

DÉLIBÉRATION n° CA-15-03-2024-01 DU CONSEIL D'ADMINISTRATION



Séance du 15 mars 2024

Compte-rendu du Conseil d'administration
du 2 février 2024

Le Conseil d'administration

- Vu le code de l'éducation, notamment l'article L. 712-3 ;
- Vu les statuts de l'université de Poitiers, notamment l'article 33 ;
- Vu le règlement intérieur de l'université de Poitiers, notamment l'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 2 février 2024 est approuvé, conformément à l'annexe à la présente délibération et sous réserve d'y apporter les modifications suivantes :

- A la demande de Monsieur Thomas QUEGEO :

En page 3 : « *Toulous* »

Corriger en : « *Toulouse* »

- A la demande de Monsieur Richard SALIVES :

En page 8 : « *Dans l'expérimentation post Gillet, un premier enjeu porte sur les ONR voués à devenir des agences de programme à l'échelle nationale* »

Mentionner immédiatement après : « *au côté de leur activité d'opérateur.* »

Article 2 : Décompte des voix

La présente délibération et son annexe sont adoptées à l'unanimité.

Fait à Poitiers, le 15 mars 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 29/03/2024

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 disposez alors d'un délai de deux mois, à compter de la notification de cette décision expresse, pour former un recours contentieux.
- soit un recours contentieux devant le tribunal administratif territorialement compétent, dans le délai de deux mois à compter de la notification ou de la publication du présent acte.

Depuis le 1^{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 2 février 2024

Ordre du jour

Vie du Conseil d'administration :

- 1- Informations générales dont présentation d'IRIS ;
- 2- Compte-rendu du Conseil d'administration du 22 décembre 2023 (pour délibération) ;
- 3- Rapport de l'inspection générale relatif à la mission d'accompagnement sur les fonctions supports et présentation des suites (pour information) ;

Recherche :

- 4- Feuille de route sur l'expérimentation post Gillet entre l'université de Poitiers, l'Inserm et le CNRS (pour information) ;

Formation et vie universitaire :

- 5- Master 1 et 2 :
 - a) Correctif des capacités d'accueil limitées (CAL) pour l'accès à la première année du deuxième cycle conduisant au diplôme national de Master pour l'année universitaire 2024-2025 (pour délibération) ;
 - b) Correctif des attendus à l'entrée de la première année du deuxième cycle conduisant au diplôme national de Master pour l'année universitaire 2024-2025 (pour délibération) ;
 - c) Capacité offerte limitée (COL) à l'entrée en première année du deuxième cycle conduisant au diplôme national de Master pour l'année 2024-2025 (Plateforme nationale de candidature à l'entrée en Master 1) (pour délibération) ;
 - d) Calendrier de recrutement pour les candidatures à l'entrée en deuxième année du deuxième cycle conduisant au diplôme national de Master, hors droit à la poursuite d'études (pour délibération) ;
- 6- Alternance :
 - a) Ajout de quatre formations ouvertes en alternance (apprentissage et contrat de professionnalisation) à l'IAE en 2024-2025 modifiant la délibération n° CA-22-12-2023-17 du Conseil d'administration du 22 décembre 2023 relative à la liste des formations ouvertes en alternance en 2024 -2025 (pour délibération) ;

Ressources humaines :

- 7- Modification de la charte télétravail (pour délibération) ;
- 8- Modification des taux de vacations BIATSS (pour délibération) ;

Budget et finances :

- 9- Seuil d'émission des titres de recettes à 50 euros (pour délibération) ;
- 10- Délégation du Conseil d'administration à la Présidente de l'université de Poitiers :
 - a) Pour admettre une créance en non-valeur en dessous d'un seuil de 2 000 euros (pour délibération) ;
 - b) Pour prononcer une remise gracieuse en dessous d'un seuil de 2 000 euros (pour délibération) ;
- 11- Tarifs et subventions (pour délibération) ;

Les membres présents:

Collèges A, B et BLATSS :

François BRENET ; Thierry CABIOC'H ; Claire de BISSCHOP ; Anita CERNON ; Isabelle DELOUVEE ; Isabelle DUFRONT ; Annie GENIET ; Aurélie HILT ; Eddy LAMAZEROLLES ; Virginie LAVAL ; François LECELLIER ; Sandra MIRVAL ; Jean-Pierre RICHER ; Frédéric RIDEAU ; Lucette TOUSSAINT ; Frédérique VRAY.

Collège des personnalités extérieures désignées après appel public à candidature :

Fabienne RICARD

Collège des personnalités extérieures nommées :

Léonore MONCOND'HUY

Collège des usagers :

Hanna GERARD-TANGUY ; QUEGEO Thomas

Rectorat :

Mathilde BEDOURA (visio)

Participants avec voix consultative :

Pierre CHABASSE ; David MARTIN.

Invités permanents :

Nicolas BOISTAY ; Roxane DURAND ; Przemyslaw SOKOLSKI.

Procurations :

DROUET Pascale	à	de BISSCHOP Claire
HANOTE Sylvie	à	TOUSSAINT Lucette
HAYER Nicolas	à	DELOUVEE Isabelle
LE MOING Ariane	à	RIDEAU Frédéric
PLUMET Sylvie	à	CABIOC'H Thierry
SALIVES Richard	à	LAVAL Virginie
VALLOIS-ROUET Laurence	à	RICHER Jean-Pierre
JEZEQUEL Lou	à	QUEGEO Thomas

1) Informations générales dont présentation d'IRIS

La Présidente se réjouit de la décision du Conseil Constitutionnel du 25 Janvier 2024, qui a censuré l'ensemble des mesures concernant les étudiants internationaux :

- La création d'une caution retour (article 11).
- La Généralisation, sans possibilité d'exonération, de la majoration des droits d'inscription pour les étudiants hors Union européenne (article 13).
- L'instauration d'un contrôle annuel du "caractère réel et sérieux des études" pour le titre de séjour étudiant pluriannuel.

Ces mesures allaient à l'encontre de notre stratégie d'accueil sans rupture d'égalité et sans discrimination. La confiance est désormais à reconstruire. Les mesures adoptées par le Parlement ont, en effet, d'ores et déjà affaibli l'image de la France et son rayonnement.

Concernant le temps de travail des BIATSS, la cour des comptes a mené un audit sur le temps de travail des personnels administratif au sein des universités. L'audit avait pour but de savoir si les 1 607 heures étaient appliquées correctement dans les établissements. L'université de Poitiers se situe en milieu de tableau avec un écart de 103h annuel contre 255 à Toulouse ou 14h à Reims. Outre la mise à plat du cadre juridique, la cour des comptes indique clairement que le retour aux 1 607 heures doit se faire avec une compensation en termes de rémunération. Au niveau de l'établissement, le constat est partagé ; rien ne pourra être fait sans une compensation en termes de rémunération, soclée par l'Etat. Nous attendrons les instructions ministérielles pour faire évoluer le temps de travail.

Une réforme de la formation des enseignants est annoncée ; avec un groupe de travail national incluant les directeurs généraux (DEGESCO, DGESIP, DGRH), l'inspection générale et FU.

FU a fait valoir ses positions et des lignes rouges à ne pas dépasser :

- la formation doit rester dans les universités : maintenir un niveau d'exigence élevé pour la licence et le master,
- la recherche en éducation doit conserver toute sa place dans la formation,
- il faut garantir une transmission des connaissances et compétences pour permettre les réorientations au niveau licences,
- il ne peut y avoir un modèle unique, mais plutôt un cahier des charges pour les universités.

Les grands axes de la réforme qui semblent confirmés relèvent de l'architecture générale et de l'agenda de la réforme

- créer un continuum de formation dès après le bac pour les étudiants qui le souhaitent,
- repositionner le concours à la sortie du L3 ; simultanément pour PE et PLC, avec statut d'élève fonctionnaire rémunéré dès le M1,
- agenda : application aux concours 2025 (PE et PLC), donc traduit dans les maquettes dès la rentrée universitaire 2024 au moins pour les parcours de licence (réforme du master MEEF n'a pas la même contrainte temporelle). Le remaniement ministériel ne change rien à la volonté de réforme mais doit attendre une validation PR. Vigilance sur la faisabilité.

