

DÉLIBÉRATION n° CA-02-02-2024-01 DU CONSEIL D'ADMINISTRATION



Séance du 2 février 2024

Compte-rendu du Conseil d'administration
du 22 décembre 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 22 décembre 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 2 février 2024
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 09/02/2024

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 22 décembre 2023

Ordre du jour

- 1- Informations générales ;
- 2- Compte-rendu du Conseil d'administration du 17 novembre 2023 (pour délibération) ;

Gouvernance

- 3- Élection du Vice-Président BIATSS ;

Budget et finances :

- 4- Budget rectificatif n° 3 2023 (pour délibération) ;
- 5- Structures budgétaires 2024 (pour délibération) ;
- 6- Budget initial 2024 (pour délibération) ;
- 7- Programme pluriannuel d'investissement formation et recherche 2024-2028 (pour délibération) ;
- 8- Tarifs et subventions (pour délibération) ;

Ressources humaines :

- 9- Campagne d'emplois 2024 (pour délibération) ;
- 10- Plan d'action pour l'égalité femmes/hommes et prévention contre toutes les discriminations :
 - Bilan du plan 2021-2023 (pour délibération) ;
 - Nouveau plan 2024-2026 (pour délibération) ;
- 11- Application aux personnels contractuels des grilles actualisées au 1^{er} janvier 2024 à la suite de l'augmentation de 5 points d'indice (pour délibération) ;
- 12- Repyramidage des enseignants-chercheurs 2024 (pour délibération) ;

Convention :

- 13- Guide des conventions (pour délibération) ;

Recherche :

- 14- Convention particulière de mixité 2022-2027 entre l'université de Poitiers et l'INSERM (pour délibération) ;
- 15- Évolution de la liste des unités de recherche pour la période 2022-2026 avec mise à jour des listes annexées au règlement général des unités de recherche et aux statuts du CED (pour délibération) ;
- 16- Prime d'encadrement doctoral et de recherche 2024 : choix du mode d'évaluation (instance nationale ou locale), examen des critères d'attribution et du barème (pour délibération) ;

Formation et vie universitaire :

- 17- Calendrier pédagogique :
 - 2024-2025 (pour délibération) ;
 - 2025-2026 (pour délibération) ;

- 18- Liste des formations ouvertes en alternance (apprentissage et contrats professionnels) en 2024-2025 (pour délibération) ;
- 19- Capacités des formations de santé :
 - o 2024-2025 au vu des objectifs pluriannuels définis par l'arrêté du 13 septembre 2021 (pour délibération) ;
 - o 2024-2025 en deuxième année de Maïeutique, Médecine, Odontologie, Pharmacie, et en première année de masso kinésithérapie pour les étudiants inscrits en licence accès santé en 2023-2024 (pour délibération) ;
 - o 2024-2025 en première année de masso kinésithérapie pour les étudiants inscrits en licence STAPS en 2023-2024 (pour délibération) ;
- 20- Master 1 :
 - o Capacités d'accueil limitées pour l'accès à la première année du deuxième cycle conduisant au diplôme national de master pour l'année universitaire 2024-2025 (pour délibération) ;
 - o Les attendus à l'entrée en master 1 pour l'année universitaire 2024-2025 (pour délibération) ;
 - o Critères généraux d'examen des candidatures à l'entrée en master 1 pour l'année universitaire 2024-2025 (pour délibération) ;
 - o Principes généraux de constitution et rôle des commissions de recrutement à l'entrée en master 1 pour l'année universitaire 2024-2025 (pour délibération) ;
 - o Modalités de recrutement pour l'accès à la première année du deuxième cycle conduisant au diplôme national de master pour l'année universitaire 2024-2025 (pour délibération) ;
- 21- Critères d'examen des vœux entrée en premier cycle : correctif (pour délibération) ;

Vie institutionnelle :

- 22- Abrogation du rattachement de l'Université Inter-Âge à UP&PRO (pour délibération) ;
- 23- Conseil et Comité de pilotage du Campus de Niort (pour délibération) ;

Fondation

- 24- Budget Fondation de l'UP 2024 (pour délibération) ;
- 25- Questions diverses.

Les membres présents :

Collèges A, B et BLATSS :

Thierry CABIOC'H ; Claire de BISSCHOP ; Isabelle DELOUVEE ; Isabelle DUFRONT ; Annie GENIET ; Sylvie HANOTE ; Aurélie HILT ; Virginie LAVAL ; François LECELLIER ; Ariane LE MOING ; Sandra MIRVAL ; Bruno QUINTON ; Jean-Pierre RICHER ; Frédéric RIDEAU ; Frédérique VRAY.

Collège des personnalités extérieures désignées après appel public à candidature :

Olivier PALLUAULT ; Fabienne RICARD.

Collège des personnalités extérieures nommées :

Léonore MONCOND'HUY.

Collège des usagers :

Clémence DE NOUEL ; Lou JEZEQUEL.

Participants avec voix consultative :

Pierre CHABASSE ; David MARTIN.

Invités permanents :

Nicolas BOISTAY ; Dimitri JAMBRUN ; Przemyslaw SOKOLSKI ; Amalia VEILLON.

Procurations :

DROUET Pascale	à	GENIET Annie
LAMAZEROLLES Eddy	à	RIDEAU Frédéric
PLUMET Sylvie	à	CABIOC'H Thierry
SALIVES Richard	à	LAVAL Virginie
TOUSSAINT Lucette	à	HANOTE Sylvie

1) Informations générales

La Présidente ouvre la séance en rappelant la liste des procurations données.

La Présidente évoque le mécontentement des universités suite au vote de la loi « Immigration », qui va durcir les conditions pour venir étudier en France des étudiants extracommunautaires, par l'instauration d'une caution de retour, une limitation des aides sociales et l'application généralisée et sans possibilité d'exonération de la majoration des droits d'inscription. La mise en place de telles règles aura de graves conséquences sur l'université de Poitiers, accueillante et ouverte sur le monde, avec plus de 4000 étudiants internationaux inscrits en son sein. La Présidente rappelle la politique d'accueil et de frais d'inscription non différenciés de l'université de Poitiers, qui témoigne d'une véritable dynamique internationale et de sa foi dans la libre et féconde circulation des savoirs. Elle conclut en mentionnant le communiqué qu'elle a diffusé, en phase avec les positions de France Universités, demandant une nouvelle délibération sur la caution retour.

La Présidente donne la parole au Directeur général des services, Monsieur Pierre CHABASSE pour la présentation des premières réflexions et les pistes de travail suite au rapport de la mission d'accompagnement de l'IGESR à l'université de Poitiers.

Monsieur Pierre CHABASSE précise que le rapport est une réponse à la première recommandation du rapport d'évaluation du HCERES de 2022 et vise à adapter l'administration avec une triple finalité : un fonctionnement plus efficace, plus fluide et plus transversal, où l'université a d'importantes marges de progrès ; un meilleur service aux usagers, aussi bien étudiants que collègues ; et le renforcement la qualité de vie au travail. Les suites à donner au rapport présentent un double enjeu : un enjeu externe tant vis-à-vis de la tutelle, au regard de l'objectif stratégique n° 6 Gestion et pilotage du COMP, que du HCERES, en prévision de la prochaine évaluation ; un enjeu interne afin de dépasser les représentations et de réinterpréter la relation central/local, et de répondre aux nombreux enjeux en matière de ressources humaines, notamment de gestion prévisionnelle des emplois et compétences et de qualité de vie au travail. Le diagnostic étayé de l'inspection couvre trois champs complémentaires. Tout d'abord, l'inspection a observé que l'organisation de l'université de Poitiers génère une dispersion des compétences. Elle a souligné aussi que la relation centrale/composantes est défaillante, ce qui pose des questions sur la gouvernance et le fonctionnement. L'inspection a enfin noté que les modalités de travail sont à améliorer, notamment les processus, les outils et le pilotage. L'appropriation du rapport au sein de l'université de Poitiers conduit à prendre en considération plusieurs principes fondamentaux dans la démarche à engager. Il s'agit de privilégier une démarche globale qui s'attache à ces trois dimensions et à leurs interactions, selon une même approche fonctionnelle qui consiste à dépasser les structures et à raisonner à partir des métiers, afin de trouver des synergies et des espaces de mutualisation. Les axes d'amélioration dans les trois domaines doivent être priorités au regard des nombreux chantiers susceptibles d'être ouverts à la suite de ce rapport, dont au moins douze identifiés faisant suite aux quinze recommandations. La conduite du changement doit privilégier une démarche progressive, concertée et séquentielle afin de passer par des étapes : on va expérimenter, puis consolider et enfin établir. L'appropriation du rapport va impliquer plusieurs pistes de travail pour l'université. Si l'organisation (structurelle) est une dimension importante, elle n'est pas première. L'optimisation des compétences doit passer par différentes solutions organisationnelles préparatoires ou intermédiaires. L'établissement avait déjà ouvert des chantiers majeurs qui s'articulent ainsi avec les recommandations de l'IGESR, à travers le COMP, le projet d'administration, le renforcement d'axes politiques de GRH comme le témoigne la campagne d'emploi. A la suite de ce rapport, nos priorités vont ainsi porter d'abord sur le fonctionnement afin de réinterpréter et améliorer la qualité de la relation central/composantes, selon une même approche fonctionnelle globale consistant à qualifier l'administration et la décliner aux différents niveaux de l'organisation à travers des organigrammes et évolutions statutaires et des réseaux professionnels transverses. Le pilotage et le management pour le renouvellement des modalités de travail, implique de généraliser une approche processus actualisant les procédures et les outils et d'entrer dans la gestion des compétences en adaptant et partageant les procédures via IRIS et en dynamisant les outils de la gestion des ressources humaines. L'organisation avec la recherche de solutions privilégiant l'optimisation des compétences, notamment en capitalisant sur les expériences réussies en favorisant les interfaces mutualisées et la coopération. La conduite du changement va viser : à partager à l'échelle de l'établissement une analyse des forces/faiblesses, des risques et des opportunités ; à délimiter le projet en listant les chantiers à engager et en définissant la temporalité attendue, en considération des autres chantiers ouverts ; à prévoir un accompagnement pour l'animation et la mise en œuvre du projet au regard de ses trois dimensions ; à s'attacher à la réingénierie des

macro-processus et expertiser les situations de travail opérationnelles, aussi bien celles actuelles que celles projetées ; à prendre en compte les enjeux de la qualité de vie au travail et de la prévention des risques psychosociaux à chaque étape ; et à mettre en place une comitologie appropriée s'appuyant sur les instances statutaires.

La Présidente reprend le contenu du rapport, qu'elle a partagé avec la communauté. Elle demande si des personnes veulent rebondir que la présentation du DGS.

Sylvie HANOTE demande des exemples de relation défailante entre central/composantes.

Pierre CHABASSE indique que sur les huit sujets identifiés montrant des traces de ce qui est qualifié de « facultarisme », l'inspection a finalement fait un pas de côté. Elle propose une analyse dépassionnée de cette question et réinterprète la problématique de la relation central/local. C'est une question de gouvernance, interrogeant la manière dont s'articule le processus décisionnel pour avoir la même administration partout. Cela n'est pas toujours perçu ainsi à cause d'effets de structures, étant donné que ces dernières sont différenciées, elles se vivent à un niveau local. Nombre de composantes ont le sentiment de devoir faire des procédures pour exister à l'échelle de l'établissement. À l'inverse, l'échelon central considère que celles-ci ne sont pas correctement respectées alors que ce n'est pas le cas sur les processus RH et Finances, qui, eux s'appliquent bien. Il faut s'assurer que l'échelon central dans l'établissement soit bien le garant de l'application de la réglementation, c'est-à-dire capable de faire une veille, de l'intégrer et de la traduire en termes opérationnels concrets pour les collègues. Il ne s'agit pas de réciter des circulaires, mais d'éclairer, au vu de l'organisation, les implications concrètes de la réglementation et de voir comment l'échelon local peut participer à l'émission de la norme, notamment à travers la difficulté d'application dans les spécificités d'environnement retrouvées en matière de recherche. Cela peut permettre d'avoir une norme mieux énoncée et mieux diffusée. Il faut œuvrer pour ce type d'articulation, à travers l'animation des cadres, en leur demandant de travailler ensemble puisque finalement, ils font le même métier. Cela passe par des questions de procédures et de réseaux professionnels. En effet, l'idée n'est pas seulement de mettre en regard les cadres, mais de les faire collaborer avec les gestionnaires, car ce sont eux qui, concrètement, effectuent le travail. Le réseau RH fonctionnant assez bien, systématiser les points d'appui suffit. La gestion des documentations en finance est très aboutie, mais de manière assez éparpillée, une standardisation s'impose donc. Par ailleurs, l'administration centrale doit être mieux positionnée dans l'animation des fonctions. Pour y arriver, le regroupement des pôles peut y contribuer. Sinon, chacun des 25 ou 26 services centraux peut avoir en charge un domaine sectoriel qui, *a priori*, a du sens, mais qui n'est pas satisfaisant en termes d'animation et de vision globale, car nécessitant des niveaux intermédiaires. La question facultaire ne se pose donc pas sous un autre sens que la nécessité de mieux travailler en coopération.

2) Comptes-rendus du Conseil d'administration du 17 novembre 2023

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 01

Le compte-rendu du Conseil d'administration du 17 novembre 2023 est approuvé à l'unanimité.

3) Élection du Vice-Président BIATSS

La Présidente annonce que Grégory MOUSSERION prend la suite de Christine LOUBET et est promu Directeur du pôle Formation et réussite étudiante. Dans la foulée de ce recrutement, Monsieur MOUSSERION est venu présenter sa démission de Vice-président BIATSS, qui a été acceptée. Largement félicité pour tout le travail accompli jusqu'à présent, notamment sa contribution dans de nombreuses avancées, sa démission s'imposait, car il n'était pas possible pour lui d'être à la fois Directeur de pôle et VP BIATSS. C'est à présent Bruno QUINTON qui prend la fonction de Vice-Président BIATSS et l'assumera jusqu'à la fin du mandat de la Présidente.

Bruno QUINTON remercie la Présidente pour sa confiance et se présente aux membres du Conseil d'Administration.

Après une formation universitaire, avec un DUT en Génie mécanique et productique en Bretagne, il a obtenu une licence et une maîtrise en Mécanique des matériaux avant d'entrer dans une école d'ingénieurs en

Mécanique générale en Centre-Val de Loire. Son parcours professionnel s'illustre par quelques expériences en R&D dans le milieu industriel chez PSA, où il faisait des crashes tests, puis chez Michelin sur le développement du pneu hiver avant d'intégrer l'université de Poitiers. Arrivé en 2004 sur concours externe, en tant qu'IGE en Mécanique, il a été directement affecté à l'IUT de Poitiers avec pour première mission la mise en place d'un pôle mécanique au sein de l'IUT. Il servait d'appui à l'enseignement et à la recherche, ainsi qu'à la formation des étudiants et de tout un parc de machines à leur disposition. Il a pu faire profiter les laboratoires de ses compétences pour développer des moyens en mécanique, en conception ou en réalisation. Il a pu notamment aider différents laboratoires de ce type-là, dont le LIAS.

En parallèle, il s'est investi sur les missions RH. Il est expert de jury national sur les concours depuis 2011. Ce qui l'a conduit à participer à différents groupes de travail au sein de l'université (cartographie, cotation des postes, RIFSEEP). Ambassadeur du mieux-être pour la partie SQVT, il a également participé au groupe du plan égalité femmes/hommes sur les indicateurs. Il est aussi intervenu au sein de la vie de l'établissement à travers des mandats puisqu'il a siégé cinq ans au Conseil d'unité de l'IUT. Durant son dernier mandat, il était, qui plus est, élu en même temps à la commission Recherche. Il siège désormais au Conseil d'administration depuis trois ans.

