isabelle DUFRONT fait écho à une interrogation du CSA sur l'inscription de l'obligation de confidentialité des débats dans le règlement intérieur, particulièrement pour les élus de l'IUT 16 alors que l'application est différente pour les élus du Conseil d'administration de l'UP. Des rectifications ont donc été produites.

Thierry CABIOCH rappelle que de nombreux votes contre au CSA sont relatifs à des problèmes de politique nationale. Il se demande alors si la revisite du règlement intérieur de l'IUT 16 ne pourrait pas se généraliser à toutes les instances de l'université. Derrière un petit point particulier, c'est peut-être un cas général qui se présente et pourrait nécessiter de repasser devant le CSA.

La Présidente explique que les discussions au CSA amènent à proposer aujourd'hui un document revisité. Une formulation prend en compte l'état des discussions en CSA, qui transparait dans le document à voter au Conseil d'administration. Par ailleurs, il y a eu un nombre important de votes positifs à l'IUT 16. La discussion en CSA a été prise en compte et a été réinjectée dans la proposition formulée aujourd'hui.

Przemyslaw SOKOLSKI ajoute que le Conseil de composante s'est exprimé favorablement à ce texte à 86 %. Le changement introduit ne fait que reprendre la jurisprudence qui concerne le secret des délibérations non publiques et qui s'applique également au Conseil d'administration, sans que cela soit inscrit de manière explicite. D'un point de vue juridique, cet aspect est parfaitement encadré.

Pierre CHABASSE explique que le CSA a été sollicité, car ce document a un impact sur l'organisation et le fonctionnement de la composante. Le débat a traité du fonctionnement de la démocratie et de la collégialité au sein de cette instance. En revanche, formellement, il appartient au Conseil d'administration seul de se prononcer sur le texte. C'est sa compétence juridique, tirée de la compétence statutaire définie par l'article 712.3 du Code de l'Éducation. Formellement, il n'est pas envisagé de passage au CSA.

Thierry CABIOCH conçoit que sa demande ne soit pas réglementaire, mais souligne qu'elle correspond à un esprit.

Eddy LAMAZEROLLES a reçu un message électronique en tant qu'administrateur. Il n'approuve pas vraiment ce procédé. L'obligation de confidentialité est légale. Même si elle n'est pas reprise dans le règlement intérieur, elle s'impose à tout le monde.

Przemyslaw SOKOLSKI rappelle que les modifications introduites sont conformes aux règles qui président aux séances non publiques, où l'accès est restreint et où les documents transmis sont soumis à la confidentialité. Ces articles ont été réorganisés pour bien clarifier tous les éléments. D'un côté, on parle du secret des délibérations. De l'autre, on parle de l'obligation de confidentialité à préserver sur les documents transmis. Le secret des délibérations est d'ailleurs rapidement levé par la production du relevé de décisions.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 21

Le règlement intérieur de l'IUT d'Angoulême est approuvé à la majorité (25 pour, 0 contre, 2 abstentions).

27) Désignation des représentants des personnels enseignants au Conseil documentaire

La Présidente annonce que sur 27 votants, il y a eu 26 pour et une abstention.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 22

La liste des représentants des enseignants pour siéger au Conseil documentaire est élue à la majorité (26 pour, 0 contre, 1 abstention).

28) Questions diverses

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