Le contenu de la réforme comprend une focalisation sur la réforme de la formation des PE, celle des PLC pouvant être opérée par l'ajout de modules de préprofessionnalisation dans les licences disciplinaires : et pour les PE, l'exigence de meilleure lisibilité dès le L 1 conduit à ce stade à identifier 2 parcours : les PPPE après prise en compte de certaines observations de l'IG – et les licences de type licences pluridisciplinaires ou labellisées professorat des écoles, pouvant être ouvertes dans les universités que des INSPE leur soient ou non rattachés.

En interne, un groupe de travail est mis en place selon le même format que ceux mis en œuvre pour l'OF 2018, avec toutes les composantes concernées autour de la table.

Il comprendra deux temps de réflexion : en urgence pour 2024 la création d'un module de préparation au concours, puis une réflexion de fond à plus long terme incluant PE et PLC

La Présidente annonce que la campagne de recrutement des ATER débutera en avance par rapport aux années précédentes, le 7 février. Un positionnement qui constitue un véritable atout pour l'attractivité de l'université. Autre nouveauté, la recevabilité administrative des dossiers ne concernera que les dossiers retenus et candidatures ayant accepté le poste.

Puis, elle invite Anita CERNON, qui remplace Bruno QUINTON nommé vice-président BIATSS, à dire quelques mots.

Point IRIS

La Présidente souligne qu'IRIS permettra de gagner en efficacité, même s'il demeure quelques bugs à corriger.

Samuel PIVETTE rappelle le contexte du projet de la nouvelle plateforme IRIS, activée en décembre dernier. Coporté par la direction des services, la DSI, I-médias et la direction de la communication, de nombreux services de l'établissement y ont d'ailleurs participé. L'objectif initial du projet était d'intégrer au sein d'une plateforme unifiée de vieux outils de l'université comme l'environnement numérique de travail, l'Intranet et les bureaux virtuels autour d'enjeux identifiés, à savoir favoriser :

- La communication interne numérique au sein de l'établissement,
- Le travail collaboratif,
- Les réseaux métiers.

Présentation des nouveaux outils dans IRIS

Les ressources liées à l'Intranet se situent dans le menu principal avec les rubriques suivantes :

- Des ressources professionnelles et institutionnelles,
- Les procédures et dispositifs RH,
- Des informations pratiques pour les personnels.

Cette partie générique, c'est-à-dire qu'elle s'adresse à l'ensemble des personnels de l'université, se distingue des espaces collaboratifs avec de l'information plus experte sur les métiers, les composantes ou les laboratoires. Par exemple, dans la partie communication, tous les personnels retrouvent dans l'Intranet des ressources expliquant la manière d'imprimer une carte de visite ou de créer un site web. Ceux qui font partie du réseau métier communication accèdent à un espace pour consulter des ressources spécifiques.

De plus, l'environnement numérique de travail (ENT), qui permettait d'accéder à ces services, est remplacé par un lanceur d'applications offrant la possibilité d'organiser sa session de travail à son gré.

Dernier élément spécifique, la performance du moteur de recherche d'IRIS, qui offre la possibilité d'accéder à des ressources sur l'intranet et dans les espaces collaboratifs dont l'utilisateur est membre. La recherche s'étend non seulement dans l'intitulé, mais également dans le contenu même des différents éléments.

L'objectif de la page d'accueil d'IRIS est de procurer des flux d'informations émanant de différents services comme les RH ou sur la recherche. La conséquence inhérente en est une réduction du nombre de mails dans la mesure où certains renseignements partagés sur la plateforme.

Parmi les principaux enjeux à la suite de sa mise à disposition, le premier sera d'accompagner la création de tous les espaces collaboratifs avec l'organisation de formations aux personnels. S'ensuivra le déploiement de la plateforme aux étudiants ; sorte de projet dans le projet puisqu'il s'agira de voir quelles fonctionnalités leur rendre accessibles afin de répondre à leurs attentes. D'ailleurs, un panel sera réuni pour une confrontation d'idées et des options d'utilisation. L'accessibilité est espérée dès la rentrée prochaine.

Point particulier sur l'espace collaboratif. Deux services ont été implémentés dans l'espace consacré au Conseil d'administration, auquel tous les membres peuvent accéder : l'agenda et la bibliothèque de contenus. L'arborescence des répertoires comportant les documents a été déposée pour téléchargement avec pour inconvénient la perte de la fonctionnalité native du moteur de recherche pour trouver un document en particulier. La décision de faire autrement se prendra à l'usage. Roxane DURAND continuera à vous informer par mail de l'ajout de nouveaux éléments. Autre possibilité, il sera aussi possible de s'abonner à un espace

regroupant les ressources consacrées à l'instance. Quant aux personnalités extérieures, elles auront un accès avec une vue différente et à condition de disposer d'un compte invité.

Enfin, IRIS dispose d'un système de notifications interne qui sera utilisé ultérieurement.

La Présidente considère que ce nouvel outil permettra une meilleure communication interne. Une multitude d'informations a déjà été déposée, notamment dans le domaine des ressources humaines. Chaque service bénéficiera d'un travail collaboratif simplifié grâce à l'utilisation d'IRIS. Aussi, il est important d'entendre les demandes de la communauté universitaire à ce sujet.

Pierre CHABASSE ajoute que la plateforme doit être complétée par d'autres outils. Des comitologies y travaillent.

Thomas QUEGEO demande si le panel étudiant sera ouvert à tout le monde.

La Présidente répond que des représentants seront désignés, par exemple en passant par les élus aux conseils, à travers le VP étudiants et le bureau de la vie étudiante.

1) Compte-rendu du Conseil d'administration du 22 décembre 2023

En l'absence de remarques ou modifications, la Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 01

Le compte-rendu du Conseil d'administration du 22 décembre 2023 est approuvé à l'unanimité (1 abstention).

2) Rapport de l'inspection générale relatif à la mission d'accompagnement sur les fonctions supports et présentation des suites

La Présidente a officiellement reçu le rapport la semaine dernière. Conformément à son engagement, elle le mettra à disposition de l'ensemble du personnel de l'université. Elle rappelle qu'il contient plusieurs tomes :

- Un rapport unique : constatations et recommandations
- Une monographie par fonction support étudiée (6), chacune de 30 à 60 pages

Elle souhaite remettre en exergue devant le Conseil d'administration les constats faits par les IGESR :

- Une mauvaise organisation au sein de l'université de Poitiers, source d'une grande dispersion des compétences ;
- La défaillance de la relation centrale/composante, qu'il convient plutôt d'attribuer à une mauvaise organisation. IRIS devrait donc contribuer à améliorer la communication.
- Des modalités de travail à améliorer au niveau des processus, outils et pilotage.

États des lieux qui se retrouvent d'ailleurs dans les rapports HCERES des trois précédentes accréditations.

Les recommandations visent une triple finalité :

- un fonctionnement plus efficace, plus fluide et plus transversal concernant toute la communauté ;
- un meilleur service aux usagers, étudiants comme publics,
- le renforcement de la qualité de vie au travail. En effet, la dispersion actuelle se traduit par du mal-être, un sentiment d'isolement parfois.

Le travail de terrain des IGESR a été très important. La démarche sera globale et progressive, séquencée et concertée, l'intégralité des agents étant concernée par les transformations à venir.

Pierre CHABASSE résume les grandes lignes du rapport de l'IGESR. Cette mission d'audit approfondi s'est déroulée de mars à juillet 2023, une durée assez longue, durant laquelle les auditeurs se sont attachés aux fonctions supports (les RH, les finances, le système d'information, la logistique, la communication, la scolarité). Le questionnaire a mobilisé plus de 300 répondants et 88 personnes ont été auditionnées dans des entretiens

collectifs, autant dire un véritable travail de fond, d'autant plus la méthodologie étendue aux compétences élargies en 2007-2008.