Lorsque la Présidente lui a proposé la mission, il a été vivement intéressé par les suites à venir, souhaitant vivement apporter sa pierre à l'édifice. La discussion entre eux s'est portée surtout sur la valorisation de l'IFSE avec la poursuite du dialogue social qui, pour lui, demeure un point très important. Des rencontres avec les organisations syndicales se sont mises en place, ainsi qu'avec l'ensemble des personnels de l'ensemble des sites. De même qu'il y a eu un dialogue de gestion avec les responsables de composantes.

Il souhaite également continuer à travailler sur la partie QVT – sujet qu'il connaît bien étant ambassadeur du mieux-être. Un plan important est en train de se mettre en route qu'il faudra prendre en main sur la fin de mandat. Au niveau du plan égalité femmes/hommes, des actions seront également nécessaires à mener à court terme et moyen terme.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 02

L'élection de Bruno QUINTON en tant que Vice-Président BIATSS est approuvée à l'unanimité.

4) Budget rectificatif n° 3 2023

Catherine MACHARD précise que le BR technique 2023 permet d'ajuster au mieux les prévisions à l'exécution constatée au moment du BR. Il s'agit du troisième BR de l'année, le BR2 datant de novembre dans le cadre de l'adaptation du budget aux mesures du rendez-vous salarial du 12 juin, et la compensation du surcoût des fluides. Les ajustements les plus importants concernent la recherche et le GEPA.

Le tableau des emplois n'a pas changé par rapport au BR2, avec un plafond global de 2 790 emplois. Sur le tableau des autorisations budgétaires, les prévisions en crédit de paiement diminuent d'environ 7 % par rapport au BR2. C'est à peu près la proportion de l'an passé. Une diminution importante des frais de personnels observée correspond en grande partie des prévisions sur la Convention de la recherche, 1,4 M€ sur les frais de personnel relatifs aux COMP. Le COMP a en effet été reçu tardivement et a été enregistré au budget. Bien sûr, la somme n'a pas pu être dépensée et sera réinscrite en 2024 au budget initial. La somme de 1,7 M€ concerne la réduction de la masse salariale globalisée.

Les ajustements en fonctionnement viennent aussi des conventions comme traditionnellement. Comme l'an passé, les réductions sur les crédits d'investissements touchent le GEPA, reprogrammant des travaux de 2023 sur les années suivantes. Il y a eu 10 M€ de réduction en autorisation d'engagement sur le GEPA. Sur les recettes, il s'agit d'une diminution de 2,5 % par rapport au BR2. Un montant de 150 000 € est ajouté à la subvention pour charges de service public, correspondant à la troisième année du label SAPS, notifié assez tardivement. Le but de cet ajout est que les prévisions cadrent avec les réalisations.

Par ailleurs, des ajustements sur les recettes des autres financements publics et un rééquilibrage sur les recettes propres restent encore liés aux conventions. Le GEPA ne réalise pas de réduction de recettes.

De ce fait, au BR technique, les réductions de dépenses sont plus importantes que les réductions de recettes. Ainsi, le solde budgétaire s'améliore considérablement, passant de 31,8 M€ au BR2 à 15,6 M€ au BR technique, soit une amélioration de 16,2 M€. Pour rappel, le solde budgétaire est constitué des encaissements, moins les décaissements.

Pour le tableau sur lequel le vote est requis, on voit bien que les réductions sont plus importantes côté dépenses que côté recettes. Le tableau d'équilibre financier reprend ce solde budgétaire et récapitule les opérations non budgétaires non intégrées dans le budget GBCP, mais qui impactent la trésorerie, les opérations pour comptes de tiers, la TVA, les prêts, etc., avec un prélèvement global sur la trésorerie après le BR3 à 16,7 M€.

La même tendance se reflète sur la situation patrimoniale en droit constaté, avec des baisses côté charges et emplois, et des baisses moins importantes côté ressources et produits.

La capacité d'autofinancement atteint 15 M€, avec la plus grosse partie côté GEPA à 10,7 M€, et le budget principal avec une CAF à 4,3 M€, contre une insuffisance d'autofinancement à 8,5 M€ au BR2. En raison de toutes ces réductions, le niveau du fonds de roulement est aussi en nette amélioration par rapport au BR2.

Le solde budgétaire est négatif de 15,6 M€. Le prélèvement sur la trésorerie atteint 16,7 M€, la capacité d'autofinancement 15 M€. Le niveau prévisionnel final de trésorerie est de 67 M€. Le niveau final du fonds de roulement, tout compris, y compris le GEPA, atteint 62,9 M€.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 03

Le budget rectificatif n° 3 est approuvé à l'unanimité.

5) Structures budgétaires 2024

Catherine MACHARD précise que dans la liste présentée, tous les centres financiers sont valides au 1^{er} janvier 2024. Si certains paraissent ne pas l'être, c'est soit un oubli, soit des centres qui ne sont pas encore clos, mais qui ne sont plus actifs. Ils restent valides pour pouvoir terminer en particulier les flux de dépenses.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 04

Les structures budgétaires 2024 sont approuvées à l'unanimité.

6) Budget initial 2024

La Présidente annonce que le budget 2024 se caractérise par une augmentation continue des dépenses de masse salariale, qui n'est pas compensée en totalité par des recettes. Les mesures Guérini, mises en place, pourtant bienvenues, ne sont cependant que partiellement compensées. L'Université de Poitiers se substitue aux décisions de l'État et vient compenser les augmentations qui étaient toutefois nécessaires. Le GVT n'est jamais compensé alors qu'il est réclamé depuis des années, ce qui impacte le budget 2024. Toutes les autres mesures sont neutralisées en partie, liées à la LPR, au RIFESSP, au RIPEC et au repyramidage. Néanmoins, il faudra faire face à nouveau à une augmentation de la masse salariale. De fait, l'autorisation a été demandée au rectorat de faire un prélèvement sur le fonds de roulement pour venir contrebalancer. Celui-ci a été accepté par Madame la Rectrice, courrier officiel à l'appui.

Malgré ce contexte, une vraie politique volontariste est maintenue en termes de campagne d'emplois. Le but est de se positionner au maximum sur du pluriannuel et d'essayer d'optimiser au maximum la masse salariale. C'est essentiel au regard du budget de l'établissement. L'Université mène une politique volontariste de maintien de l'emploi et se positionne favorablement par rapport aux autres universités.

L'établissement a été retenu par le ministère pour participer à la première vague du contrat d'objectifs, de moyens et de performance. Il s'est positionné sur des trajectoires fermes, en renforçant sa signature à travers la visibilité internationale et son attractivité pour la recherche. L'État a suivi l'université en lui accordant 1 M€ pour porter cette action. Pour la communauté universitaire, cela représente des enjeux de pilotage et d'attractivité. L'État a largement suivi, consacrant 50 % de la dotation obtenue. Ce sont des signaux forts, sur lesquels il a été possible d'aller chercher 5 M€ supplémentaires. On ne peut que se réjouir que ces axes aient été suivis et déployés.

Après trois années d'augmentation continue de la facture des fluides, une baisse de leurs coûts s'observe enfin, probablement en raison des conditions actuelles du marché, qui restent supérieures à la période pré-Covid et de guerre en Ukraine. Ces coûts amorcent une descente, passant de 11,5 M€ en 2023 à 6,5 M€ en 2024. Il est vrai que la dévolution du patrimoine constitue un atout par rapport aux autres établissements, mais si l'université ne se distinguait pas par sa volonté politique d'être une structure durable et responsable, et de s'inscrire dans

cette dynamique, elle n'y arriverait pas. Aujourd'hui, les champs photovoltaïques sont un fait et une réalité à l'université de Poitiers. Le parc augmentera encore en 2024. Chaque bâtiment reconstruit est réalisé à énergie positive. Ces questions sont basées sur une vraie politique volontariste, dont les actions portées permettent de rétablir cette facture.

Flora SFEZ présente le BI 2024. Certains tableaux font l'objet d'un vote du Conseil d'Administration. Au préalable, ce budget a été construit sur la base d'orientations budgétaires débattues en Conseil d'Administration en juillet dernier. Le contexte est marqué par les effets de la LPR, de la réforme des études de médecine, l'absence de compensation du GVT, la crise en Ukraine, les mesures Guérini, le COMP. Un certain nombre d'hypothèses budgétaires ont été émises. La subvention de charge de service public a été reconduite. Une prénotification a été reçue en novembre 2023. Des dépenses d'investissements concerneront l'implantation de panneaux photovoltaïques. Cela donnera lieu à des dépenses d'investissements et peut-être à des recettes. Le modèle est en cours de construction. De l'électricité sera peut-être vendue. La GVT reste non compensée en 2024 comme en 2023 et en 2022. La LPR a un effet sur la croissance de la masse salariale dans le RIPEC, l'augmentation de ressources propres grâce à l'accroissement de l'activité contractuelle, des augmentations de recettes d'apprentissage, formation continue et le rétablissement des dépenses de fonctionnement (frais de réception, colloques) au-delà des dépenses d'avant-covid.

Le COMP atteint 5 M€ sur trois ans. L'an dernier, 2,5 M€ ont été reçus (50 %). Cette année, ce sont 30 % de 5 M€, donc 1,5 M€, destinés essentiellement à revaloriser l'indemnitaire du personnel BIATSS contractuel, le pilotage de l'établissement, mais aussi à accompagner la GPEC, la mise en œuvre d'un système d'information, la poursuite du schéma directeur du numérique et la prise en charge d'un audit de masse salariale.

La présentation d'un budget s'articule autour de quatre points. Le premier consiste à dire comment les enveloppes ont été construites, les autorisations budgétaires à envisager, les équilibres financiers, et voir si le budget est soutenable ou pas et selon quels critères.

Parmi les trois enveloppes se trouvent :

- Une enveloppe de crédit de fonctionnement pour la masse salariale.
- Une enveloppe de crédit de fonctionnement hors masse salariale fondée sur les recettes et dépenses 2023 et les prévisions 2024.
- Des enveloppes de crédits d'investissement, hors subventions d'investissement, avec le GEPA avec la dévolution du patrimoine permettant de recevoir 10,8 M€ par an, et des investissements hors GEPA avec les investissements nets.

L'État a notifié 2 622 emplois. Or, l'université ne disposant pas de la masse salariale pour assumer tous ces emplois, elle n'en financera que 2 444. Par ailleurs, 364 emplois le sont hors subventions de charges de service public, c'est-à-dire par le biais de conventions, par les ressources propres. Le total correspond au plafond total des emplois faisant l'objet d'un vote au Conseil d'Administration.

La masse salariale est en croissance, passant de 213 à 219 M€, soit 3 %, avec une augmentation de 5 % des heures complémentaires, passant de 7,1 M à 7,367 M. La revalorisation du point d'indice joue aussi sur cette hausse des heures complémentaires. Elle ne dispose pas des données différenciées entre heures complémentaires, réalisées par les collègues fonctionnaires, et les heures de vacation réalisées par les extérieurs. Tout cela est globalisé dans un même montant.

Les contrats sous convention atteignent 7,240 M€ au BI 2023, 1 M€ de plus au BI 2024, en raison d'une augmentation de l'activité contractuelle dans l'établissement. Il y a 5,1 M€ en plus sur l'activité contractuelle, sur les recettes fléchées.

Sur les autorisations budgétaires recettes et dépenses, trois tableaux sont présentés, l'UP tout compris, l'UP budget principal et le GEPA.

Habituellement, la fondation était présentée, mais le changement récent de réglementation ne la fait plus apparaître dans les tableaux budgétaires. Le conseil de gestion de la fondation vote son budget, qui est présenté pour approbation au Conseil d'Administration, mais à part du budget de l'Université.

Pour le personnel, les autorisations d'engagement et les crédits de paiement sont identiques.

Pour le fonctionnement, il y a un léger décalage entre les autorisations d'engagement et les crédits de paiement (42,663 M€ et 42,978 M€). L'écart est très important pour le GEPA, pour l'investissement -54 M€ et -42 M€, car des opérations du GEPA sont certes programmées, mais sans jamais consommer l'intégralité de la dévolution reçue dans l'année. Par obligation, ces investissements sont donc reprogrammés et expliquent ce décalage.

Le total des recettes atteint 281 M€. Le total d'autorisations d'engagement se porte à 316 M€. La différence correspond au solde budgétaire, négatif de 23 M€.

Habituellement, la majeure partie des autorisations d'engagement est destinée aux charges de personnel (69 %). 17 % des autorisations d'engagement concernent les dépenses d'investissements et 14 % les dépenses de fonctionnement hors masse salariale.

80 % des recettes sont constituées de la subvention de service public. La prénotification du 10 novembre 2023 permet d'avoir toutes ces données. La fiscalité affectée est très faible en pourcentage. D'autres financements publics atteignent 15 %. Les recettes propres s'élèvent à 5 %. Les autres financements publics englobent toute l'activité contractuelle, particulièrement importante, avec 5 M€, soit 75 % d'augmentation entre le BI 2023 et le BI 2024. Dans les autres dotations publiques, on trouve aussi les dotations d'apprentissage. Dans la mesure où l'établissement comptera 33 % en plus d'apprentis, 1 M€ supplémentaires ont été budgétés en plus que l'année dernière pour les dotations des recettes tirées de l'apprentissage.

En ce qui concerne les recettes propres (taxe d'apprentissage, droits d'inscription), une augmentation des effectifs est prévue, ce qui impliquera une hausse des droits d'inscription. Il semblerait que, malgré quelques frayeurs, la taxe d'apprentissage soit à peu près à l'identique par rapport à l'année dernière.

Seule L'UP se caractérise par un décalage très léger en matière d'investissement (13,507 M€ contre 13,508 M€). Par ailleurs, le GEPA était à l'origine de l'investissement mentionné précédemment.

Le total d'autorisation d'engagement est de 273 M€. Le total de recettes s'élève à 264 M€, soit une différence de 9 535 226 €. C'est un solde budgétaire négatif, mais qui n'a rien à voir avec les 23 M€ évoqués précédemment. Sur les 23 M€, 9 M€ sont réservés pour l'UP, le reste pour le GEPA (43 452 214 € en autorisation d'engagement et 17 185 920 € de recettes, soit un décalage de 14 399 380 €, très important en raison de la reprogrammation des travaux).

Le tableau de l'équilibre financier fait apparaître un solde budgétaire négatif de 23 M€, d'où l'interrogation quant à la possibilité de proposer un budget à l'équilibre. Aussi, il a été décidé de prendre dans la trésorerie 24 830 000 €, et sur les opérations d'encaissement et de décaissement 2 072 126 €. Tout ce qui a un impact positif sur la trésorerie comblera ce solde budgétaire négatif et permettra d'arriver à présenter un budget à l'équilibre.

Le dernier point à envisager a trait à la soutenabilité de ce budget.

La CAF passe de 5 526 000 € à 11 633 091 €. L'augmentation de 33 % est principalement liée au GEPA, car quand on calcule une CAF, l'opération consiste à faire un résultat net plus amortissements de l'année. Or, le résultat net de l'université est négatif de 4 170 970 €, celui du GEPA positif de 4 534 000 €. En ajoutant ces deux résultats, on obtient la somme totale de 363 610 €. Ce résultat net affiche un solde positif *in fine* grâce au GEPA. En ajoutant les amortissements, on parvient à un total de 11 633 000 €. La CAF est donc en progression grâce au GEPA.