Il y a quatre étapes dans les suites données au rapport :

- Étape 1 - septembre-octobre 2023 : Restitution par les IGESR aux instances (Comité de suivi, Conférence de rentrée des directeurs de composantes, Conseil d'administration, Rencontre avec les chefs de service et les responsables de composantes).
- Étape 2 - octobre-décembre 2023 : Phase d'appropriation et premières réflexions de la direction. Un cycle de réunions de l'équipe dirigeante a été organisé, donnant lieu à des informations au CSA et au Conseil d'administration.
- Étape 3 - janvier-février 2024 : Phase de diffusion et d'appropriation collective. Étape qui servira également à confirmer les axes de travail à détailler et programmer. D'ailleurs, un séminaire politique de réflexion a été organisé, ainsi qu'une étape de concertation avec la conférence des directeurs de composantes. La réunion d'aujourd'hui fait partie de cette même étape. Par la suite, le bilan sera diffusé à l'ensemble de la communauté.

La démarche privilégiée dans les axes de travail consistera à prendre en compte toutes les dimensions du document de l'IGESR (organisation, fonctionnement, pilotage, management) et à avancer par étape. Ce changement reposera sur une vision globale d'amélioration continue et se lisera sur plusieurs années, abordant certains sujets. Progressive, concertée et adossée au dialogue social dans les instances, elle s'appuiera sur les expérimentations menées dans l'établissement et reconnues comme positives par l'inspection générale.

Douze chantiers ont d'ores et déjà été identifiés, dont certains sont déjà portés par le COMP, les politiques RH menées lors du premier trimestre (politique indemnitaire au bénéfice des titulaires et des contractuels, campagne d'emploi), sans oublier le projet d'administration et le déploiement de nouveaux outils qui permettent de leur redonner un cadre.

En ce qui concerne le fonctionnement, défini comme prioritaire, il s'agit de définir les rôles et de clarifier leur répartition. En effet, il est parfois difficile d'articuler les missions respectives entre administration centrale et administration dite déconcentrée.

- **Chantier 1** : Rendre lisible l'organisation par une cartographie des fonctions administratives pour l'ensemble des échelons de l'établissement. Il s'agit de :
 - Mettre en cohérence les organigrammes et déterminer les missions de chaque service ;
 - Actualiser l'évolution des statuts, ainsi que le règlement intérieur ;
 - Instaurer un annuaire fonctionnel pour faciliter la relation à l'utilisateur.
- **Chantier 2** : Acheter la conception et la mise en place de deux pôles regroupant les services généraux, communs et centraux :
 - Formation et réussite étudiante
 - Vie des campus et immobilier.
- **Chantier 3** : Dynamisation d'un réseau de cadres de direction de l'établissement avec une collaboration active des responsables de services centraux et administratifs.
- **Chantier 4** : Mise en place des réseaux professionnels dans l'ensemble des champs fonctionnels (RH, Finances, Immobilier, SI, Communication, Scolarité). Il convient de pratiquer davantage la co-construction par un travail en collaboration avec le terrain, les composantes et les laboratoires pour faciliter l'application des textes.

Deuxième paradigme : le pilotage qui permet de passer à la généralisation de l'approche processus. Une meilleure prise en compte de l'amont et de l'aval permet de mieux positionner les acteurs sur la chaîne de traitement.

- **Les chantiers 5 et 6** seront réunis : Définir/redéfinir les démarches administratives existantes en mobilisant les réseaux professionnels et en assurant leur communication. Dans l'établissement, il est nécessaire d'accéder aux instructions, mais aussi de mieux les comprendre. Par exemple, l'outil Notilus clarifie les règles en matière de déplacement. Travailler sur une sorte de pédagogie administrative mène ainsi à une gestion des règles plus satisfaisante. De même, nombre de consignes ne sont pas encore rédigées. Plusieurs types de livrables seront proposés :
 - Formalisation des procédures ciblées.

- Adaptation des modalités du contrôle interne en coresponsabilité sur l'application des règles.
- Déploiement d'IRIS.
- Le label SP+ pour un « plus service » à l'utilisateur.

Le pilotage consiste aussi à dynamiser et diversifier les outils RH.

- **Chantiers 7 et 8** : Mobiliser des leviers RH pour renforcer l'attractivité des métiers, la stabilisation des compétences et la fidélisation des personnels. Un premier segment a donné lieu à des politiques votées par le Conseil d'administration. Il reste des enjeux, comme le repyramidage des emplois, la formation professionnelle, la mise en place d'un plan de gestion pluriannuelle et prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences. Il convient aussi de développer un volet RH propre à la fonction SI en tenant compte des spécificités de ce métier à l'échelle nationale où la concurrence entre le public et le privé entrave le recrutement de personnels.

L'objectif est aussi de renforcer la capacité de pilotage de l'établissement.

- **Chantier 9** : Piloter le SI – SID en application des engagements du COMP. Il s'agit de mieux partager la donnée. Il est donc nécessaire que les directeurs de composantes soient mieux éclairés, qu'ils disposent d'informations incontestables pour faciliter le dialogue. Le processus gestionnaire ainsi simplifié doit optimiser le management de l'établissement.
 - L'université va se lancer dans un schéma directeur numérique, soumis à approbation du Conseil d'administration avec le concours d'un consultant pour sa concrétisation.
 - Organiser le SID : la partie de la mise en place d'une plateforme mutualisée sur les fonctions développée par l'inspection générale, c'est-à-dire le regroupement de l'ensemble des personnels sur les sites avec des équipes communes, nécessite des étapes préalables consistant à établir une bonne cartographie des fonctions et à réussir des mutualisations ayant donné des résultats toutefois pas encore confortés et installés.

Cela donne lieu à trois autres chantiers de mise en œuvre de solutions pour optimiser l'organisation :

- **Chantier 10** : Conforter les expérimentations inter-composantes réussies et les étendre en vérifiant qu'elles répondent bien aux recommandations de l'IGESR. Par exemple, il s'agit de :
 - Conforter le pôle niortais,
 - Faciliter la mutualisation sur le campus d'Angoulême (les ressources sont rares, mais il est souhaitable qu'il ait les mêmes services qu'ailleurs en matière d'informatique ou de logistique),
 - Finaliser les unités de service des IFR et le Centre des études doctorales (CED).
 - **Chantier 11** : Développer des interfaces entre le central et les composantes pour un meilleur service grâce au :
 - Recours à des équipes mobiles portées par la campagne d'emplois, avec le renfort ponctuel d'une toute petite équipe si besoin, facilitant la vie des collectifs de travail souvent en tension.
 - La mise en place d'une plateforme d'expertise en scolarité afin de partager les étapes clés dans l'offre de formation, sa conception et son déploiement. Les politiques RH appuieront l'ensemble de ces démarches, étant donné les enjeux de repyramidage, de repositionnement, de formation, et de rééquilibrage entre les emplois entrant en compte. Certaines fonctions clés ont en effet besoin de davantage de catégories A, B et de BIATSS. Des choix seront donc nécessaires.
 - **Chantier 12** : Faciliter et inciter à la mutualisation par la GPEEC.
- Étape 4 - À compter de mars 2024 : début d'une phase de programmation et de réalisation de ces chantiers. Il sera toutefois impossible de tous les ouvrir en même temps, d'où la nécessité de les articuler à des feuilles de route existantes. Les modalités sont les suivantes :
- Des réunions du bureau, de l'équipe de direction, des directeurs et responsables de composantes et des chefs de service permettront de vérifier que ces différents chantiers s'intègrent dans un calendrier soutenable et susceptible pour passer les étapes.
 - L'accompagnement méthodologique d'un consultant spécialisé pour « l'assistance à maîtrise d'œuvre » facilitera l'animation des groupes de travail et la proposition de livrables exploitables.
 - Suivi des chantiers engagés, avec des bilans intermédiaires avec rapport à la rectrice et l'inspection générale sur le sujet. Le CSE et le Conseil d'administration seront aussi liés à ces démarches.

Avant d'ouvrir la discussion, La Présidente souligne que cette démarche doit être séquencée, progressive, et résulter d'une concertation réfléchie.

Thierry CABIOC'H demande si la présentation était censée figurer dans les documents.

Pierre CHABASSE répond qu'elle sera déposée.

Thierry CABIOC'H pense que les douze points reflètent bien l'ampleur du projet avec une nécessaire structuration pour aboutir. Il s'enquiert du périmètre d'action en cas de recours à un cabinet externe.

Pierre CHABASSE répond que ce changement requiert la mobilisation et la définition d'une feuille de route globale. Il convient également de bien définir les fonctions et les sous-fonctions de l'administration autour d'une séquence, et de préciser si elles sont adressées à l'échelon central ou local, conformément à l'approche fonctionnelle portée par le rapport d'inspection. Pour aider le consultant, des groupes de travail peuvent être organisés pour traduire concrètement l'organisation des organigrammes dans l'évolution des statuts. De même, la définition d'une grammaire commune unifiera le vocabulaire, levant toutes ambiguïtés terminologiques. De plus, certaines thématiques, telles que les conventions, apparaissent également comme éclatées dans l'établissement, ce qui implique la présence d'une personne compétente externe pour porter ces sujets et d'animer la démarche.

Par la suite, une partie du travail pourra être effectuée à « bas bruit », dans la mesure où les outils existent déjà et permettent aux personnels de travailler ensemble. Une première impulsion sera l'occasion de sortir des ambiguïtés. Puis, la procédure et les méthodes de travail seront établies à travers un dialogue interne, central et local permis par de nouveaux outils.

L'objectif est d'avancer la campagne d'emplois et de l'inscrire dans une perspective pluriannuelle.

Deux recommandations sur 15 sont quasiment achevées. Une bonne dizaine est définie et en cours, ce qui correspond aux objectifs de l'inspection générale.

Hanna GERARD-TANGUY remarque que l'IGESR évoque la qualité de vie au travail et demande si celle des étudiants est comprise dans cette catégorie.

La Présidente répond que ce point est centré sur l'organisation des personnels de l'université. Toutefois, une communauté mieux structurée rend forcément un meilleur service à ses usagers étudiants.

Pierre CHABASSE évoque la nécessité de faire évoluer la culture de l'université afin de travailler de façon plus coordonnée et solidaire pour rendre un meilleur service au sein de tous les maillons de la chaîne : des personnels entre eux et vis-à-vis des étudiants. Chacun doit être considéré comme un usager et avoir comme perspective de faciliter l'activité de l'autre. La Direction interministérielle de la fonction publique accompagnera l'établissement pour développer les services rendus aux étudiants admis au premier cycle de Licence, quel que soit le diplôme préparé. Une enquête sera bientôt réalisée afin de déterminer le niveau des attentes dans cinq universités en France, dont celles de Poitiers et de Lille. Les résultats devraient engendrer des optimisations de l'accueil des usagers et de leur scolarité. Il est en effet parfois nécessaire de réinterroger des procédures inutilement lourdes.

Thierry CABIOC'H estime que la cartographie des activités permettra de rendre un meilleur service à tout le monde. En effet, il est pour l'heure difficile de trouver les bons interlocuteurs et leurs missions.

3) Feuille de route sur l'expérimentation post Gillet entre l'université de Poitiers, l'Inserm et le CNRS

La Présidente rappelle que le ministère a lancé une vaste opération de simplification de la recherche en demandant à Monsieur Gillet une étude accompagnée de propositions. Préconisations qui seront testées sur 17 sites expérimentaux choisis, dont l'université de Poitiers avec la présence de deux ONR, du CNRS et de l'Inserm. Depuis fin août, des échanges ont eu lieu pour définir une feuille de route à rendre à la ministre à la fin du mois de janvier résumant des hypothèses de travail. Dans l'expérimentation post Gillet, un premier enjeu porte sur les ONR voués à devenir des agences de programme à l'échelle nationale au côté de leur activité

d'opérateur. La ministre souhaite que les universités soient cheffes de file de la recherche sur leur territoire. L'objectif serait de mieux dialoguer, de partager les outils et de simplifier la vie des collègues dans les laboratoires.

La Rochelle et Bordeaux s'inscrivent aussi dans cette démarche, et rencontrent les difficultés similaires identifiées au niveau national.

Yves GERVAIS explique que les travaux ont été menés avec le DGS, Ludovic LE BIGOT (premier VP). L'objectif est d'améliorer le fonctionnement, la lisibilité et la visibilité de la recherche nationale en faisant en sorte que les différents acteurs (ONR et universités) s'accordent un peu mieux dans les grandes orientations. Il est aussi prévu de redonner du temps et du sens à cette activité, en mettant en place des process communs, notamment pour les personnels venant en appui des chercheurs. Les problématiques sont toutefois différentes d'un site à l'autre.

- L'objectif 1 prévoit que chacun identifie ses limites et mette en place des outils pour les dépasser. Les universités doivent piloter et se concerter avec les ONR mobilisés pour construire une feuille de route visant à simplifier et mieux positionner le site en termes de ressources.
- L'objectif 2 vise à :
 - Définir la gouvernance et l'organisation entre les différents acteurs pour piloter la construction de cette feuille de route.
 - Coconstruire la stratégie du site définie en accord avec les partenaires.
- L'objectif 3 est plus orienté vers la libération du temps et la mise en place d'outils spécifiques pour une meilleure disponibilité des chercheurs :
 - Les UMR ont été concertées pour élaborer un meilleur service.

D'après les éléments du cadrage ministériel concernant le positionnement dans cette opération, le MESR préside le comité de pilotage à l'échelle nationale, les universités cheffes de file collaborent avec les IGESR pour définir les outils de valorisation de la recherche et partager l'expérience recueillie auprès des différentes universités soumises aux mêmes processus.

Des échanges un peu plus informels et cordiaux ont eu lieu avec le CNRS et l'Inserm afin de fixer le cadre des orientations. Parallèlement, l'Université, représentée par Madame La Présidente, a participé au groupe de travail de France universités. Il a été décidé de mener une enquête interne auprès des laboratoires pour les solliciter sur différents aspects de difficultés de fonctionnement (sur les finances, les RH et le pilotage). Puis, une démarche interne de plus en plus solide a été structurée avec les ONR.

Pierre CHABASSE explique qu'à l'échelle de l'Université de Poitiers, deux organes ont été mis en place :

- Un COPIL avec des représentants de l'équipe de direction (VP Pilotages, VP Recherche et le DGS), des directeurs d'UMR (CNRS/Inserm), la participation des différents champs disciplinaires et l'intégration des agents experts métier (DRInnov, CPAS, comptable, et Virginie LARRIVEE, responsable administrative de l'UFR et collaboratrice de la mise en place de l'unité de service BioSanté).
- Un COSIT (Comité de suivi inter-tutelles)
 - UP (direction)
 - CNRS (représentants régionaux)
 - Inserm (délégué régional)

La démarche commencée à partir d'octobre 2023 s'étale sur une échelle d'expérimentation d'une durée de 18 mois pour mener les différentes actions décidées. Autrement dit, il s'agit de concevoir une feuille de route de l'expérimentation, puis de lancer les chantiers, les tester et mettre en œuvre les dispositifs, afin de constater ce qui fonctionne dans chaque site pour le généraliser à l'ensemble des universités. La Présidente souhaite également que ce qui est expérimenté dans le périmètre des UMR puisse être ensuite déployé à l'ensemble des unités de recherche.