La situation patrimoniale totale de l'UP démontre que le résultat prévisionnel est bien de 363 610 €. Il permet de déterminer une CAF à hauteur de 11 633 000 €. Ce résultat indique en outre qu'il faudra baisser le fonds de roulement de 15 M€. La variation du besoin en fonds de roulement est de -9 M€, celle de la trésorerie est de -24 M€. Le fonds de roulement du budget initial technique, qui vient d'être voté, est donc de 45 M€, contre 61 M€ au BR 3. Le besoin de fonds de roulement est évalué à 4 783 000 €, la trésorerie nécessite 40 M€. Le fonds de roulement va diminuer cette année principalement en raison du GEPA.

Le résultat prévisionnel de l'UP seul est négatif de 4 170 970 €. Il va donner lieu à une CAF à 633 000 €. La variation du fonds de roulement s'élève à 4 320 970 €. Une partie en fonctionnement a été autorisée par Madame la Rectrice. L'autre partie concerne un prélèvement qui sera réalisé dans le cadre du plan pluriannuel d'investissement formation recherche pour financer les investissements de formation et de recherche.

Le dernier tableau concerne le GEPA, dont le résultat est excédentaire de 4 534 580 €. Il y a aussi 11,9 M€ de CAF. Un prélèvement de 11 249 380 € sera effectué sur le roulement pour financer des travaux prévus et reprogrammés. Le niveau final du fonds de roulement du GEPA est de 15 M€.

Pour synthétiser, il y a 45 M€ de fonds de roulement, dont 30 M€ pour l'UP seule, 15 M€ pour la GEPA. Sur les 30 M€, plus de la moitié ne peuvent pas être mobilisés, car ils sont rattachés à des conventions.

Laurent-Emmanuel BRIZZI revient sur le GEPA. Il rappelle que le PPI immobilier représente l'évolution des dépenses et des recettes sur plusieurs années (de 2021 à 2025), sachant que 2023 correspond à l'année écoulée et terminée, suivi des projections pour 2024 et 2025.

La partie haute du tableau sur les recettes affiche la dotation d'évolution pour environ 11 M€. Ensuite, un certain nombre de recettes propres évoluent d'une année sur l'autre. La dernière partie du tableau (subventions d'équipement) comprend les crédits alloués à travers les CPER ou autres projets (Financement Région, etc., pour la partie immobilière).

En 2023, les recettes s'élevaient à 21 M€. L'équivalent est envisagé pour l'année 2024.

Les dépenses ont la même structure et sont considérées entre 2021 et 2025. Sur la première partie se trouvent les charges d'exploitation (VTR, assurances, etc.). Le chiffre évolue un peu, aux environs de 1 M€. Ensuite, le PPGE (gros entretien, maintenance) correspond à l'entretien courant du patrimoine immobilier. Une petite augmentation en 2023 a été reportée en 2024. Les opérations importantes sont constituées des projets immobiliers d'envergure (26 M€ cette année et 27 M€ l'année prochaine).

L'essentiel de ces projets est constitué par ceux clos du CPER 2015-2020. La BU de la Ruche au A2 est terminée. Le pôle de chimie a démarré sur le campus principal. Deux projets vont être déployés cette année, à savoir la restructuration de l'IUT GEA en centre-ville et le démarrage de Malraux, l'entrée de ville.

Le CPER 2021-2027 renvoie plutôt à l'accord de relance. Il touche en particulier la réhabilitation de la Maison des étudiants sur le campus. Dans le cadre du campus Santé, l'université pilote la partie Recherche et la partie Pépinière d'entreprises (projets IRMETIST et Start-up) qui commence cette année. La deuxième phase de la plateforme PROMETEE est aussi livrée sur le site du Futuroscope. Il y a deux autres projets pour 2024. Le premier est la construction d'un terrain de sport extérieur en synthétique en partenariat avec Grand Poitiers dont 1,5 M€ ont été provisionnés pour l'opération. Ensuite, un champ d'ombrières photovoltaïques sera construit sur le campus Est de Poitiers qui devrait démarrer en 2024.

L'Ad'AP entame sa dernière année. Il s'agit de l'Agenda d'accessibilité programmée pour les personnes en situation de handicap (pour tous les handicaps). Tout un travail consiste aussi à revaloriser les espaces extérieurs (écocampus). Des travaux concernent la performance énergétique avec pour vocation de diminuer la consommation énergétique de l'université. Il y a aussi toute la programmation annuelle interne. Chaque composante demande un certain nombre de travaux en interne et l'université accompagne les projets des composantes, en particulier l'aménagement des salles de TP au B35 ou l'extension de la faculté des sciences du sport (FSS).

Flora SFEZ poursuit avec les prélèvements sur les réserves. Un prélèvement d'investissement atteint 150 000 € pour contribuer au financement d'un PPI formation recherche.

La CAF diminue de 4 170 970 €, mais cette diminution est autorisée par Madame la Rectrice dans la mesure où elle sert à financer du fonctionnement et de la masse salariale. En 2024, la part des mesures Guérini non compensées s'élève à 1 977 970 €. La part non dépensée du COMP en 2023 sur la masse salariale est de 1 400 000 €. La part non dépensée en matière de fonctionnement sur le COMP 2024 atteint 793 000 €. Pour toutes ces conditions, l'autorisation de faire ce prélèvement a été obtenue.

La soutenabilité budgétaire à travers les ratios de rigidité a bénéficié d'une légère amélioration. Le ratio de dépenses salariales sur la totalité des produits du budget principal atteignait l'an dernier 83,38. Cette année, il est à 83,32. Le taux de 0,06 % peut sembler peu, mais en millions d'euros, cela représente une belle somme. Le seuil d'alerte de 83 % est légèrement dépassé, mais la situation s'améliore, car les charges de personnel ont augmenté de 1,79 % en 2024 et les produits de 1,86 %.

Le ratio de masse salariale par rapport au total des dépenses de fonctionnement du budget principal s'améliore considérablement. L'an dernier, il était à 84,34 contre cette année 83,52, soit en dessous du seuil d'alerte à 85 %. Les dépenses de masse salariale augmentent de 1,79 % alors que celles de fonctionnement grimpent à 9,27 % de plus. Cette vive croissance explique l'amélioration de ce ratio.

Jean-Pierre RICHER constate que l'équilibre entre les dépenses et les recettes n'est assuré qu'à condition de puiser dans le fonds de réserve. Or, ce prélèvement augmente depuis 2022 et certainement jusqu'en 2025. Toutefois, il ne sera bientôt plus possible de puiser dans le fonds de roulement. Il demande donc ce qui est envisagé.

Flora SFEZ reconnaît qu'il faudra arrêter à un moment ou un autre. L'université ne cesse de puiser dedans à cause des mesures politiques imposées, comme l'augmentation du point par exemple. En effet, année après année, l'État décide de mesures sans trouver de financements pour les universités, qui de fait, se voient obligées

de prélever sur leurs réserves. Si cela continue, il ne sera plus possible d'avoir des projets d'investissements en matière de formation et de recherche. L'année dernière, le fonds de roulement atteignait 61 M€ contre 42 M€ cette année. C'est beaucoup trop. L'université est contrainte de financer des dépenses qu'elle n'avait pas à assumer auparavant.

La Présidente estime que c'est une manière élégante de venir assécher les fonds de roulement des universités sans que Bercy ne le fasse directement.

Jean-Pierre RICHER demande comment l'établissement pourra s'en sortir sans envisager d'autres possibilités de financement.

Flora SFEZ répond qu'il y a toujours l'augmentation de l'activité contractuelle. Dans l'affichage des comptes, le GEPA dessert l'université. Il faut se féliciter d'avoir la dévolution du patrimoine, mais en termes de présentation de comptes, le résultat est finalement excédentaire alors que 90 % des universités pour le BI 2024 ont des résultats déficitaires. L'UPEC pâtit d'un déficit de 9 M€ et récupère 3 M€ de dotations supplémentaires de l'État. Si l'Université de Poitiers n'avait pas la dévolution, le résultat serait de 4 M€. Or, depuis déjà deux ans, le déficit de l'UPEC s'élève à 9 M€. De plus, l'Université était également déficitaire l'an dernier. Il faudra bien s'interroger à un moment sur son financement. Une première solution a été apportée par cette dotation supplémentaire à un des établissements en France. Il faut rappeler que sans le GEPA, l'Université serait déficitaire de 4,1 M€.

La Présidente explique que lorsque la ministre a annoncé en direct la non-compensation des mesures Guérini, lors de l'Assemblée générale de France Universités, elle a tout de suite réagi : « [...] , mais vous devez poursuivre vos campagnes d'emplois et vous ne devez pas renoncer ». C'est ce qu'a fait l'Université de Poitiers.

Pierre CHABASSE souligne qu'en termes de recettes, le projet PIA d'accélération des stratégies de développement accompagnera l'université en recettes de formation continue et d'apprentissage. De plus, la dévolution du patrimoine peut masquer en partie les recettes. Cependant, dans le dialogue avec l'État et les collectivités, il convient de partager les charges sur l'immobilier. L'Université dispose d'une capacité d'investissement, mais ne doit pas conduire seule les projets. Elle se situe un peu en dehors des CPER classiques, en tant qu'exception, mais n'aboutit pas au point où elle doit porter seule la transition énergétique. Enfin, les dépenses de fonctionnement continuent de croître. L'établissement dispose de marges de manœuvre, mais devra être vigilant sur certaines typologies de dépenses.

Jean-Pierre RICHER pense qu'il faudra avoir une communication assez pertinente sur les appels à projets au niveau des enseignants. Une lettre d'information sur les projets européens serait utile.

La Présidente ajoute que dans le cadre du COMP, l'Université a obtenu 1 M€ pour accompagner les projets de l'appel PARI. C'est pour appuyer la mise en réseau, la synergie à l'échelle européenne et internationale pour demain aller déposer les ERC.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 05

Le budget initial 2024 est approuvé à l'unanimité.

7) Programme pluriannuel d'investissement formation et recherche 2024-2028

Flora SFEZ informe de cette condition nouvelle pour la formation et la recherche. Par le passé, il y a eu un plan pluriannuel d'investissement pour la formation et un pour la recherche. Cette année, ces deux plans ont été fondus dans un même document.

Le premier consiste à mettre en évidence la stratégie d'investissement en matière de formation et de recherche.

Le volet formation s'est inspiré du précédent plan pluriannuel d'investissement formation qui avait retenu un certain nombre de classes de comptes. C'est le plan comptable de l'établissement. Le total des dépenses de formation regroupe les matériels de transport, le matériel de bureau et le matériel informatique et le mobilier.

Cela a permis de construire une trajectoire des dépenses en matière de formation, avec des hypothèses qui paraissaient raisonnables.

En matière de dépenses de recherche par typologie de laboratoire, un travail préparatoire a été réalisé par le VP recherche, Yves GERVAIS qui en a estimé le montant en matière de recherche.

La somme des dépenses de formation et recherche a été effectuée de 2024 à 2028. Se trouvent en face les recettes de la CAF (Capacité d'autofinancement) et les subventions d'investissement. Depuis des années, la CAF hors GEPA tourne autour de 4 M€. Elle est réalisée dans l'année et permet de gérer les investissements en interne.

Une projection des subventions d'investissement a été réalisée avec pour objectif un solde à l'équilibre. Or, là, l'Université est déficitaire de 150 000 € et doit prélever cette somme sur le fonds de roulement en matière d'investissement en 2024. En 2025, 147 036 € sont prévus, en 2026, ce sont 328 595 €, 410 620 en 2027 et 231 155 € en 2028. Pour réaliser le programme d'investissement, il faudra procéder de la sorte chaque année.

Par ailleurs, tout prélèvement opéré par l'État dans le fonds de roulement de l'université se fera au détriment de cette politique d'investissement sur les deux principales missions assignées aux universités, la formation et la recherche.

Si l'État continue à prélever sur le fonds de roulement, il sera difficile de financer les dépenses exceptionnelles, si ce n'est par la CAF. Cela se soustraira aux dépenses d'investissements.

Léonore MONCOND'HUY annonce que cet après-midi, le Conseil de surveillance du CHU se réunit pour présenter le plan de gestion à long terme. Les mêmes problématiques de fonds de roulement se retrouvent dans l'ordre du jour de ce conseil, car malgré l'importance de celui-ci, il leur est demandé de financer dessus les dépenses exceptionnelles et les investissements.

La Présidente rappelle que le cas des universités est national et n'est pas propre à celle de Poitiers. De plus, cette dernière a la chance d'avoir en plus la dévolution du patrimoine.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 06

Le programme pluriannuel d'investissement formation et recherche 2024-2028 est approuvé à l'unanimité.

8) Tarifs et subventions

Flora SFEZ annonce que les subventions ont fait l'objet d'une étude par une commission *ad hoc*.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 07

Les tarifs et subventions sont approuvés à l'unanimité.

9) Campagne d'emplois 2024

La Présidente annonce que la nouvelle méthode employée sur cette campagne repose sur la concertation et la transparence. Les Directeurs de composantes et les services se rencontrent sur plusieurs temps de dialogue pour partager la stratégie de l'établissement. Cette année, la conférence des Directeurs et des Directrices de composantes a été élargie aux Directeurs et Directrices de laboratoires. L'objectif est d'aller systématiquement sur une dynamique pluriannuelle, essentielle pour accompagner la trajectoire de l'établissement. L'approche est globale et traite de façon systématique les BIATSS, les enseignants et les enseignants-chercheurs du fait que ces populations travaillent ensemble au service de l'utilisateur. Pour 2024, des priorités ont été partagées avec des collègues au fur et à mesure des rencontres. La dynamique adoptée consiste d'abord à renforcer la démarche pluriannuelle de repyramidage avec la hausse du nombre d'ouvertures de concours internes.

L'université a également pour enjeu d'attirer et de conserver les contractuels. Pour cela, deux leviers ont été mis en place :

- Le premier est l'augmentation possible de la durée du CDD à cinq ans pour essayer d'accompagner le plus possible les collègues dans la préparation des concours. Parallèlement, une politique incitative de cédésation accordera une priorité aux métiers en tension, dans le domaine de l'informatique notamment. La cédésation doit s'appliquer en entrée de poste, plutôt que de recruter un CDD.
- Le deuxième consiste à renforcer la démarche qualité, de contrôle interne et de pilotage par le biais de la campagne d'emplois 2024. L'arrivée du nouveau DGS donne un nouveau souffle sur la manière de regarder l'emploi à l'université de Poitiers. Des équipes mobiles ont déjà émergé. Elles ont été utiles pour venir transcrire l'offre de formation sur les logiciels en vue d'inscrire pédagogiquement les étudiants et délivrer leurs diplômes. Fort de ce constat, en 2024, des équipes mobiles BIATSS d'urgence seront mises en place sur des missions supports, notamment en RH et en finances, pour venir en appui à des services ou des composantes en difficulté à un moment T, en raison d'un absentéisme élevé, par exemple.

Pierre CHABASSE explique que pour construire la campagne d'emplois, deux indicateurs éclairent le dialogue. La première série d'indicateurs, produite par le ministère et digne d'intérêt, permet de positionner l'université de Poitiers par rapport à l'ensemble des universités françaises et à leur typologie, c'est-à-dire pluridisciplinaires avec Santé. Cette lecture globale permet de voir comment le ministère considère l'université. Cet élément est important à prendre en compte puisqu'il fait partie du dialogue de gestion interne et qu'il peut éclairer les orientations prises à travers la campagne d'emplois.