À l'université de Poitiers, 4 IFR sur 5 sont concernées. Ces démarches auront donc un rayonnement assez fort. Hormis l'articulation autour des enjeux nationaux, cette expérimentation est voulue utile au niveau local par le biais de réformes et évolutions à mener dans le cadre du rapport de l'IGESR sur les fonctions supports. Une bonne circulation de l'information est nécessaire pour masquer la complexité à l'échelon du DU et converger vers des règles communes.

Il a été décidé d'opter pour une double approche :

- Descendante : Pour identifier des domaines ou des fonctions nécessitant une simplification via une analyse préliminaire des processus et des problèmes.
- Écoute du terrain : Recueil d'avis des directeurs d'unités par un questionnaire dans trois domaines d'activités (RH/Finances comptabilité/SI, pilotage). Sondage, qui, par ailleurs, s'est révélé utile à d'autres réflexions.

La méthodologie de cette enquête est la suivante :

- Les résultats envoyés à tous les directeurs d'unités, avec 15 jours pour répondre.
- L'exploitation des résultats de l'enquête avec les responsables des services métiers.
- La validation des thématiques après échanges au sein du COPIL du 17/01/2024.
- La concertation avec les ONR au mois de janvier sur le plan d'action.

60 % des DU ont répondu à l'enquête qui comprenait une partie qualitative et rédactionnelle. La moitié d'entre eux étaient familiers du rapport Gillet, mais les autres se sentaient moins concernés.

Cinq principaux irritants ont été identifiés dans le domaine finances :

1. Converger vers des pratiques budgétaires et comptables plus similaires entre les tutelles avec notamment un premier chantier pour harmoniser les pratiques UB recherche/Projets transversaux.
2. Améliorer la consultation budgétaire en offrant une meilleure visibilité de l'utilisation des crédits.
3. Mettre en place des dialogues de gestion annuels entre les laboratoires et les tutelles.
4. Simplifier les procédures d'achat – service fait.
5. Simplifier la gestion des missions en particulier à l'étranger.

Dans le domaine des RH :

1. Intégrer les laboratoires en tant que parties prenantes lors des entretiens de recrutement.
2. Développer le plan de formation des personnels de recherche (DU/gestionnaire) notamment sur des thématiques spécifiques (gestion des risques, outils bureautiques...).
3. Être plus transparent et mieux communiquer sur la politique et les procédures RH.
4. Mettre en place une procédure d'accueil des personnes en situation de handicap.
5. Initier un travail de prospection des ressources et d'identification des évolutions dans les métiers.
6. Mettre en œuvre un suivi des congés des doctorants.

Dans le domaine du pilotage :

1. Améliorer la communication des informations liées aux décisions du Conseil d'administration, aux procédures, aux évolutions réglementaires, aux modalités de gestion des frais et de leur répartition entre les tutelles.
2. Harmoniser la délégation UP/ONR (CNRS/Inserm)
3. Clarifier la gestion des conventions de recherche (et les ouvertures budgétaires) et le circuit des signatures.
4. Optimiser l'ouverture et la disponibilité des fonds.
5. Mutualiser les outils et les échanges des données entre les tutelles.

Yves GERVAIS synthétise la feuille de route en trois grands axes :

- Axe 1 : Un dialogue inter-tutelles renforcé pour un pilotage stratégique et de gestion partagée avec les ONR afin d'éviter d'orienter les décisions en fonction des intérêts de chacun. Des réunions annuelles seront donc organisées avec le CNRS et l'Inserm pour avoir un dialogue approfondi sur les grandes orientations stratégiques, les procédures, les attributions. Le but est d'instaurer une discussion constructive entre les tutelles et non simplement des dialogues dits « de ressources » entre les tutelles au niveau des laboratoires.
- Axe 2 : Structuration administrative et technique commune en appui de la recherche :
 - Renforcement du SPVR dans ses missions de soutien à la valorisation et à l'innovation. Cette structure est partagée avec l'ENSMA et le CNRS et des discussions sont en cours pour intégrer l'Inserm à terme.

- Mise en place d'une Unité mixte de service UP/CNRS/Inserm dans le secteur de la BioSanté. La création d'une cellule d'appui à la recherche (UAR) dans le service technique ImageUP est vouée à être élargie à l'animalerie. Le but est de construire une seule unité de service (US) intégrant ces deux pôles techniques et un service d'administration et de gestion.
- Axe 3 : Une démarche d'amélioration continue des processus et des règles communes de gestion. Les directives seront partagées avec les ONR pour le pilotage administratif, financier et RH dans les différents laboratoires.

Les démarches entamées fin août tournaient autour de différentes rencontres avec les ONR, la mise en place des COPIL, ainsi de rendez-vous avec les IGESR. C'est au mois de janvier que le projet s'est concrétisé à travers d'une part les négociations avec ces structures et la remise de la feuille de route au ministère, remise officiellement la semaine précédente. Désormais, l'université est dans l'attente de l'avis des IGESR et du comité de pilotage national qui devrait arriver prochainement.

4) Master 1 et 2

a) Correctif des capacités d'accueil limitées (CAL) 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 qu'une ligne a été oubliée dans le document transmis au Conseil d'administration, concernant la création d'un Master jeu, intitulé précisément « Management du jeu et des pratiques ludiques ». Fruit d'une collaboration avec Grand Poitiers, ce nouveau diplôme sera d'ailleurs proposé à la rentrée pour s'inscrire dans cette dynamique. Cette section n'a pas vocation à former des personnes à créer des jeux vidéo ou de plateau, mais plutôt des individus aptes à les accompagner sur les aspects logistiques, comme les études de marché, les relations avec les producteurs, le packaging, etc. 20 places supplémentaires sont offertes par rapport à la proposition initiale, ajout ayant reçu l'unanimité de la CFVU.

La Présidente précise que ce parcours de Master s'inscrit dans le cadre de la politique culturelle de Poitiers, capitale du jeu. Éric LAMBERT, professeur de psychologie, a porté le projet. Ce Master figurera bien sur la plateforme Mon Master pour la prochaine rentrée.

En l'absence de remarques ou modifications, la Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 02

Le correctif des capacités d'accueil limitées (CAL) pour l'accès à la première année du deuxième cycle conduisant au diplôme national de master pour l'année universitaire 2024-2025 est approuvé à l'unanimité.

b) Correctif des attendus à l'entrée de la première année du deuxième cycle conduisant au diplôme national de Master pour l'année universitaire 2024-2025

Noëlle DUPORT propose d'en paramétrer les attendus sur la plateforme Mon Master. Les éléments sont rappelés sur une diapositive.

La Présidente attire l'attention sur le caractère pluridisciplinaire de cette formation au service des compétences pour le domaine applicatif du jeu dans une dynamique variée et une approche du métier pertinente.

Aucune question n'étant soumise, elle propose de passer au vote.

Délibération n° 03

Le correctif des attendus à l'entrée de la première année du deuxième cycle conduisant au diplôme national de master pour l'année universitaire 2024-2025 est approuvé à l'unanimité.

c) Capacités offertes limitées (COL) à l'entrée en première année du deuxième cycle conduisant au diplôme national de Master pour l'année 2024-2025 (Plateforme nationale de candidature à l'entrée en Master 1)

Noëlle DUPORT aborde une délibération traitant des capacités d'accueil offertes sur la plateforme Mon Master. Les CAL votées précédemment sont les capacités globales d'accueil d'une formation, dont sont retirés les redoublants, les étudiants à accueillir par Campus France et ceux en césure. Une fois tous ces retraits effectués, il reste ce qui est offert sur la plateforme, que le ministère appelle les COL.

Elle propose au préalable un retour sur la campagne 2023. 69,8 % des étudiants ont reçu une proposition sur Mon Master l'année dernière. 9,8 % sont restés bloqués sur listes complémentaires et ne sont jamais remontés sur liste principale. 17,4 % ont été refusés, n'ayant pas non plus reçu de propositions sur les listes complémentaires. La proportion de Licence 3 qui s'est vu proposer une place monte à 80 %, soit 10 points de plus. Celle de ceux qui n'ont eu que des refus baisse sensiblement, de 17 % à 10 %. En revanche, le pourcentage des Licences professionnelles au sens large, parmi lesquelles se trouvent les BUT, qui ont reçu une proposition, tombe à 55 %. La contrepartie est que leur taux de refus s'élève à 30 %.

Les étudiants qui étaient déjà en Master et qui représentent une part infime ne sont pas beaucoup mieux traités que la précédente catégorie.

Le traitement réalisé par la plateforme est extrêmement rapide. Les places ont été affichées le 23 juin 2023. Les courbes de candidats ayant reçu et accepté une proposition d'admission montent très vite jusqu'au 3 juillet, donc pendant deux semaines, avant de stagner. L'obligation d'une réponse dans les plus brefs délais sur Mon Master fait que le jeu « des chaises musicales » se met très rapidement en place sur une période très courte.

Trois nouveautés sont à signaler cette année sur la plateforme :

- Un calendrier avancé.
- Une phase complémentaire.
- Une gestion de l'alternance plus souple.

Le nouveau calendrier est avancé d'un mois. Les étudiants devront candidater et auront les réponses plus tôt, soit le 4 juin. Ils pourront donc mieux s'organiser, notamment dans le choix de leur logement.

Les équipes pédagogiques de Mon Master recevront un vivier de candidats et devront les ventiler en trois contingents :

- Ceux qu'ils vont mettre sur liste principale. Le nombre sera égal à la COL soumise au vote.
- Ceux qui vont être positionnés sur liste complémentaire.
- Ceux qui vont être refusés.

Les candidats peuvent formuler 15 vœux en phase principale. Une fois que les résultats tombés, ils ne peuvent garder qu'une réponse positive, selon un fonctionnement à la Parcoursup. Ils peuvent choisir trois réponses :

1. Accepter définitivement. L'étudiant sort du jeu et disparaît de la plateforme sur le tuyau FI. FI et FA restent complètement cloisonnés.
2. Accepter provisoirement en attendant d'autres réponses pour des Masters qu'il préfère.
3. Refuser.

La Présidente appelle à placer un nombre important de candidats en liste complémentaire, y compris sur les Masters stars de l'université de Poitiers afin d'éviter de repasser par une deuxième campagne interne en cas de difficultés de remplissage.

Noëlle DUPORT précise que le Ministère s'est montré très clair sur ce point. Les étudiants qui ne remplissent pas les attendus doivent être rangés dans la catégorie « refusé ». Ces derniers ne peuvent pas recandidater en phase complémentaire ni être acceptés, même s'il reste des places. En effet, il est bien précisé que ces personnes n'auront pas plus les caractéristiques adéquates en phase complémentaire qu'en phase principale.

Ne pourront participer à la phase additionnelle que les étudiants qui n'ont eu que des refus, ceux qui n'ont que des positions en liste complémentaire, et ceux qui auront fait une acceptation provisoire. En revanche, en cas d'acceptation définitive, le candidat sort du jeu et ne peut plus postuler à une autre étape. Pourront aussi participer des étudiants qui n'auraient pas participé à la phase principale.

Pour cette phase complémentaire, un nouveau vivier de candidatures est ventilé entre les places prises et la COL.

Par ailleurs, l'alternance fonctionne selon de nouvelles modalités. L'année dernière l'équipe pédagogique classait les candidats en trois catégories :

- Ceux qui sont en attente de contrat (égal à la COL). La liste ne sera validée qu'une fois la convention obtenue.
- Ceux qui sont en liste complémentaire.
- Ceux qui sont refusés.

Notons toutefois une spécificité. Là où, en formation initiale, un étudiant ne peut garder qu'un « oui », il peut conserver toutes les réponses positives reçues en alternance, ce qui a tendance à figer le système.

Le fonctionnement a changé pour la campagne 2024 puisqu'il n'y aura plus que deux contingents, et non trois, les candidats alternants étant soit placés en attente de contrat, soit refusés, d'où une logique de surbooking. Si une formation dispose de 20 places, il est possible de mettre 100 candidats en recherche d'alternance, avec la logique du « premier arrivé, premier servi ». Un étudiant qui fait partie du paquet bleu et qui a reçu une réponse favorable ne sera pas pris s'il est le 21^e à déposer un dossier pour une capacité de 20 places dans le Master. En revanche, la règle selon laquelle il n'est pas nécessaire de choisir entre les formations en alternance vaut toujours. Un changement de paradigme a donc eu lieu d'une année à l'autre.

Jean-Pierre RICHER évoque les difficultés de rechercher un contrat professionnel pour les étudiants en Master. Il demande si l'université de Poitiers propose de l'aide.

Noëlle DUPORT répond que les formations peuvent contribuer en proposant les offres qu'elles reçoivent. La CFA SUP de Nouvelle-Aquitaine propose également un accompagnement.

La Présidente ajoute que dans certains domaines, le nombre de contrats proposés est supérieur à l'effectif des étudiants.

Jean-Pierre RICHER indique que l'aspect pécuniaire pose problème, comme cela se voit en Sanitaire et social.

Pour avoir expérimenté l'année dernière Mon Master, Thomas QUEGEO signale les différences d'information d'une filière à l'autre. Il souhaite une meilleure communication, plus centralisée, inspirée de la présentation.

Noëlle DUPORT note cette demande, précisant que les diapositives sont tirées d'un document plus général conçu à destination des composantes, des services de scolarité, des RA, et qui leur a été envoyé en début de semaine. Son travail vise à promouvoir une transmission optimale des informations. Elle envisagera d'ailleurs un transfert de ce support aux étudiants.

La Présidente se montre tout à fait favorable à cette solution.

Noëlle DUPORT a d'ailleurs fait envoyer un mail à tous les étudiants début janvier pour alerter sur la remontée du calendrier.

La CFVU a souhaité avoir une vision transversale des COL, ce qui mène à la présentation de données sur trois années. En orange se trouvent les effectifs de 2022-2023, le vert fait référence au nombre de CAL, de COL, d'inscrits pour 2023-2024, et en bleu, les informations sur les années à venir.

Enfin, la différence entre le nombre de places de l'année prochaine et le nombre d'IA de cette année a été calculée, afin de couvrir tous les besoins en termes d'accueil.

Elle attire l'attention sur la grande stabilité des COL constatée d'une année sur l'autre avec une offre globale en hausse de 141 places (contre 47 pour les CAL).

Les valeurs calculées entre capacité 2024 et effectif 2023 se révèlent positives à de rares exceptions près :

- Quelques mentions de Droit, mais pas sur les plus en tension.
- Le Master Ingénierie de la santé, mais lié au surbooking et non à la baisse de la capacité d'accueil.
- Cinéma et audiovisuel à cause d'un manque de matériel pour accueillir 14 étudiants, donc ils passent à 12.
- Communication des organisations.
- Finance, mais lié au surbooking.

- Actuariat en raison de la mise en place d'une école d'ingénieur.

Thomas QUEGEO se satisfait pour les étudiants de l'augmentation des CAL de 47 places. Il s'enquiert de l'origine de ce phénomène et de sa pérennité au fil des ans.

Noëlle DUPORT explique que la création du Master jeu a, par exemple, créé 20 places supplémentaires. Un Master PIF à l'INSPE a ouvert un parcours de plus. Par ailleurs, les équipes ont opté pour un mode de fonctionnement routinier n'augurant pas d'évolutions importantes des capacités d'accueil à l'avenir, si ce n'est en termes de création ou de fermeture.

La Présidente souhaite connaître le nombre d'étudiants titulaires d'une Licence de l'université de Poitiers dans ceux acceptés en Master.