La deuxième série d'indicateurs se relie au potentiel d'enseignement, aux ratios d'encadrement ou à l'évolution des effectifs étudiants. Ils sont partagés avec les Directeurs de composantes dans le dialogue de gestion interne et permettent de constater les disparités et d'évaluer l'optimisation des moyens.

Toutefois, il ne faut pas se reposer seulement sur ces indicateurs, car ils ne donnent pas lieu à une allocation critériisée des emplois. Ils servent à construire la GRH et la politique de recrutement.

Globalement, ces indicateurs démontrent que l'université de Poitiers se trouve mieux dotée en personnel par rapport à son volume d'étudiants. En comparaison des universités de même typologie, elle comprend l'équivalent de 160 enseignants-chercheurs en plus. En revanche, elle est légèrement en retard par rapport aux personnels BIATSS, avec un sous-encadrement de 18 postes. Cela signifie que dans la politique d'allocation des moyens, l'État n'est pas incité à ouvrir des postes pour répondre aux défis de l'UP, les marges de manœuvre étant considérées comme internes. L'Université n'a donc pas d'autre choix que de mener sa politique avec les ressources dont elle dispose.

Par ailleurs, la structure de l'emploi des BIATSS illustre une présence accrue de catégories C à l'université de Poitiers, nommées « agents d'exécution ». Ce terme ne reflète guère la réalité puisque le niveau de technicité et de la complexité de la gestion s'est élevé. Il existe des enjeux de repyramidage de ces fonctions-là puisque les missions réellement exercées relèvent davantage de la catégorie B. L'écart demeure important, avec dix points de différence par rapport au national, et quasiment 7 par rapport à la typologie.

À l'inverse, l'université se caractérise par un sous-encadrement des catégories A, dans les mêmes proportions que les catégories C. Il convient donc de corriger ces différents équilibres dans une politique d'emplois pluriannuelle.

Parallèlement, l'université de Poitiers couvre mieux ses missions permanentes par des titulaires. Les emplois définitivement vacants sont majoritairement remplacés par des titulaires et non par des contractuels. Le ratio atteint 80 % contre dix points de moins au niveau national. Dans certains établissements de la région académique, la part des contractuels s'élève même à 50 % des personnels contre 20 % à Poitiers. C'est un vrai choix politique qui permet de stabiliser les compétences.

L'établissement consacre énormément de moyens en faveur de la formation et pour les étudiants, d'où un coût pour l'étudiant relativement plus élevé que dans l'ensemble des autres établissements. Il est donc nécessaire d'accorder une priorité au rééquilibrage de la formation et la recherche. Cela se retrouve également dans les politiques d'emplois.

Sébastien LAFORGE rappelle que les règles s'appliquant à la campagne d'emplois sont nationales et dictées par les textes réglementaires. Par rapport aux présentations des années précédentes, aucun grand changement n'est à signaler.

Concernant les modalités de recrutement, au niveau des BIATSS, il convient de respecter un équilibre entre l'ouverture de concours internes et de concours externes, tout comme il est nécessaire d'ouvrir des concours

BOE, spécifiques aux personnes en situation de handicap. Cette pratique est observée chaque année sans exception sur des postes BIATSS, mais aussi au niveau des enseignants et même aux enseignants-chercheurs, même si la démarche tarde toujours quelque peu. Les obligations réglementaires impliquent d'atteindre 6 % d'emploi pour les personnels en situation de handicap au sein de l'établissement.

L'université de Poitiers doit aussi s'inscrire dans le dispositif PACTE, dispositif d'accès à l'emploi et aux carrières de la fonction publique pour des personnes éloignées de l'emploi, c'est-à-dire des personnes très peu qualifiées ou pas qualifiées du tout, ou en situation de chômage de longue durée.

L'établissement a mis en place un certain nombre de dispositions visant à permettre le recrutement des enseignants-chercheurs. Ils doivent avoir un profil de poste qui doit couvrir les volets enseignement et recherche. Pour les enseignants de Langues, les postes sont réaffectés vers la Maison des Langues, sauf pour l'UFR Lettres et langues. En cas de recrutement infructueux, le poste est remis au concours l'année suivante. Sur les natures de postes vacants, aucun changement notable n'est à relever puisqu'en lien avec la réglementation.

Sans entrer dans le détail, il énumère les grandes lignes. Pour les enseignants-chercheurs de la composante de Droit, la deuxième colonne concerne les postes vacants prévus à la rentrée 2024, c'est-à-dire 3 postes de professeurs d'université, 4 postes de maîtres de conférences, auxquels s'ajoute le nombre de détachements et de disponibilités. La troisième colonne désigne l'expression des besoins des enseignants-chercheurs, demandes formulées par la composante lors de phases de dialogue. Ce qui est attendu est l'ouverture de 3 concours de Professeurs des universités, 2 concours de maîtres de conférences, la transformation d'un support de maître de conférences en support d'enseignant du second degré, et le recrutement d'un ATER sur l'un des postes de maître de conférences, vacant. En détachement, on trouve 2 Professeurs d'université et 2 maîtres de conférences, soit en détachement, soit en disponibilité.

Les colonnes suivantes comprennent les arbitrages et les décisions concernant ces différentes demandes. Il est proposé au Conseil d'Administration d'ouvrir 2 concours de Professeurs des universités, dont un à la mutation exclusive dans les sections CNU 01 et 02, Droit privé et Droit public, 2 concours de maîtres de conférences dans les deux mêmes sections, de positionner un ATER sur l'un des trois supports vacants de Professeur des universités, avec en prévision en 2025, l'ouverture d'un concours réservé de Professeur d'université sur le troisième support. Il est aussi prévu de recruter un ATER sur un des supports de maître de conférences et de positionner 4 ATER sur les 4 postes concernés par les détachements et disponibilités. Par ailleurs, en ce qui concerne la demande de transformation d'un poste de maître de conférences en poste d'enseignant du second degré, la consigne est d'attendre l'année prochaine, car le poste est occupé par une personne qui devrait partir à la retraite, mais qui pour l'instant n'a pas fait la demande officielle. Si aucune information ne corrobore ce départ, un ATER sera prévu.

Dans la dernière colonne à droite se trouve le nombre de promotions par la voie du repyramidage dont ont bénéficié les personnes en 2021, 2022 et 2023 au sein de la composante. Il y a donc eu deux promotions internes de maîtres de conférences vers un poste de Professeur d'université dans les sections 02 et 06 au sein de la faculté de Droit. La lecture est similaire pour toutes les autres composantes.

Par ailleurs, 13 concours de Professeurs d'université sont ouverts, 23 concours de maîtres de conférences sont envisagés, ainsi que le recrutement de 45 ATER, prévisions beaucoup plus importantes que les autres années, car ils englobent les ATER recrutés pour remplacer les collègues en détachement ou en disponibilité. De plus, 5 transformations de postes sont proposées avec le recrutement de 4 professeurs assistants et le redéploiement de 2 postes de maîtres de conférences. La contrepartie sera constituée par le financement d'un nouveau maître de conférences ainsi qu'un engagement d'une publication en 2025 sur le poste de Professeur des universités à la faculté de droit et sur les 3 refus de créations de postes d'enseignants-chercheurs supplémentaires.

Pour la catégorie d'enseignants du premier et du second degré, à la faculté de Droit et de Sciences sociales, il y aura à la rentrée 2024 un poste vacant d'enseignant du second degré, pour lequel il était demandé de positionner un ATER. À partir de la quatrième colonne, on trouve les différentes possibilités de décisions concernant cette demande.

Sur les seconds degrés, 7 recrutements sont ouverts au titre de la première campagne, qui est en cours. Il y a une ouverture de recrutement second degré dans le cadre de la deuxième campagne, pas d'ouverture au titre du BOE cette année, un redéploiement, une transformation de 2 postes pour pouvoir créer un poste de Professeur des universités, un recrutement d'un PAST, de 5 ATER, et le recrutement d'enseignants contractuels en CDI, et de 7 CDD.

Nicolas BOISTAY aborde le cas des BIATSS. En termes de pilotage, une demande de création au niveau de la DGS d'une catégorie A a été acceptée soit via le redéploiement de postes, soit via le financement. Il faut distinguer le support de poste et la masse salariale. Parfois, il s'avère possible de créer plus de postes quand une masse salariale est récupérée par rapport à une certaine typologie de personnel et par rapport à la mise en place d'une équipe mobile.

Une demande de création de postes à la DRH a été réclamée pour gérer l'équipe mobile sur les fonctions supports en Finance et en RH. Pour cela, deux postes de catégorie B et un poste de catégorie C seront créés. Ils permettront le remplacement des collègues malades ou lors de pics d'activité. Une première analyse du fonctionnement sera fort utile pour constater si cette pratique est étendue sur d'autres fonctions en tension.

16 postes seront ouverts au niveau des concours sur des postes dits fléchés. 15 concours seront non fléchés, avec 149 renouvellements de CDD ou de CDI. Parmi les demandes d'ouvertures de concours pour des CDI, certaines ont été refusées, les personnels restant toutefois sur leurs postes. 56 postes à l'heure actuelle sont prévus en mobilité, aussi bien interne qu'externe. 22 postes vont être proposés en cédésation. Il y a 6 départs et 9 arrivées. Ce ratio s'explique par le nombre de créations de postes plus importants au niveau de l'administration grâce au redéploiement d'un poste d'enseignant-chercheur. 38 refus ont également été effectués.

31 postes ont été ouverts aux concours. 4 postes seront offerts en termes de repyramidage des personnels administratifs. Des décalages corps fonction sont actés, c'est-à-dire que ces personnes sont en catégorie C et occupent des fonctions de catégorie B, ou catégorie B et occupent des fonctions de catégorie A. Pour résorber, différentes typologies sont offertes : le repyramidage classique via les listes d'aptitude ou via l'ouverture de concours. C'est ce qui est fait cette année avec 4 concours dans différents corps et avec cette année un poste non fléché. C'est-à-dire qu'une catégorie B est ouverte en tech gestion administrative interne. En effet, plusieurs collègues subissent ce décalage "corps/fonction". La possibilité est laissée aux différents collègues de passer les concours. Les personnes seront laissées sur leurs postes. L'objectif était de laisser le maximum de chances à tout le monde. Il y a 5 concours BOE, 13 concours externes, 12 concours internes et un recrutement sans concours. 19 concours sont ouverts dans la filière dite ITRF, avec principalement des postes fléchés. Il y a quelques années, certaines personnes s'interdisaient de passer le concours quand le poste était fléché, estimant que la personne occupant le poste allait l'obtenir. L'objectif est de laisser la possibilité au plus grand nombre de passer les concours. Les concours de catégorie C restent importants. Il convient de stabiliser un certain nombre de services via des titulaires, d'où l'ouverture de ces postes.

Dans la filière AENS, 5 postes sont ouverts cette année, ainsi que 5 concours BOE. Pour l'heure, ces derniers ne le sont que chez les administratifs. Il y aura lieu désormais de le faire pour les enseignants-chercheurs. Un recrutement nommé sans concours, mais qui en reste tout de même un sera organisé. Cette année, un concours dans la filière Sociologie santé est prévu pour recruter un ou une assistante sociale au niveau du SSE

Au niveau des recrutements d'enseignants, 9 concours de second degré seront proposés, 23 postes au niveau des maîtres de conférences et 14 au niveau des PR, soit 46 postes au niveau des personnels enseignants. 22 CDI vont être offerts pour les personnels administratifs et un pour les personnels enseignants, en conformité avec les règles énoncées. Ce sont soit des métiers en tension, comme l'informatique, soit des personnes proches de la retraite pour qui il n'est pas intéressant de passer les concours. Il s'agit de proposer un CDI pour maintenir les personnes en poste et les accompagner sur leur fin de parcours de carrière ou pour des postes où l'emploi type n'existe pas dans la fonction publique, et ce, sans toutefois que ce soit automatique. À l'issue d'une présentation faite à l'ensemble des personnels sur les conséquences d'un CDI, ces derniers seront soumis à une « épreuve » avec un entretien avec un personnel RH et un expert métier pour connaître leur parcours au sein de l'université et pour valoriser leurs expériences de CDD pour un contrat effectif à partir du 1^{er} septembre prochain.

Pour la campagne 2024, on dénombre 46 concours enseignants, dont 14 concours de PR, 50 postes d'ATER, 23 CDI et 31 concours de personnels administratifs. Une fois que la délibération du Conseil d'Administration aura eu lieu, il restera une étape au niveau du contrôleur budgétaire, notamment du rectorat et du ministère, qui peut faire changer la nature du concours pour le transformer en concours externe. Si l'équilibre au niveau académique et national n'est pas respecté, le ministère ou le rectorat pourront imposer un changement de nature de concours. D'où l'intérêt d'avoir un équilibre au sein de l'établissement, car le ministère doit alors trouver un autre établissement.

Sylvie HANOTE demande où les membres de l'équipe mobile seront localisés et quelles seront les modalités pratiques de la mise en œuvre.

La Présidente répond que le but est d'assurer la continuité du service public et seulement cela. Il faut se donner les moyens d'avoir une équipe d'appui sur une thématique précise RH et Finances dans un premier temps pour venir en aide à tous ces services en difficulté.

Pierre CHABASSE explique que le pilotage de l'équipe sera rattaché à la DRH du fait de la longueur des procédures de recrutement. La réponse se fait au travers d'une force de réaction rapide pour pallier les demandes nécessitant une intervention entre 0 et 3 mois. Le DRH, en parallèle de dialogues, pourra recueillir l'ensemble des besoins et répartir les tâches. Dans une deuxième étape, il sera possible d'offrir ce type de service sur les autres campus, à condition de bien "profiler" les agents par redéploiement pour que les personnes soient occupées. Pour l'heure, ce sont des titulaires avec une forme de spécialisation en RH Finances qui sont ciblés en premier profil, et des titulaires plus orientés Scolarité pour le deuxième profil. Les modalités de cette équipe mobile se caractérisent comme particulières, car les personnels changeront d'environnement de travail régulièrement. Pour autant, l'on sait par expérience qu'une bonne connaissance de l'établissement peut faciliter certaines trajectoires professionnelles. Tout cela se construit sur un pilotage des compétences par la RH. À terme, il faudra redimensionner les équipes. Pour l'instant, ce sont ces trois personnes qui piloteront ce projet.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 08

La campagne d'emplois 2024 est approuvée à l'unanimité.

10) Plan d'action pour l'égalité femmes/hommes et prévention contre toutes les discriminations : a) Bilan du plan 2021-2023

La Présidente indique que l'an dernier, dans le cadre de la campagne d'emplois, un poste QVT avait été redéployé à côté de la DRH. Carole DUMOND a été recrutée pour porter cette dynamique, et a notamment œuvré dans le bilan et le projet du plan égalité femmes/hommes. L'université, malheureusement, à l'image de la société, n'échappe pas au constat d'inégalité dans toutes les sphères (au travail, dans l'espace public, à l'école, en famille). Par exemple, le rapport social unique 2022 fait apparaître un écart de salaire de 842 euros entre les femmes et les hommes sur l'ensemble des agents de l'université, tous corps confondus. Il faut donc continuer à travailler pour corriger cette situation.