Noëlle DUPORT apportera la réponse ultérieurement. Elle remercie les services pour la production du tableau qui collecte des données sur trois années, ce qui nécessite beaucoup de travail. La CFVU a par ailleurs émis un vote à l'unanimité.

Hanna GERARD-TANGUY souhaite savoir si une phase complémentaire existait l'année dernière pour l'alternance.

Noëlle DUPORT répond que ce n'était pas prévu sur la plateforme Mon Master. De plus, certaines filières ayant été assez vite sur leur liste complémentaire, une situation de dualité s'en est suivie entre des Masters avec des places vacantes et des étudiants sans formation. Le ministère a donc autorisé les universités à ouvrir de nouvelles périodes de recrutement avec leurs propres outils. Cela a fonctionné à Poitiers en remobilisant Ecandidat. Toutefois, ce système a aussi engendré des difficultés techniques en matière de circulation de l'information et de gestion. Cette année, cette mesure est à nouveau anticipée, ce qui est très bien.

Hanna GERARD-TANGUY demande ce qui justifie la règle du « premier arrivé, premier servi », guère équitable.

Noëlle DUPORT informe de la longue hésitation de la part de la DGESIP sur l'adoption de ce principe dans la mesure où elle doutait de sa légalité. Tergiversation incompréhensible, étant donné que le surbooking se pratique aussi sur Parcoursup, qui recourt aux mêmes principes pour l'octroi des places afin d'éviter une formation avec plus d'étudiants que de capacités d'accueil. Il ne sera toutefois pas possible de privilégier des candidats connus au préalable, la plateforme bloquant ce processus. Il est en effet impératif de prendre en compte le premier contrat chronologiquement déposé.

La Présidente souhaite une communication importante sur ce sujet. Dans certains secteurs, les étudiants sont en effet très pénalisés. Dans d'autres, ce n'est pas le cas, puisqu'il manque de candidats en apprentissage. Les équipes pédagogiques risquent toutefois de se retrouver avec 50 dossiers déposés le même jour. Il faut faire connaître la règle et inciter les étudiants à anticiper le plus tôt possible.

Noëlle DUPORT ajoute que les formations initiales ne peuvent commencer à donner leurs réponses que le 4 juin. En revanche, celles en alternance peuvent déposer les leurs au fil de l'eau en raison d'une dérogation du ministère. Un dossier peut donc être déposé le 23 mars et le candidat peut être recontacté dès le 2 avril pour lui suggérer de commencer à chercher un contrat.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 04

Les capacités d'accueil offertes limitées (COL) à l'entrée en master 1 en 2024-2025 (plateforme nationale de candidature à l'entrée en master 1) sont approuvées à l'unanimité.

d) Calendrier de recrutement pour les candidatures à l'entrée en deuxième année du deuxième cycle conduisant au diplôme national de Master, hors droit à la poursuite d'études

Noëlle DUPORT justifie la nécessité de voter un calendrier en raison des dérogations du SVA (Silence vaut accord) de Parcoursup et Mon Master. Pour rappel, cette clause énonce que toute réponse formulée auprès de l'administration doit obtenir une réponse sous deux mois faute de quoi elle est nécessairement acceptée. Il convient de s'assurer que les candidatures de Master 2 ne souffriront pas de ce genre de recours et que le calendrier tienne en deux mois. Les demandes en cours de cycle seront acceptées du 29 avril au 29 mai, avec une date limite de réponse le 28 juin. Ces dates ont été fixées en accord avec les assesseurs. La CFVU a voté pour à l'unanimité.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 05

Le calendrier de recrutement pour les candidatures à l'entrée en master 2, hors droit à la poursuite d'études, est approuvé à l'unanimité.

5) Alternance

- a) Ajout de quatre formations ouvertes en alternance (apprentissage et contrat de professionnalisation) à l'IAE en 2024-2025 modifiant la délibération n° CA-22-12-2023-17 du Conseil d'administration du 22 décembre 2023 relative à la liste des formations ouvertes en alternance en 2024 -2025**

Noëlle DUPORT explique que l'avancement du calendrier a conduit à quelques perturbations. Quatre nouvelles formations sont ajoutées, mais s'agissant de M2 cela ne perturbe pas l'information sur Mon Master. Elles sont toutes délivrées à l'IAE :

- Management et administration des entreprises,
- Finance en FAD,
- Commerce international en FAD,
- Management international en FAD.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 06

L'ajout de quatre formations ouvertes en alternance (apprentissage et contrat de professionnalisation) à l'IAE en 2024-2025 est approuvé à l'unanimité.

6) Modification de la charte du télétravail

Nicolas BOISTAY présente l'actualisation de ce texte à la suite des accords-cadres du 3 juillet 2023 avec le MESR, le ministère de la Fonction publique, et les organisations syndicales. Le rôle du N+1 est réaffirmé dans l'accord de cette disposition cohérente avec le contexte local et celui de l'équipe. Par ailleurs il est question d'actualiser et de simplifier les supports de communication, notamment dans les demandes de renouvellement en cas d'absence de modification au sein du service. Il convient aussi d'offrir la possibilité d'exprimer les vœux au fil de l'eau sans attendre la prochaine campagne.

Un groupe de travail a donc été constitué et deux rencontres ont été organisées pour revoir l'ensemble de la charte avec les organisations syndicales, en présence d'un membre du CSA et de la formation spécialisée.

Des réunions ont aussi eu lieu avec le service Pilotage et SIRH pour faciliter la gestion des demandes.

Le vote sur ce point a été favorable à l'unanimité lors du CSA du 26 janvier 2024. Si la charte est validée par le Conseil d'administration, l'ensemble des documents sera mis à jour sur IRIS et une communication sera diffusée à l'ensemble des représentants de la communauté universitaire.

Ce document réaffirme les principes suivants : volontariat, confiance entre le N+1 et le N-1, réversibilité en cas d'évolution des organisations et des missions, responsabilité du manager, autonomie et adaptation par rapport à l'environnement de travail.

Il précise que, pour un poste, certaines activités peuvent être effectuées à distance et d'autres non par rapport au contexte ou à l'environnement. De même, il est important d'inscrire les risques dans le DUERP. Enfin, il

est requis de former les personnes qui choisiront cette option, les N+1 et les collègues qui resteront sur site et qui en subissent aussi les conséquences.

Les enjeux sont aussi rappelés sur la QVT et l'attractivité de l'université. Il convient de l'adapter aux missions du service public comme l'accueil des étudiants et des autres publics.

Quelques changements ont été apportés, notamment sur le sommaire de la charte, en supprimant des redondances et en donnant plus de cohérence aux éléments.

L'ensemble de la typologie a été redéfini selon qu'il s'agit de télétravail régulier, ponctuel, temporaire, pour raisons de santé et pour les proches aidants.

En ce qui concerne le délai de trajet site-domicile en cas de besoins impérieux de l'activité ou de dysfonctionnement des équipements, le lieu d'exercice doit désormais se situer dans un périmètre compatible avec un accès, dès le début de la journée suivante, sur le site d'affectation habituel. Auparavant, la règle était de deux heures, mais elle a été assouplie à la suite du dialogue social.

Le travail à distance est aussi possible pour les personnels en décharge d'activité de service à titre syndical. Il existe néanmoins un délai de prévenance au mieux de cinq jours ouvrés, avec une souplesse à 2 jours, afin de permettre au N+1 d'organiser son service.

L'éligibilité se détermine par les activités exercées et varie d'une composante à une autre, puisque le contexte peut varier. Il n'est pas possible d'œuvrer à 100 % *in virtuo* sauf pour raisons de santé ou particularité, et il est important d'être présent sur site de temps en temps.

Le report des jours en distanciel est aussi évoqué : à la demande de l'agent, sur accord du N+1, et en cas de réunion importante imposant d'être sur site, l'activité à distance peut être reportée au lendemain ou surlendemain, voire un autre jour.

Les violences sexistes et sexuelles (VSS) peuvent faire l'objet d'un signalement en ligne. Dès lors, il est possible de saisir la plateforme de l'université dans des cas urgents.