Carole DUMOND rappelle le contexte de la loi du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique prescrivant à tous les employeurs publics de se doter d'un plan d'action pluriannuel de trois ans maximum pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Dans le courrier de rappel de la DGESIP reçu le 30 juin 2023, l'université a été invitée à transmettre l'évaluation du dernier plan d'action 2021-2023 voté en Conseil d'administration le 30 avril 2022, ainsi que la date à laquelle le nouveau, à échéance au 1^{er} mars 2024, lui serait adressé.

Pour ce qui concerne la méthode : un comité de pilotage et des groupes de travail se sont donc réunis dès le mois d'octobre afin de définir, prioriser et mettre en place ce plan d'action. Ce Comité de pilotage se compose du VP Ressources humaines, politique sociale, égalité femmes/hommes, handicap, du VP BIATSS, de la chargée de mission égalité diversité (Catherine RANNOUX), du référent et de la référente égalité femmes/hommes, discriminations, harcèlement, violences sexistes et sexuelles de la Formation spécialisée du CSE, de la Directrice des Ressources humaines, et de Carole DUMOND, chargée de mission qualité de vie et des conditions de travail. En parallèle, trois groupes de travail se sont réunis autour de trois grands axes des plans d'action :

- Écart de rémunération et égalité professionnelle.
- Lutte contre les violences sexistes et sexuelles et les discriminations
- Équilibre vie professionnelle et vie personnelle.
- Ces groupes ont été composés de référents et référentes égalité diversité des composantes et services, des services de la DRH, des représentantes et représentants des organisations syndicales issus du CSA, du Conseil d'Administration, du CAC et des personnels volontaires investis sur les deux plans d'action.

Cinq axes composent les plans d'action :

- Un axe transversal concerne la politique d'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre toutes les discriminations qui vont être traitées dans les quatre autres axes suivants :
 - o Axe 1 : évaluer, prévenir, et le cas échéant, traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
 - o Axe 2 : garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps et emplois de la fonction publique, puisque l'effet de ségrégation des corps est la principale raison de l'écart de rémunération.
 - o Axe 3 : favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.
 - o Axe 4 : prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, le harcèlement moral ou sexuel, ainsi que les agissements sexistes.

Les actions, axe par axe, se déroulent de la façon suivante :

- Axe transversal : nommer un chargé de mission sur le thème de l'égalité femmes/hommes référent sur les mécanismes d'alerte, à savoir Catherine RANNOUX chargée de mission égalité diversité. Tout un réseau de référents et de référentes autour de l'égalité s'est formé sur ces trois années, avec des référents et des référentes égalité et diversité dans toutes les composantes, un référent et une référente à la Formation spécialisée du CSA en avril 2023, et le poste de Carole DUMOND depuis le 1^{er} septembre 2023.

Pour la mise en œuvre, un lien avec d'autres politiques d'établissement a été réalisé :

- Le schéma directeur qualité de vie au travail.
- Le schéma directeur handicap.
- Le label développement durable et responsabilité sociétale.

Axe 1 :

- Établir des statistiques et un bilan annuel sur les raisons des écarts de rémunération. Cela est réalisé dans le cadre du rapport social unique publié chaque année, avec un focus sur les écarts de rémunérations et leurs causes.

Axe 2 :

- Mettre en place des enquêtes à destination des femmes sur les primes d'encadrement doctoral et de recherche, et les listes d'aptitude BIATSS avec publication dans le rapport social unique.
- Concevoir et instituer une charte d'engagement et de respect des règles de non-discrimination pour les membres de jurys de concours, de commission de recrutement et de mobilité. Des chartes ont été intégrées à trois lignes directrices de gestion des personnels et dans la mallette du recruteur pour tout ce qui est N+1.

Axe 3 :

- Étendre l'octroi de semestres de CRCT après le congé maternité ou les congés d'adoption ou parentaux. Cela a été ajouté au formulaire et à la circulaire et voté au CAC du 16 novembre 2023. Une action est en cours de réalisation sur les salles d'allaitement puisqu'un état des lieux a été fait de tout le matériel nécessaire, des conditions d'hygiène et des espaces.
- Mise en place de l'aide aux devoirs pour les collégiens et les lycéens non réalisée dans le cadre du plan d'action 2021-2023, mais dans celui de 2024-2026.
- Réfléchir sur la possibilité de créer des centres de loisirs pour les enfants des personnels et des étudiants ou de tisser des partenariats. Cela a été réalisé à l'été 2023 avec le Poitiers étudiant en club Omnisport et prolongé à l'année 2023-2024 pour les vacances scolaires.
- Soutenir la parentalité notamment via la conseillère mobilité carrière au retour de congés familiaux. Un congé est donc bien proposé au retour d'un congé parental et d'un congé long.
- Mener une réflexion sur la possibilité d'alterner la durée du temps de travail hebdomadaire pour répondre notamment aux besoins des familles avec un ou des enfants en garde alternée. Les agents de l'université ont le choix entre quatre scénarios de temps de travail qu'ils peuvent répartir différemment sur chaque semaine. Ils peuvent aussi répartir leurs horaires sur 4,5 jours.

- Axe 4, consacré aux VSS, violences sexistes et sexuelles, discriminations et faits de harcèlement moral :

- Mise en place du dispositif de signalement. Effectif depuis le 12 juillet 2022, il fonctionne. Il y a un travail minutieux de formation et d'information autour de ce dispositif, avec de nombreuses actions de sensibilisation autour de la communauté universitaire, que ce soient des publics cibles ou la communauté dans son ensemble. Le dispositif s'est accompagné de la mise en place d'une cellule de veille pour l'écoute. La communication est continue sur ce dispositif qui passe notamment par les campagnes de sensibilisation, les actions de théâtre ou autres, mais aussi les petites cartes qui portent l'adresse du dispositif.
- Décliner une communication efficiente, ponctuelle et continue sur les non-discriminations, dont celles liées au genre. En revanche, la mise en place d'événements annuels du type colloques, séminaires, Trophées de la recherche sur le genre n'a pu être réalisée par manque de temps. À l'avenir, il faudra y penser.
- Mettre en ligne un guide de communication sans stéréotype.
- Mettre en place une procédure d'urgence d'hébergement temporaire dans les cas de violences conjugales. L'accord conclu avec la Croix-Rouge de la Vienne assure un accueil des victimes, mais uniquement pour le personnel de l'université. Pour les étudiants et les étudiantes, le CROUS, partenaire très efficace, a permis un hébergement d'urgence à deux ou trois reprises pour une étudiante dans ce cas.

Ariane LE MOING témoigne qu'au cours de la formation de secouriste SST qu'elle a suivie en janvier, de nombreux échanges ont été menés sur les situations de détresse observées chez les étudiantes. Elle demande si depuis, des liens ont été établis avec les formateurs du SST, car ils n'étaient pas informés de ce dispositif à l'époque.

Catherine RANNOUX informe être en contact étroit avec les personnes du SSE (Service de santé étudiant). Dans le plan d'action de lutte contre les VSS, il est prévu de s'intéresser aux questions des premiers soins en santé mentale (PSSM) pour créer le lien. On mesure combien il est difficile de toucher toute la communauté. C'est un vrai combat, sachant que 30 000 étudiants se renouvellent chaque année au niveau des premières années. C'est pourquoi des actions systématiques de formation sont réalisées. L'année dernière, entre mai et juin, les référentes et référents égalité des composantes et Catherine RANNOUX se sont mobilisés pour aller former dans toutes les composantes les personnels de scolarité, les considérant comme principale interface entre les enseignants et la communauté étudiante. Cela n'a duré que 1 h 30, mais il ne faut pas renoncer et sans cesse recommencer.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 09a

Le bilan 2021-2023 du plan d'action pour l'égalité femmes/hommes et prévention contre toutes les discriminations est approuvé à l'unanimité.

10) Plan d'action pour l'égalité femmes/hommes et prévention contre toutes les discriminations : b) Nouveau plan 2024-2026

Catherine RANNOUX précise que la méthode reste la même, à savoir un comité de pilotage en corrélation avec des groupes de travail. Le comité de pilotage a dessiné les grandes orientations du plan desquelles le groupe de travail a proposé des actions. Le plan d'action est donc proposé aujourd'hui avec les priorités définies par le comité de pilotage. Les groupes de travail ont déjà commencé à travailler sur des fiches action et continueront de manière un peu plus opérationnelle à partir de janvier sur les actions suivantes :

- Axe transversal :
 - Réaliser une enquête de perception de l'égalité professionnelle auprès de l'ensemble des personnels. Cela n'avait pas encore été fait, donc cette enquête permettra de savoir si les personnels connaissent les actions menées depuis 2021 et d'évaluer si ce qui a été mis en place correspond à leurs attentes et leurs besoins.
 - Renforcer le lien entre politique égalité professionnelle et qualité de vie et des conditions de travail. Ce point est beaucoup suivi par le groupe de travail Équilibre vie professionnelle et vie personnelle.

- Développer la communication.
- Axe 1 :
 - Approfondir l'identification des causes des écarts de rémunération pour trouver de nouveaux leviers.
 - Rendre visibles les écarts de rémunérations par la communication.
 - Étudier l'impact de la politique indemnitaire sur les écarts de rémunération chez les agents titulaires et non titulaires.
- Axe 2, six actions agiront sur l'axe 1 :
 - Revoir les critères de sélection aux primes et promotions pour les enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses.
 - Encourager les femmes à candidater aux primes et promotions.
 - Favoriser l'accès des femmes à des formations destinant à des postes à responsabilité ou techniques.
 - Accompagner les candidates et candidats par du tutorat mentorat mixte.
 - Rendre visibles des parcours de femmes de l'Université de Poitiers.
 - Former et sensibiliser les membres de jurys et les comités de recrutement.
- Axe 3 avec dix actions proposées :

Trois sur la déconnexion :

 - Stopper la messagerie électronique sur une plage horaire définie.
 - Instaurer une ou deux demi-journées sans réunion par semaine.
 - Proscrire les réunions après 17 h.

Par ailleurs :

 - Agir sur la santé menstruelle.
 - Mettre à disposition une plateforme de covoiturage, logement, école et une plateforme de mise en relations d'étudiants et d'étudiantes avec des personnels pour l'aide aux devoirs.
 - Créer une crèche à l'université ou à proximité avec des places réservées aux personnels ou aux étudiants.
 - Mettre en place un cycle d'ateliers autour de la parentalité accessible avant, pendant et après un congé parental.
 - Favoriser la flexibilité du temps de travail afin de laisser au personnel le soin d'assurer une bonne gestion du temps professionnel et personnel.
 - Expérimenter la semaine de quatre jours pour les personnels BIATSS.
- Axe 4 et neuf actions :
 - Améliorer le dispositif de signalement et développer la communication autour de ce dispositif.
 - Renforcer la cellule de recueil et d'orientation.
 - Renouveler les membres de la cellule.
 - Supprimer la civilité dans les documents des personnels quand elle n'est pas nécessaire.
 - Pérenniser une formation continue des personnels.
 - Assurer une sensibilisation auprès de tous les personnels, aussi bien auprès des N+1 que collectivement pour une action de prévention.
 - Rédiger une charte d'accueil pour les intervenants et intervenantes extérieurs afin que le personnel enseignant vacataire soit conscient qu'il porte les valeurs de l'université lorsqu'il intervient auprès du public étudiant.
 - Veiller à l'installation de toilettes handicapées mixtes. En effet, les toilettes « Handicapé » étaient du côté des femmes.
 - Créer et distribuer des badges, des goodies Égalité université dans le respect de la politique DD&RS
 - Renforcer le lien avec la F3SCT, avec le référent ou la référente égalité de la formation spécialisée.

Thierry CABIOCH fait part de nombreux retours sur le terrain de personnes percevant des avancées. Il remercie les intervenantes pour leur travail.

Catherine RANNOUX se réjouit que l'Université de Poitiers soit partenaire du collectif Poitiers et se mobilise. C'est une action collective du territoire qui a pour objectif de pérenniser les choses. De plus, elle remercie Carole DUMOND pour le travail qu'elle a effectué. La mission égalité a doublé son effectif de manière très performante.

La Présidente renchérit qu'elle s'est multipliée dans les composantes avec le réseau des référents. L'université est en train de tisser une toile d'araignée en interne et en externe grâce au travail mené avec la Ville de Poitiers. À l'avenir, deux projets lui tiennent à cœur : l'installation d'une crèche dans les murs de l'Université de Poitiers et l'expérimentation d'une semaine de quatre jours.

Elle est ravie de constater que ces deux objectifs apparaissent dans les groupes de travail.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 09b

Le nouveau plan d'action pour l'égalité femmes/hommes et prévention contre toutes les discriminations 2024-2026 est approuvé à l'unanimité.

11) Application aux personnels contractuels des grilles actualisées au 1^{er} janvier 2024 à la suite de l'augmentation de 5 points d'indice

Nicolas BOISTAY annonce que dans le cadre des mesures Guérini, l'ensemble des fonctionnaires ont bénéficié d'une augmentation de cinq points sur leur grille indiciaire à compter du 1^{er} janvier 2024. Il est proposé au Conseil d'Administration d'appliquer cette mesure aux personnels contractuels de l'université de Poitiers puisque la politique contractuelle reste de la compétence de l'université. Le sens de cette proposition s'inscrit dans la volonté de l'équipe présidentielle d'obtenir une égalité de traitement entre les titulaires et les contractuels.

La Présidente confirme que c'est une politique volontariste à l'égard des collègues en CDD à l'université de Poitiers.

Elle propose de passer au vote.

Délibération n° 10

L'application aux personnels contractuels des grilles actualisées au 1^{er} janvier 2024 à la suite de l'augmentation de 5 points d'indice est approuvée à l'unanimité.

12) Repyramidage des enseignants-chercheurs 2024

La Présidente explique que la réflexion sur ce point a été menée sous la responsabilité du premier Vice-président, qui a réuni à plusieurs reprises un groupe de travail dédié aux questions de repyramidage. En 2024, l'université dispose de neuf supports de promotion. L'an dernier, le ministère avait annoncé neuf supports pour 2023 et neuf pour 2024. Les sections ciblées par le ministère sont celles annoncées l'an dernier. Il a été tenté d'anonymiser les sections CNU le plus longtemps possible lors des premiers temps de réflexion. Puis, compte tenu de la typographie, il a fallu travailler sur les sections CNU visibles. Mais peu importe, il fallait établir des critères pour le repyramidage 2024. Ce sont les suivants :

- Privilégier dans la mesure du possible les sections ciblées par le ministère.
- Ne pas considérer pour 2024 les sections qui avaient déjà bénéficié de trois repyramidages dans les années précédentes. Pour rappel, l'Université de Poitiers a bénéficié de repyramidages en 2021, 2022 et 2023.
- Considérer le taux d'encadrement PR.
- Regarder le niveau du vivier de la section concernée.

Sur cette base, le groupe de travail a préconisé de s'assurer, pour les sections qui avaient déjà bénéficié d'un repyramidage, que le nombre de dossiers reçus lors des campagnes précédentes était suffisant pour proposer une ouverture et anticiper les taux d'encadrement après repyramidage. L'an dernier, sur des sections avec vivier, il n'y eut qu'une seule candidature. Au vu de l'absence de toute évolution, ce n'était pas reconsidéré pour le repyramidage 2024.

Le groupe de travail a, par ailleurs, recommandé de regrouper deux sections ciblées appartenant à un même groupe afin d'augmenter le vivier potentiel de repyramidage. À partir de ce critère, deux nouvelles sections ont pu être mises à jour. Ensuite, le groupe de travail, compte tenu des difficultés sur la masse des sections CNU à proposer du repyramidage de manière facile, a suggéré de regarder des sections qui n'étaient pas préconisées par le ministère. C'est un vrai risque à prendre, car il faut fournir un argumentaire sur les raisons précises de cette démarche. Cela a été fait cette année, mais est en attente des retombées que pourrait donner le ministère sur cette demande. Sur cette base-là, ce sont deux sections qui seront proposées et qui ne correspondent pas à celles visées par le ministère. Enfin, la dernière proposition portait sur le maintien d'une section ou un regroupement de sections ciblées par le ministère, et un examen au cas par cas des viviers et des écarts MCF PR. Une dernière section a donc été identifiée, faisant arriver le vivier à neuf. Le CSA a voté favorablement à la majorité moins une abstention, avec un retour très positif sur la méthode mise en œuvre à l'université de Poitiers.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 11

Le repyramidage des enseignants-chercheurs 2024 est approuvé à l'unanimité.

La Présidente dévoile les sections CNU qui bénéficieront d'un repyramidage : en regroupement, les sections 11 et 12, 18 et 19, puis 26, 35, 61, 63, 67, 69 et 74.

Un courrier sera rapidement envoyé aux enseignants-chercheurs.

13) Guide des conventions

Przemyslaw SOKOLSKI explique que le texte présenté aujourd'hui résulte de l'aboutissement d'une réflexion de plusieurs années. Il se compose de trois parties :

- Une première partie liste les différents types de conventions signées par l'université (800 par année, en constante augmentation) tout en répartissant les rôles entre les différents services, en définissant ce qu'est un service porteur et un service d'appui.
- La deuxième partie apporte des recommandations sur la rédaction des conventions avec des clauses préconisées par les différents services.
- Une troisième partie présente véritablement le circuit des conventions avec en annexe des schémas. Il ressort de ces textes une dizaine d'obligations sur les porteurs de conventions :
 - Quand on signe une convention, le principe de spécialité doit être respecté. L'université ne peut pas contractualiser sur tout. Elle a des missions, et les conventions servent à les accomplir.
 - Ne pas contourner par voie de convention le Code de la commande publique. Des procédures sont en place à l'université, notamment une Commission des achats qui s'occupe des marchés.
 - Les services qui doivent mettre en œuvre la convention doivent être informés de l'existence de ce texte.
 - Consulter les services d'appui pour bénéficier des expertises nécessaires.
 - Prendre en compte le temps d'élaborer les textes. Malheureusement, trop souvent se retrouvent sur le bureau de la Présidente des textes qui n'ont pas été assez mûris en amont sans se poser la question de la faisabilité.
 - S'interroger sur la capacité de réaliser les promesses de la convention signée.
 - Ne pas s'engager dans des contrats sans contrepartie pour l'établissement.
 - Tout circuit de validation créé doit être respecté avec avis d'experts avant engagement de l'université par la voie de sa Présidente. Les conventions ne peuvent pas être signées par n'importe qui, mais passer par des délégations de signatures publiées.
 - Appliquer la convention signée.

La Présidente estime nécessaire de remettre de l'ordre dans le circuit des conventions. Encore trop de conventions y échappent et arrivent dans son bureau en urgence, la veille pour le lendemain.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 12

Le guide des conventions est approuvé à l'unanimité.

14) Convention particulière de mixité 2022-2027 entre l'université de Poitiers et l'INSERM

Yves GERVAIS annonce que la convention-cadre avec l'INSERM est arrivée à son terme en 2022 et doit être renouvelée. Elle concerne trois unités partagées avec l'INSERM, LNEC, IRMETIST et PHAR2, du domaine de la Biosanté, rattachées à l'UFR Médecine Pharmacie. De façon générale, la convention-cadre élaborée avec l'INSERM est assez proche de la précédente version, sans changement majeur pour l'encadrement du fonctionnement des unités. En revanche, les taux de prélèvement sur les conventions ont évolué, compte tenu de l'importance des crédits associés au suivi et à la réalisation des conventions de recherche et des coûts nécessaires à la concrétisation des études. Jusqu'à présent, l'INSERM avait un taux de 16,7 % appliqué sur le coût direct des conventions de recherche. Il est proposé, en accord avec l'INSERM, de passer à un taux de 20 % à impacter sur le budget en coût direct, ce qui signifie un taux de 16,7 % instauré sur la totalité de la convention.

Au sein de cette quotité de 20 %, la moitié se destine au mandataire, l'autre moitié à l'hébergeur. Pour revenir sur cette notion de mandataire, il faut savoir que lorsqu'une convention de recherche est réalisée par un laboratoire ou un autre, la gestion se fait obligatoirement soit par l'INSERM, soit par l'université. En l'occurrence, l'université de Poitiers est mandataire du laboratoire IRMETIST. Toutes les conventions sur lesquelles travaille ce laboratoire sont gérées à l'université de Poitiers. En revanche, les laboratoires PHAR2 et LNEC ont l'INSERM, comme mandataire, ce qui signifie que toutes les conventions de recherche de ces laboratoires sont gérées à l'INSERM.

Par ailleurs, les discussions traitant des conventions européennes ont été très longues avec l'INSERM. Dans la précédente convention, rien n'était indiqué concernant le suivi et les prélèvements sur les conventions européennes. De fait, les établissements mandataires récupéraient les prélèvements et les frais de gestion associés à ces conventions spécifiques. Tout cela a été rediscuté avec l'INSERM, de façon à faire valoir les droits de l'établissement. Il a été possible d'obtenir des règles de répartition de ces crédits, ce qui paraît honorable et juste pour l'université de Poitiers. Une partie des prélèvements sur ces conventions européennes reviendra de droit à l'université, soit en tant que mandataire, soit en tant qu'hébergeur.

Le Vice-Président du Conseil d'Administration propose de passer au vote.

Délibération n° 13

La convention particulière de mixité 2022-2027 entre l'université de Poitiers et l'INSERM est approuvée à l'unanimité.

15) Évolution de la liste des unités de recherche pour la période 2022-2026 avec mise à jour des listes annexées au règlement général des unités de recherche et aux statuts du CED

Yves GERVAIS précise que cette liste des unités de recherche va être officiellement reconnue à l'université de Poitiers dès le 1^{er} janvier 2024. En effet, le périmètre scientifique et en particulier le nombre et la nature des unités de recherche à l'université de Poitiers évolue d'année en année. Il peut se trouver qu'une unité peut disparaître tout comme une autre peut être nouvellement créée, mais il faut pour cela l'aval du Conseil d'Administration.

Un autre fait a déjà été connu et discuté, c'est en l'occurrence l'unité 4CS du secteur Biosanté qui vient de perdre la labellisation CNRS. Ce dernier a en effet, décidé depuis déjà un certain temps de se retirer de cette unité, sans avoir à priver ses collègues de continuer à travailler dans cette même unité. Il est simplement envisagé un changement de statut pour passer d'une UMR CNRS au statut d'unité de recherche de l'université avec un périmètre scientifique équivalent.

Pour répondre à la stabilisation des personnels CNRS à l'université de Poitiers, il a été convenu avec cet organisme de recherche, de mettre en place une unité d'appui et de recherche dans le secteur Biosanté. Elle a été intitulée BIOS et accueillera les personnels CNRS qu'ils soient chercheurs ou ITA. Cette unité qui s'appuie sur un certain périmètre scientifique permet de participer aux services apportés aux différentes structures du secteur.

Après avoir débattu avec le CNRS, il a été proposé de créer une UAR BIOS dont le périmètre scientifique sera l'équivalent de l'actuel plateau technique d'imagerie de l'université de Poitiers ImageUP, à destination du secteur

Biosanté. L'administration de gestion de ce plateau technique sera conduite par un personnel CNRS dans laquelle seront rattachés temporairement les chercheurs CNRS de l'unité 4CS en attendant qu'ils puissent retrouver un point d'appui, soit dans une unité labellisée CNRS à Poitiers, soit dans une unité labellisée INSERM puisque l'accord entre l'INSERM et le CNRS l'autorise.

Parallèlement à cette liste qui sera affichée officiellement en janvier 2024, s'annonce la fin naturelle du groupe de recherche en devenir NEUVACOD qui avait été maintenue, malgré l'absence d'évaluation HCERES lors des précédents contrats. Ce statut avait été proposé afin de permettre aux collègues concernés de se projeter et de formaliser un rapprochement vers d'autres unités de recherche. Malheureusement, cette démarche n'a pas été totalement couronnée de succès. Pour autant, cela fait maintenant presque trois ans que ce statut de GRD avait été accordé. Il semble donc important de mettre définitivement un terme à cette expérience et d'aller vers quelque chose de nouveau afin que les collègues puissent s'orienter vers d'autres solutions.

La commission Recherche qui a discuté longuement de ces trois points s'est prononcée favorablement à l'unanimité.

La Présidente convient que la fermeture définitive d'une équipe de recherche n'est jamais une tractation facile, mais du fait que les discussions étaient en cours depuis trois ans, une solution devait impérativement être trouvée pour que les collègues inscrivent leur activité de recherche au sein d'autres équipes. Continuer à maintenir de toutes petites équipes de recherche était inconcevable, il fallait absolument trouver un accompagnement. La suppression de NEUVACOD de la liste des unités de recherche à la rentrée 2024 n'est pas une surprise de toute façon, car son annonce était prévue depuis longtemps.

Thierry CABIOCH demande si techniquement, il est possible de rattacher des personnels à l'IFR de manière temporaire dans les statuts, car certains personnels appartiennent à des IRF, mais n'ont plus d'unité de recherche.

La Présidente n'est pas certaine que les statuts le permettent.

Yves GERVAIS explique que du fait que ce sont des unités de recherche rattachées à l'IFR et non pas à des individus, le rattachement n'est pas possible. Il faudrait, pour le moins, recréer une nouvelle unité de recherche et la reconnaître en tant que telle.

Thierry CABIOCH en vient à penser qu'en attendant que ces personnels intègrent une unité de recherche, ils ne seront rattachés à aucune structure.

Yves GERVAIS considère en effet que c'est un vrai problème, qui avait conduit à proposer le statut de GRD en attendant que les collègues puissent s'inscrire au sein d'autres équipes. Pour l'instant, les collègues continueront à conserver leurs locaux, pourront toujours travailler, mais n'auront pas de dotation de recherche ni d'identification par l'université. Cela dit, qu'ils se rapprochent d'une unité d'appui ou de service associé temporairement est tout à fait concevable.

Thierry CABIOCH pense que si plus aucune activité de recherche n'existe, il ne sera plus possible légalement d'encadrer des stagiaires ou de recruter des doctorants ou des thésards.

Yves GERVAIS répond que le recrutement des doctorants ne sera pas possible puisque l'équipe de NEUVACOD va disparaître de la liste reconnue par le centre des Études doctorales. Les collègues individuellement pourront toujours avoir des doctorants, mais ce sera par l'entremise d'un directeur de thèse d'une unité. Et le doctorant devra être inscrit dans une unité de recherche labellisée.

Thierry CABIOCH va se trouver confronté à un problème si on lui demande de signer une convention de stage pour un étudiant, car celui-ci ne pourra pas être en stage dans la structure en question. Il faudra absolument trouver une solution pour ces cas-là.

Yves GERVAIS pense qu'effectivement ce problème risque d'arriver assez vite et qu'il faudra le résoudre.

Przemyslaw SOKOLSKI fait savoir que le règlement général des unités de recherche permet l'intégration des personnes dans les différentes unités de recherche de l'université de Poitiers, mais la disparition, en l'occurrence

d'une structure, ne permet plus en effet d'accueillir des stagiaires. Les collègues ont tout intérêt à se positionner vers les unités de recherche qu'ils souhaitent intégrer grâce à la procédure prévue par les textes internes.

Yves GERVAIS pense que les collègues concernés savent pertinemment qu'ils peuvent intégrer des unités partenaires proches. Malgré tout, ce n'est pas aussi simple que cela. Il faut aussi comprendre que les unités en général, mais aussi les unités INSERM ont des périmètres scientifiques très cadrés. L'INSERM ne labellise pas une équipe au hasard et se montre très regardant sur la nature des travaux, sur les membres et sur les participants. L'intégration d'une équipe INSERM ne se fait donc pas facilement. Ce genre de problèmes sera difficile à résoudre, mais il faut arriver à passer le cap.

La Présidente partage cette conclusion. Cela fait trois ans que ce message est passé et que le VP recherche se mobilise pour accompagner les collègues en question, hélas sans résultat.

Thierry CABIOCH est d'accord avec cette analyse, mais tient à souligner les impacts bâtimentaires que cela entraîne en même temps, dans un contexte où ce secteur est en pleine restructuration. Des décisions doivent être prises pour pouvoir travailler un peu plus sereinement.

Yves GERVAIS précise que des solutions existent, mais sur du plus long terme, c'est-à-dire dans l'attente d'une contractualisation 2026.

Sylvie HANOTE souligne que des plateformes techniques sont directement associées à l'IFR.

Yves GERVAIS répond que celles-ci restent dans les unités de service.

Avant de passer au vote, il est utile de rappeler que parallèlement au vote ou simultanément au vote, c'est l'actualisation des règlements généraux des unités de recherche ainsi que le règlement intérieur du centre d'Études doctorales qui sont soumis au vote.

Un vote préalable en commission Recherche a abouti à l'unanimité.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 14

L'évolution de la liste des unités de recherche pour la période 2022-2026 avec mise à jour des listes annexées au règlement général des unités de recherche et aux statuts du CED est approuvée à l'unanimité.

16) Prime d'encadrement doctoral et de recherche 2024 : choix du mode d'évaluation (instance nationale ou locale), examen des critères d'attribution et du barème

Yves GERVAIS rappelle que la définition du mode d'évaluation des critères d'attribution et le barème pour 2024 se font de façon récurrente chaque année.

Les collègues Praticiens hospitaliers ainsi que les collègues de Médecine générale peuvent toujours prétendre à la PEDR.

Le vote doit se prononcer sur la manière de travailler : s'appuyer sur l'instance nationale CNU ou mettre en place une structure locale pour évaluer l'attribution de la PEDR.

Pour mémoire, en 2023, l'évaluation s'était basée sur le CNU. Il avait été retenu les quatre critères classiques PEDR (publication, encadrement, diffusion des travaux, responsabilité scientifique). Un classement a été sollicité auprès du CNU en trois groupes : les premiers 20 %, les 30 % suivants et les 50 % restants. L'université de Poitiers, de son côté, accorde la PEDR aux deux premiers groupes, à savoir les 50 premiers identifiés avec des barèmes spécifiques : 4 300 € pour les PUPH, MCUPH et PUMG et MCUMG, 6 000 € pour les titulaires d'une chaire mixte UP/INSERM, 6 000 € pour les enseignants-chercheurs juniors placés au sein de l'IUF, 10 000 € pour les séniors et 4 300 € pour les lauréats d'une distinction scientifique. Pour rappel, ces attributions ne valent que pour l'année de la distinction scientifique.

La Présidente précise que le vote s'applique sur la proposition de se positionner sur l'instance nationale et les critères nationaux, tel que l'a proposé la Commission recherche.

Yves GERVAIS confirme que la CR a validé la proposition à l'unanimité, également discutée en Commission scientifique de la Médecine-Pharmacie. Celle-ci s'est positionnée comme étant favorable à la procédure nationale.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 15

La prime d'encadrement doctoral et de recherche 2024 : choix du mode d'évaluation (instance nationale ou locale), examen des critères d'attribution et du barème est approuvée à l'unanimité.

17.a) Calendrier pédagogique 2024-2025

Noëlle DUPORT annonce l'introduction de nouveautés sur les quatre calendriers pédagogiques 2024-2025.