Afin de motiver les personnes à suivre des formations, de nouveaux formats de tutorats ont été trouvés en ligne et la promotion de ceux en ayant suivi devra être mise en évidence par l'affectation de tâches importantes.

Il est possible de formuler sa demande lors de la campagne d'avril pour l'année qui suit dès le mois de septembre.

Elle sera facilitée quand il n'y aura pas de changements de postes ou de lieux d'affectation.

Préalablement, la deuxième session prévue pour les personnes ayant six mois d'ancienneté au mois de mars, sera supprimée. Désormais, les candidatures auront lieu au fil de l'eau.

La commission télétravail pourra être saisie en cas de litige, sans que cela n'entrave le rôle de la CPE.

De l'activité à distance temporaire peut aussi être accordée lors de circonstances exceptionnelles, comme lors de la Covid.

Pour les proches aidants, le process a été réaffirmé au sein de la charte.

Thierry CABIOC'H cite le principe d'octroi de ce mode d'organisation basé sur la confiance entre le N+1 et l'agent. En cas de litige entre les deux parties, il demande si la commission fait foi.

La Présidente précise qu'en cas de difficultés entre le supérieur hiérarchique et l'agent, un processus de médiation peut être accompagné par cette instance.

Nicolas BOISTAY rappelle qu'il n'y a eu qu'un seul cas de médiation sur plus de 500 demandes. Généralement, un accord est toujours trouvé. Il convient aussi d'explicitier les choix.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 07

Les modifications apportées à la charte du télétravail de l'université de Poitiers sont approuvées à l'unanimité.

7) Modification des taux de vacations BIATSS

Nicolas BOISTAY fait part de l'augmentation depuis le 1^{er} janvier de cinq points de l'ensemble des grilles indiciaires à la suite des mesures Guérini. Par conséquent, il est proposé d'impacter proportionnellement les taux horaires des vacations pour chaque catégorie de personnels BIATSS sur le même principe, puisque le calcul se fait par rapport au premier échelon.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 08

Les modifications apportées aux taux horaires des vacations applicables aux personnels BIATSS de l'université de Poitiers sont approuvées à l'unanimité.

8) Seuil d'émission des titres de recettes à 50 euros

David MARTIN soumet au vote le seuil minimum d'émission de titres de recettes, c'est-à-dire la pièce juridique produite par la Présidente et ses délégataires constatant une recette. Cet acte fort permet à l'agent comptable d'en poursuivre le recouvrement. Jusqu'à présent, seuls l'État, les collectivités locales, les établissements publics locaux et les hôpitaux disposaient d'un tel seuil. Depuis 2023, la loi autorise les établissements publics nationaux à voter un seuil d'émission de titres de recettes dans la limite de 50 euros, sans toutefois limiter le recouvrement de sommes inférieures. Or, pour des raisons d'efficacité et d'efficacité dans le processus, il est constaté qu'émettre des sommes importantes de petits titres coûte de l'argent. Cette mesure permettrait de fluidifier la chaîne de recouvrement.

La Présidente estime la proposition comme allant dans le bon sens.

Thierry CABIOC'H s'interroge sur la possibilité d'aller au-dessus de 50 euros, jugeant ce montant un peu bas.

David MARTIN répond que le seuil fixe ce montant, rappelant que les autres organismes publics ont également de moindres limites à ne pas dépasser.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 09

Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité le dispositif suivant :

Le décret n° 2023-144 du 1^{er} mars 2023 relatif au seuil d'émission des ordres de recouvrer, pris par application de l'article 192 du décret n° 2012-1246 du 7 novembre 2012 modifié relatif à la gestion budgétaire et comptable publique, permet de fixer un seuil d'émission des titres de recettes par l'ordonnateur dans la limite de 50 euros. Cette mesure de simplification et d'efficacité permet de concentrer l'action publique sur les enjeux, le coût unitaire de traitement d'une recette, de son émission jusqu'au recouvrement forcé, étant élevé.

Il est proposé de fixer le seuil d'émission des titres de recette à l'université de Poitiers à 50 euros.

9) Délégation du Conseil d'administration à la Présidente de l'université de Poitiers

a) Pour admettre une créance en non-valeur en dessous d'un seuil de 2 000 euros

David MARTIN informe que le décret de gestion budgétaire comptable publique permet à l'assemblée délibérante, quelle qu'elle soit, de déléguer son pouvoir d'admission en non-valeur et de remise gracieuse à son ordonnateur dans la limite d'un seuil de 2 000 euros par créance et par débiteur. Ainsi, le Conseil d'administration se concentre sur la stratégie pour laisser au donneur d'ordres, à la Présidente et à ses délégataires la tactique. L'admission en non-valeur est une décision du Conseil d'administration ou de l'ordonnateur qui constate juridiquement l'irrecouvrabilité d'une créance pour cause de décès, insolvabilité ou en cas de procédure collective ou de surendettement des ménages.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 10

Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité le dispositif suivant :

L'article 193 du décret n° 2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique, l'article 2.3 de l'arrêté du 31 janvier 2018 fixant la liste des pièces justificatives des dépenses des organismes soumis au titre III du décret n° 2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique et l'article R. 276-2 du livre des procédures fiscales permettent à l'assemblée délibérante de prononcer l'admission en non-valeur d'une créance après en avoir constaté le caractère irrécouvrable de celle-ci.

L'assemblée délibérante peut déléguer son pouvoir à l'ordonnateur par délibération dans la limite d'un seuil.

Il est proposé que la Présidente de l'université de Poitiers puisse prononcer l'admission en non-valeur sur délégation du Conseil d'administration jusqu'à un seuil de 2 000 euros unitaire.

b) Pour prononcer une remise gracieuse en dessous d'un seuil de 2 000 euros

David MARTIN propose la même chose pour la remise gracieuse. Contrairement à l'admission en non-valeur, la dette est vraiment due, recouvrable, mais la personne va volontairement demander de s'abstenir de la régler pour des raisons d'indigence. L'an dernier, la dette était de 600 euros. Pour les admissions en non-valeur, le Conseil d'administration s'est prononcé une cinquantaine de fois pour une moyenne de 600 euros par créance. Il est donc proposé de déléguer le pouvoir de remise gracieuse à Madame la Présidente jusqu'à une limite de 2 000 euros unitaires et par personne.

Thierry CABIOC'H en déduit que la Présidente peut répondre au fil de l'eau, sans être contrainte par le calendrier des Conseils d'administration, ce qui implique une simplification.

David MARTIN confirme que l'objectif est de fluidifier la chaîne de traitement et d'aller plus vite. Les autres universités disposent également de seuils.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 11

Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité le dispositif suivant :

L'article 193 du décret n° 2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique et l'article 2.3 de l'arrêté du 31 janvier 2018 fixant la liste des pièces justificatives des dépenses des organismes soumis au titre III du décret n° 2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique, permettent au Conseil d'administration, après avis de l'Agent comptable, la remise de tout ou partie de sa dette en cas de gêne ou d'indigence, à la demande du redevable.

L'assemblée délibérante peut déléguer son pouvoir à l'ordonnateur par délibération dans la limite d'un seuil.

Il est proposé que la Présidente de l'université de Poitiers puisse prononcer la remise gracieuse sur délégation du Conseil d'administration jusqu'à un seuil de 2 000 euros unitaire.

10) Tarifs et subventions

Flora SFEZ annonce que les subventions ont fait l'objet d'une étude en composantes et services, puis analysées par la commission *ad hoc*.

La Présidente propose de passer au vote et invite à visiter la Ruche, bibliothèque qui est un lieu merveilleux ouvert à toutes et tous. Elle a été inaugurée la semaine dernière.

Délibération n° 12

Le dossier des tarifs et subventions est approuvé à l'unanimité.

11) Questions diverses

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

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

Virginie LAVAL