La première raison se rattache à l'évolution des pratiques de l'alternance dans l'établissement de plus en plus proposées par des formations (BUT d'abord, masters également dès la première année). Afin de pouvoir établir les contrats avec les entreprises, il convenait d'organiser un calendrier pédagogique pour deux ans. Une fois celui-ci calé, il suffira de n'ajouter qu'un an pour avoir toujours deux ans d'avance.

La deuxième raison de ces changements se justifie par la volonté d'engager le développement du contrôle continu intégral ne nécessitant pas de session 2. Qui plus est, l'avantage réside dans la possibilité de s'emparer de l'année universitaire différemment avec un calendrier universitaire plus étalé. En jaune sur le schéma est représenté le calendrier classique avec un premier semestre se terminant à mi-décembre et se poursuivant par des périodes d'examen jusqu'à la mi-janvier. Le semestre suivant reprend sa phase normale avec arrêt des cours au 17 avril, puis avec, à la suite, les sessions d'examens. Ce calendrier, présenté traditionnellement tous les ans, existe toujours en raison d'examens finaux de certaines formations toujours en vigueur.

Les formations uniquement en contrôle continu intégral sont identifiées en vert. Les périodes d'enseignement pour le premier semestre peuvent aller jusqu'en semaine 16, soit début janvier. Le second semestre commencera en même temps que les formations proposant du contrôle continu pour une fin du semestre beaucoup plus tardive, sans obligation, mais avec possibilité de le faire. Sur le semestre 2 se trouve un décalage. 21 semaines sont proposées pour les formations CCI là où n'en sont proposées que 16 pour les semestres 1. L'équilibre n'est pas tout à fait respecté, car ces deux types de formations ont des objets en commun (UE d'ouverture par exemple). Malgré tout, il faut espérer que ce calendrier incite les équipes pédagogiques à se diriger vers le contrôle continu intégral.

Au-delà de cela, l'université a fait en sorte que les semestres soient le plus équilibrés possible en fonction de la programmation des vacances de Toussaint et Noël, autant de semaines avant que de semaines après.

La Présidente approuve cette belle nouveauté validée par l'Éducation nationale qui met à disposition des calendriers sur plusieurs années, ce qui n'était pas possible avant.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 16a

Le calendrier pédagogique 2024-2025 est approuvé à l'unanimité.

17.b) Calendrier pédagogique 2025-2026

Noëlle DUPORT a transmis ce calendrier à tous.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 16b

Le calendrier pédagogique 2025-2026 est approuvé à l'unanimité.

18) Liste des formations ouvertes en alternance (apprentissage et contrats professionnels) en 2024-2025

Noëlle DUPORT explique que par rapport aux années précédentes, l'université de Poitiers est un petit peu en avance de phase sur cette liste. Ce rythme a été donné par « MonMaster » qui nécessite de pouvoir entrer les formations en alternance comme paramétrage. Et pour pouvoir dire lesquelles le sont, il faut s'être posé sur la question et avoir figé l'image sur ce sujet-là.

Les listes des nouvelles formations en alternance, en terme générique, sont affichées soit en apprentissage, soit en contrat professionnel ou soit sur les deux. Elles offrent tout type de diplômes : tout d'abord une seule licence professionnelle. Désormais, toutes les licences professionnelles se font en alternance à l'université de Poitiers. Auxquelles s'ajoutent des masters, deux licences et des BUT et le diplôme de sage-femme.

Ce ne sont pas 24 diplômes qui passent en alternance, mais uniquement des parcours de BUT ou des parcours de masters.

Il faut également signaler huit « fermetures ». Ce ne sont pas des formations qui renoncent à l'apprentissage, mais qui changent de CFA. C'est le cas de l'IPAG qui travaillait avec un CFA parisien. Pour respecter la politique de la Présidente qui souhaitait que toutes les formations de l'UP passent par le CFA Sup Nouvelle-Aquitaine, il a été demandé à l'IPAG de se ranger à cette décision. Si bien que sur cette ligne-là, le SACEF disparaît. Il y a la licence « commerce et distribution » de l'IAE à la Guadeloupe pour laquelle l'équipe de l'IAE souhaite fermer l'antenne. Cette ligne disparaît donc sans pour autant renoncer à l'apprentissage. Aucune formation ne fait marche arrière sur les processus engagés.

La Présidente salue la belle dynamique engagée, compte tenu du nombre de nouvelles formations qui apparaissent.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 17

La liste des formations ouvertes en alternance (apprentissage et contrats professionnels) en 2024-2025 est approuvée à l'unanimité.

19.a) Capacités des formations de santé : 2024-2025 au vu des objectifs pluriannuels définis par l'arrêté du 13 septembre 2021

Noëlle DUPORT indique que la nouvelle formation CAS (Capacité d'accueil en Santé) signifie la capacité pour les étudiants inscrits en LAS de rejoindre une formation de Médecine, de Pharmacie, de Maïeutique, d'Odontologie ou de Kinésithérapie.

Cette décision doit être revotée puisqu'il s'agit de déterminer de façon « macro » les capacités en Santé pour la rentrée 2024-2025 – avis déjà sollicité parce que l'université de Poitiers avait été invitée par le ministère à les définir de façon pluriannuelle.

Pour les 223 places en Médecine et les 26 places en Maïeutique, les votes n'ont pas changé. Ce n'est pas le cas pour les 21 places en Odontologie, car grâce à une renégociation de l'accord conclu avec Bordeaux, la capacité d'accueil pourra passer à 36 places. Ce delta est extrêmement appréciable à la fois pour les étudiants que pour les enseignants. Poitiers ne pouvant accueillir ces places, les étudiants sélectionnés dans le cadre de la LAS pour Dentaire vont pouvoir suivre leur formation à Bordeaux. En Pharmacie, les places votées restent à 74.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 18a

Les capacités des formations de santé : 2024-2025 au vu des objectifs pluriannuels définis par l'arrêté du 13 septembre 2021 sont approuvées à l'unanimité.

19.b) Capacités des formations de santé : 2024-2025 en deuxième année de Maïeutique, Médecine, Odontologie, Pharmacie, et en première année de masso kinésithérapie pour les étudiants inscrits en licence accès santé en 2023-2024

Noëlle DUPORT ajoute qu'une fois ces places toutes déterminées (223 en Médecine, 74 en Pharmacie, 26 en Maïeutique et 36 en Odontologie et 65 en Kinésithérapie), il faudra procéder à leur ventilation. La première porte d'entrée concerne les étudiants arrivant par des passerelles titulaires d'un master ou d'un doctorat par exemple. La règle a été de leur attribuer au minimum 5 % des places. Pour Médecine, ce sont 10 % des places qui sont proposées, et pour Maïeutique et Pharmacie, 20 %.

Ces taux s'appliquent différemment parce que l'attrait n'est pas du tout le même. Pharmacie et Médecine ont du mal à remplir leurs places et il faut se donner le plus possible d'ouvertures en les proposant en passerelle. Si ce chiffre peut paraître excessif, il faut avoir à l'esprit que ces places sont fongibles, c'est-à-dire que si elles s'avéraient trop nombreuses en passerelles et qu'elles n'arrivaient pas à se remplir, elles seraient transférées aux étudiants de LAS.

La ventilation se fait vers les LAS 2 et 3 qui ne présentent qu'une seule et même population du point de vue du ministère. La règle imposée par les textes exige de leur donner au moins 30 % des places. Toujours dans un souci de fongibilité, 35 % des places leur seront attribuées. L'année dernière, elles avaient été accordées à 30 % du fait du delta restant très important sur les LAS 2 et 3. Or, leur effectif a augmenté de 50 %. Il y avait environ 200 étudiants sur les deux LAS en 2023, il y en a presque 300 cette année. Un geste a donc été fait vers eux en augmentant les places qui leur sont dédiées de 30 à 35 % avec toujours des possibilités de fongibilité.

La colonne des LAS 1 se comprend tout simplement par déduction.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 18b

Les capacités des formations de santé : 2024-2025 en deuxième année de Maïeutique, Médecine, Odontologie, Pharmacie, et en première année de masso kinésithérapie pour les étudiants inscrits en licence accès santé en 2023-2024 sont approuvées à l'unanimité.

Noëlle DUPORT indique qu'à partir de ces 223 places, il y a lieu de déterminer leur répartition dans les groupes :

- Combien faut-il en donner aux étudiants en LAS Sciences de la Vie et en LAS STAPS du groupe A ?
- Combien faut-il en donner aux étudiants de Physique, Chimie, Maths, Informatique, Sciences pour l'ingénieur en groupe B ?
- Combien faut-il en donner aux étudiants de Droit, Économie, LLCER Anglais, LLCER Espagnol, Lettres et Sciences du langage dans le groupe C ?

L'objectif porté sur tous les salons et les journées portes ouvertes communique sur l'égalité des chances. La probabilité d'accéder aux études de Santé doit être la même, quelle que soit la LAS dans laquelle l'étudiant s'inscrit. Sachant qu'en LAS, 810 places sont disponibles, si un groupe prend 30 % de ces 810 places, alors il a droit à 30 % des places en Médecine, 30 % des places en Pharmacie, etc. Aucune différence de probabilité *ex ante* ne doit exister. Si les étudiants veulent augmenter leur chance d'accéder aux études de Santé, ce n'est pas en jouant sur la LAS, mais sur leur point fort. Ils n'ont pas à compter sur les chiffres énoncés pour biaiser les statistiques, mais à compter sur ce qu'ils sont vraiment.

Pour les LAS 2 et 3, les capacités d'accueil sont inexistantes, car celles-ci ne se font qu'en entrée de cycle. Pour pallier cette difficulté, les inscriptions sont privilégiées plutôt que les places sur Parcoursup.

Toutes ces informations seront communiquées dans la journée aux étudiants de LAS qui les attendent avec ferveur.

La Présidente s'assure de la clarté de ces informations pour tout le monde.

Jean-Pierre RICHER fait remarquer que cette égalité des chances constitue une très bonne chose, mais qu'il ne faut pas mettre de côté le métier qu'ils vont pratiquer. Les médecins en formation ont intérêt à bien connaître la Médecine et la Science. Des difficultés qui se vérifient au niveau des services hospitaliers et notamment les derniers candidats.

La Présidente souhaite nuancer cette remarque en insistant sur le fait qu'auparavant existait la PACES qui était bâtie sur un an de « gavage » et de restitution. Aujourd'hui, le système veut qu'on allie une mention disciplinaire au domaine de la Santé, mais est-ce que le médecin de demain va se construire sur la première année ? Ce n'est pas certain, ce sont plutôt sur les années à venir.

Jean-Pierre RICHER souligne le mauvais système de recrutement des années précédentes et l'inefficacité de tous les systèmes proposés. L'égalité des chances est un atout indéniable, mais il n'en demeure pas moins que ce métier devient de plus en plus scientifique. La performance est de mise non seulement dans les soins, mais également dans la recherche et la publication, mettant parfois en difficulté des étudiants qui s'orientent dans une voie qu'ils n'imaginent pas de la même façon.

Noëlle DUPORT rappelle que dans chacune des 14 LAS, les enseignements de Santé et les modes d'évaluation sont strictement les mêmes pour tous les étudiants. Tout étudiant recruté sur une de ces filières aura dû auparavant obtenir la moyenne dans ces UE de Santé. Aucun étudiant ne passant pas ce filtre ne pourra être recruté sur ces formations.

Jean-Pierre RICHER admet cette équité de recrutement des étudiants, mais s'inquiète pour leur sortie. L'évolution que l'on veut donner à la Médecine à juste titre vers du social ou d'autres métiers faisant partie de la Santé se justifie, mais le besoin d'un niveau scientifique certain, prime d'abord. Certains d'entre eux peinent sur les modalités d'apprentissage de nature scientifique et ne peuvent être recrutés en tant qu'internes. Il faut également prendre en compte l'estimation de la qualité de l'enseignement de l'université de Poitiers évaluée sur le classement des facultés les unes par rapport aux autres.

La Présidente entend la réalité de nombreux problèmes dans cette réforme. La Cour des comptes est actuellement en pleine enquête au niveau national. Le devenir de ladite réforme dans les années à venir est encore incertain. Néanmoins, l'université de Poitiers peut se réjouir de ne pas tourner sur le double système de porter des LAS et des PASS en même temps.

19.c) Capacités des formations de santé : 2024-2025 en première année de masso kinésithérapie pour les étudiants inscrits en licence STAPS en 2023-2024

Noëlle DUPORT a souhaité qu'un vote soit fait sur les capacités d'accueil en Santé qui n'avaient pas fait l'objet d'un vote. La formation de Kinésithérapie a la spécificité d'être aussi accessible par les études de STAPS et pas seulement par des LAS. Les étudiants de STAPS se voient réserver 10 places à l'école de Kinésithérapie de Poitiers et d'Angoulême. C'est un processus qui existe depuis plusieurs années, mais dont le nombre de places n'avait jamais été soumis au vote.

Le Vice-Président du CA propose de passer au vote.

Délibération n° 18c

Les capacités des formations de santé : 2024-2025 en première année de masso kinésithérapie pour les étudiants inscrits en licence STAPS en 2023-2024 sont approuvées à l'unanimité.

20.a) Master 1 : Capacités d'accueil limitées pour l'accès à la première année du deuxième cycle conduisant au diplôme national de master pour l'année universitaire 2024-2025

Noëlle DUPORT indique que les capacités d'accueil limitées concernent toutes les places disponibles dans les différents masters. En 2024 sera fait un vote sur les COL, c'est-à-dire sur les seules places mises à disposition sur « MonMaster ». Il s'agit vraiment de compter tous les étudiants présents dans la salle le jour de la rentrée, qu'ils viennent de « MonMaster », qu'ils soient redoublants, qu'ils reviennent de césure ou d'un processus de VAPP ou bien encore du Campus France.

Les chiffres témoignent d'une relative stabilité, avec une augmentation de 27 places, soit 3 690 proposées à la rentrée 2024-2025. Les changements sont mineurs. La faculté de Droit et de Sciences sociales a revu ses capacités avec une faible baisse au global de 16 places sur un nombre important de mentions. Il semblerait ainsi

qu'il y ait 20 places de moins en Biologie et Écologie évolution, mais c'est simplement artificiel puisque SFA détient un accord avec Tours et l'inscription se fait une année à Tours et une année à Poitiers. Ces 20 places seront donc bel et bien prises et seront attribuées pour l'IA à Tours. Quelques ajustements ont eu lieu en Lettres et Langues, en SHA ; il y a 9 places en moins à l'IAE, mais l'IAE propose en échange l'ouverture d'un parcours. L'augmentation apparente des 27 places s'est faite sur la mention PIF qui est la réouverture de l'ex-master CPES (Conseiller pédagogique en enseignement supérieur).

Sylvie HANOTE mentionne des retours houleux ressortis au niveau des étudiants en Sciences du langage. Bien que non liés au nombre de places, il s'agit d'étudiants transmis par le rectorat et qui n'ont pas choisi de venir dans ces formations-là. Ils arrivent tardivement - jusqu'à octobre, voire jusqu'en novembre - et c'est un désastre, car ils n'ont pour certains, pas suivi le parcours adapté. La réussite étudiante n'est absolument pas au rendez-vous. D'où la réaction de certains enseignants qui ont préféré baisser leur nombre de places afin de ne pas se voir imposer des étudiants dont il faut s'occuper de manière un peu particulière.

Noëlle DUPORT a pu remarquer que ces retours n'étaient pas exclusifs aux étudiants en Sciences du Langage. Ils ont été entendus également par plusieurs composantes du secteur Lettres et Langues. En conséquence, après réflexion, il a donc été convenu de revoir le processus d'attribution de ces places pour l'année prochaine et de davantage solliciter les équipes pédagogiques.

Le Vice-Président du CA propose de passer au vote.

Délibération n° 19a

Les capacités d'accueil limitées pour l'accès à la première année du deuxième cycle conduisant au diplôme national de master pour l'année universitaire 2024-2025 sont approuvées à l'unanimité.

20.b) Master 1 : Les attendus à l'entrée en master 1 pour l'année universitaire 2024-2025

Noëlle DUPORT annonce que les attendus de « MonMaster » reposent sur les prérequis des étudiants souhaitant candidater dans les mentions de master. La philosophie et le contenu de ces attendus n'ont pas changé par rapport à l'année dernière. Le contenu s'appuie toujours sur les fiches RNCP. Pour un master de Droit, *a priori* les étudiants attendus viennent de Droit faisant valoir les compétences acquises dans une licence de Droit.

Il a été proposé aux assesseurs cette année, dans un souci d'allègement d'équipes pédagogiques trop fortement sollicitées, de reprendre les attendus de l'année précédente. L'objectif de ne rien changer visait à capitaliser pour ne pas sans arrêt remettre le métier sur l'ouvrage.

Le Vice-Président du CA propose de passer au vote.

Délibération n° 19b

Les attendus à l'entrée en master 1 pour l'année universitaire 2024-2025 sont approuvés à l'unanimité.

20.c) Master 1 : Critères généraux d'examen des candidatures à l'entrée en master 1 pour l'année universitaire 2024-2025

Noëlle DUPORT indique que les critères généraux d'examen des candidatures de master sont à la virgule près, les mêmes que ceux qui avaient été rédigés et portés aux candidats sur le site « MonMaster ».

Le Vice-Président du CA propose de passer au vote.

Délibération n° 19c

Les critères généraux d'examen des candidatures à l'entrée en master 1 pour l'année universitaire 2024-2025 sont approuvés à l'unanimité.

20.d) Master 1 : Principes généraux de constitution et rôle des commissions de recrutement à l'entrée en master 1 pour l'année universitaire 2024-2025

Noëlle DUPORT fait savoir qu'aucun changement n'est intervenu depuis l'année dernière sur ces principes généraux.

Le Vice-Président du CA propose de passer au vote.

Délibération n° 19d

Les principes généraux de constitution et rôle des commissions de recrutement à l'entrée en master 1 pour l'année universitaire 2024-2025 sont approuvés à l'unanimité.

20.e) Master 1 : Modalités de recrutement pour l'accès à la première année du deuxième cycle conduisant au diplôme national de master pour l'année universitaire 2024-2025

Noëlle DUPORT explique que trois types de modalités sont possibles. Par concours, il n'y a que trois mentions qui font cela dans l'établissement : mention Audiovisuel/médias interactifs numériques/jeux, Info/Comm et Musicologie.

Les assesseurs ont donc été chargés de relayer le message de ne pas trop faire de dossiers et d'entretiens auprès des équipes pédagogiques. Pour rappel, l'année dernière, il a fallu ouvrir assez étrangement une période complémentaire parce que nombre de masters avaient épuisé les listes complémentaires et en particulier, ceux qui pratiquent des entretiens, d'où l'instauration d'un nombre limité et d'une liste d'attente prévue à la hauteur du nombre de candidats auditionnés. La nature même de l'entretien fait que les listes d'attente vont être limitées. Les assesseurs ont été prévenus de cette mesure de moins de dossiers avec entretien. Ce sont 58 formations qui ont choisi ce dispositif contre 63 l'année dernière. La différence n'est pas significative par rapport au message porté et il reste une petite inquiétude sur le fonctionnement de « MonMaster » cette année. Il faut espérer que ces masters-là ne vident pas trop rapidement leurs listes d'attente et qu'ils n'aient pas à devoir rentrer dans le processus de la période complémentaire.

Le Vice-Président du CA propose de passer au vote.

Délibération n° 19e

Les modalités de recrutement pour l'accès à la première année du deuxième cycle conduisant au diplôme national de master pour l'année universitaire 2024-2025 sont approuvées à l'unanimité.

21) Critères d'examen des vœux d'entrée en premier cycle : correctif

Noëlle DUPORT met au vote un correctif appliqué sur les critères d'examen des vœux d'entrée en premier cycle. Une erreur s'est produite sur un fichier de composante FSS. Les critères généraux d'examen des vœux de licence STAPS étant organisés au niveau national, Poitiers ne pouvait pas présenter des critères de vœux différents des autres universités proposant le STAPS. L'université de Poitiers devait donc s'aligner et corriger cette notion. Cette rectification en a permis d'autres, car au moment de paramétrer Parcoursup avec la chargée de mission, il s'avérait qu'il existait une réduction du nombre de caractères dans les champs des critères généraux d'examen des vœux. Ce qui fait que des CAS votés ne rentraient pas sur Parcoursup et qu'il a fallu les réécrire. Pour ce point-là, aucun changement de sens ne s'est opéré. Le seul qui demeure est celui sur FSS lié à l'erreur de fichier.

Le Vice-Président du CA propose de passer au vote.

Délibération n° 20

Le correctif des critères d'examen des vœux d'entrée en premier cycle est approuvé à l'unanimité.

22) Abrogation du rattachement de l'Université Inter-Âge à UP&PRO

Yves GERVAIS explique qu'il s'agit-là de voter pour le rattachement de l'Université Inter-Âge à la DRInnov. Jusqu'à présent, l'UIA était rattachée à l'UP & PRO, mais un changement s'est opéré en accord avec les services

concernés et la Présidente. Dans le cadre du déploiement de la SAPS (Sciences avec et pour la société), il avait été souhaité d'attacher l'UIA à la DRInnov. L'objectif était de rester en cohérence pour que les acteurs et les personnels en charge du fonctionnement de l'UIA soient auditionnés de façon assez proche de la DRInnov, notamment du fait que cette action s'inscrive dans la communication et dans la SAPS.

Un élément cependant reste à régler : abroger le rattachement officiel de l'UIA à UP&PRO avant d'officialiser son rattachement à la DRInnov.

Thierry CABIOCH pense que revoir l'intitulé Université Inter-Âge serait nécessaire. Il serait sans doute plus intéressant de l'ouvrir plus largement, non pas uniquement à des personnalités « interâgesques », mais aussi à d'autres publics. De plus, dans le cadre de l'enseignement des projets ou de l'interaction entre l'université et la cité, elle pourrait être axée plus sur la cité.

Yves GERVAIS partage pleinement cette idée, car l'intitulé effectivement, donne l'impression que cette UIA n'est destinée qu'aux personnes qui ne sont plus dans le service actif.

Thierry CABIOCH ajoute que cela diminue sa visibilité alors qu'elle se veut très ouverte.

Yves GERVAIS pense à juste titre qu'il serait opportun de changer les intitulés par rapport au code de la dynamique SAPS et à la communication scientifique à adresser à la société et à la communauté. C'est une très bonne idée qui sera soumise à la Vice-présidente chargée de ce dispositif, qui, sans doute, a peut-être déjà dû y penser.

Pascal ROBLOT est satisfait de cette proposition de changement d'intitulé qui accorde la possibilité d'ouvrir à un plus large public l'Université Inter-Âge.

Le Vice-Président du CA propose de passer au vote

Délibération n° 21

L'abrogation du rattachement de l'Université Inter-Âge à UP&PR est approuvée à l'unanimité.

23) Conseil et Comité de pilotage du Campus de Niort

Florent JABOUILLE, qui a piloté le projet de restructuration progressive du Pôle université niortais (PUN), rappelle que sur le campus de Niort, la présence de 5 composantes, dont une seule de plein exercice avec son directeur sur place. Depuis un an, la structure administrative et logistique est commune aux 5 composantes. Un service est dédié au campus et non pas à chacune des composantes. L'absence de statuts définissant la composition des instances permet de cadrer l'activité sur le campus de Niort. Une proposition a été faite en CTE en juin 2022, de mener ce projet de restructuration des différentes instances. Les remarques et conseils donnés lors de cette présentation ont tous été pris en compte.

- Première instance, Conseil du campus de Niort (Art.1) : appelée au préalable « Conseil du PUN », cette instance de concertation et de réflexion prospective sera désormais tournée vers l'extérieur sans forcément être composée d'inscriptions et de représentations formelles. Ce conseil veille à la cohérence des formations sur le campus et à l'articulation globale entre les différentes stratégies : celle de l'établissement, le schéma local au niveau de l'agglomération de Niort, le CD 79 et la Région à travers le SRESRI. Ce conseil se réunira au moins une fois par an.

Les voix délibératives correspondent aux avis proposés au Conseil d'Administration qui ne sont pas des décisions prises unilatéralement par le campus.

Le Conseil du campus de Niort est présidé par la Présidente de l'université de Poitiers ou de son représentant. L'université de Poitiers sera représentée par les directeurs ou directrices des composantes présentes sur le campus de Niort, du DGS UP, du VP recherche formation et étudiant UP, du Président ou de la Présidente du CD79, du Président ou Présidente de Niort Agglo, chacun pouvant s'exprimer avec voix délibérative.

Les personnes invitées de droit, composées du Coordinateur ou de la Coordinatrice du campus, d'un(e) représentant(e) des personnels BIATSS, d'un(e) représentant(e) des étudiant(e)s de chacune des

composantes présentes sur le campus et éventuellement d'un(e) invité(e) pour chacune des parties ayant voix délibérative, auront voix consultative.

- Deuxième instance. Comité de pilotage (Art. 2) : cette instance d'aide à la coordination et au pilotage des composantes et services est plus tournée vers l'interne. Les propositions et avis se basent sur des actions de déploiement de la politique et la stratégie de l'établissement sur le campus niortais. Parmi les prérogatives sont comprises les actions annuelles de l'université (plans pluriannuels ou annuels), la stratégie de l'établissement déclinée sur le pôle, la stratégie en termes de formation et de valorisation de la recherche, la répartition des moyens, la gestion des ressources budgétaires et financières du campus, la gestion des services avec un projet d'administration du site, une mutualisation des activités et une démarche qualité commune, l'information des usagers sur le campus, l'organisation d'événements spécifiques « campus de Niort », et les évolutions du règlement intérieur. Ce Comité de pilotage se réunira deux fois par an au minimum. Le Conseil d'Administration pourra cependant demander des réunions supplémentaires de façon exceptionnelle.
Les voix délibératives sont composées du Coordinateur ou de la Coordinatrice du campus ou de son/sa représentant(e), des Directeurs ou Directrices des composantes présentes sur le campus et de la responsable administrative du campus.
Les voix consultatives sont formées de la Présidente de l'Up, d'un agent comptable UP, du DGS UP, du VP étudiant, du RA des composantes présentes sur le campus et de toute personne du fait de son expertise technique ou ses responsabilités, sur invitation du Coordinateur ou de la Coordinatrice.

Dans les deux cas, ce sont des avis facultatifs sachant que le seul organe de décision à l'université reste le Conseil d'Administration.

Pascal ROBLOT remercie le travail effectué sur cette restructuration qui va dans le sens d'une amélioration du service rendu, de l'ambiance et confort des personnels par rapport à la qualité de vie au travail.

Thierry CABIOCH estime inspirante et bénéfique cette expérience pour les sites qui connaissent des problématiques d'organisation, tel que le campus de Niort ou encore celui d'Angoulême. L'analyse de l'IGESR en est la preuve. Le site du Futuroscope, laissé un peu pour compte, a aussi fait remonter les mêmes problèmes qu'elle entretient avec l'ENSMa avec une réflexion pluri établissement, pluri composantes et pluri laboratoires. Si ces sites isolés dans leur organisation et manquant de coordination pouvaient atteindre ce genre de restructuration, cela améliorerait considérablement la situation.

Pierre CHABASSE a pu constater la réussite que constitue cette restructuration citée en exemple et sur laquelle on doit pouvoir s'inspirer, à condition de bien prendre garde à maintenir cette phase de consolidation. Ces instances seront intéressantes pour réguler les questions d'intersections, et d'interfaces avec l'éclairage aussi des collectivités et des personnels extérieurs qui les accompagnent. En tout cas, cela présente l'opportunité d'évoquer des questions à l'échelle de ce campus et notamment dans le dialogue entre les différentes composantes.

Thierry CABIOCH pense que pour le bien de la qualité de vie au travail ou pour les problèmes de diversité égalité homme/femme qui sont remontés sur le site de Niort, cette approche ne peut être que positive.

Florent JABOUILLE confirme que techniquement et pratiquement, tout cela s'est fait avec le concours des agents. Rien ne leur a été imposé, tout a été fait dans la discussion avec la responsable administrative. Si ce projet a abouti, c'est bien parce qu'il y avait une adhésion et une demande, et la volonté de travailler ensemble. Cela a été aussi l'occasion d'ouvrir de nouveaux services à l'utilisateur, que ce dernier soit personnel ou étudiant.

Le Vice-Président du CA propose de passer au vote.

Délibération n° 32

Le conseil et Comité de pilotage du Campus de Niort est approuvé à l'unanimité.

24) Budget Fondation de l'UP 2024

Pascal ROBLOT informe que le budget Fondation de l'UP 2024 doit être voté de façon séparée.

Pour rappel, il y a deux ans et demi, les administrateurs avaient été alertés sur le fait que la Fondation se portait mal avec une chute de son budget à moins de 300 000 € de dons fléchés. L'année dernière, environ 580 000 € d'engagements de dons avaient été réalisés. Aussi, le budget de la Fondation prévoit pour l'année 2024 une entrée de dons d'environ 500 000 €. Cette ligne est déjà dépassée sur l'année 2023, mais il est difficile de préparer un budget avec une entrée de dons très supérieure à ce qu'elle était antérieurement. Il est utile de rappeler que pour obtenir un équilibre complet de la Fondation, il faudrait dépasser 1 M€ de dons. Cela étant, même si elle s'avère un peu ralentie, la pente est tout de même positive et permet de présenter un budget avec des produits de 500 000 €, des dons fléchés et des non fléchés, plus difficiles d'ailleurs à obtenir. Les dons servent à peu près à moitié pour le bien-être étudiant et à moitié pour la recherche. Les revenus du capital ont grimpé à 10 000 € grâce à la remontée d'intérêts. Les frais de gestion sont en augmentation progressive. Il faudrait que ceux-ci arrivent à tourner sur un autofinancement de la Fondation, mais c'est loin d'être le cas. Le total des produits s'élève à 693 000 € et s'équilibre au total des charges. Ce budget sera corrigé dans le courant de l'année et ira vers une tendance d'augmentation.

Le Vice-Président du CA propose de passer au vote

Délibération n° 23

Le budget de la Fondation 2024 est approuvé à l'unanimité.

Le Vice-Président du CA constate que ce Conseil d'Administration a été particulièrement long. Il faudra essayer coûte que coûte, dès l'année prochaine, de procéder à des modifications importantes. En début du Conseil, il faudra remettre une part politique plus importante pour que les administrateurs ne soient pas qu'une chambre d'enregistrement des votes. Le DGS travaille en ce sens.

25) Questions diverses

En l'absence de questions diverses, le Vice-Président du CA lève la séance du Conseil d'administration.

Le Vice-président du Conseil d'administration,

Pascal ROBLOT



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

Virginie LAVAL

