

# DÉLIBÉRATION n° CA-14-06-2024-01 DU CONSEIL D'ADMINISTRATION



Séance du 14 juin 2024

Compte-rendu du Conseil d'administration  
du 3 mai 2024

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

Le compte-rendu du Conseil d'administration du 3 mai 2024 est approuvé, conformément à l'annexe à la présente délibération et sous réserve d'y apporter les modifications suivantes :

- A la demande de Madame Sylvie HANOTE :

En page 4 : « Sylvie HANOTE explique la finalité de cette formation de type tubulaire, à savoir permettre aux jeunes d'accéder à des passerelles et à des réorientations. »

Corriger en : « Sylvie HANOTE explique que la finalité de cette formation de type tubulaire ne permet pas aux jeunes d'accéder à des passerelles et à des réorientations. »

En page 4 : « Aussi, avant la validation des textes officiels, il y a lieu, tous ensemble, de s'interroger sur cette réforme nationale en étudiant la proposition de motion que va présenter Sylvie HANOTE. »

Corriger en : « Aussi, avant la validation des textes officiels, il y a lieu, tous ensemble, de s'interroger sur cette réforme nationale en étudiant la proposition de motion. »

En page 20 : « Sylvie HANOTE demande pourquoi il existe une différence d'heures entre le référentiel Handicap (6 à 12 h) et les référents DD RSE (de 12 à 18 h). Ne peut-on pas les mettre au même niveau de 6/12 ? »

Corriger en : « Sylvie HANOTE demande pourquoi il existe une différence d'heures entre le référentiel Handicap (6 à 12 h) et les référents Egalité femme/homme (de 12 à 18 h). Ne peut-on pas les mettre au même niveau ? »

### Article 2 : Décompte des voix

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

Fait à Poitiers, le 14 juin 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 10/07/2024

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<sup>er</sup> décembre 2018, vous pouvez également déposer votre recours juridictionnel sur l'application internet Télérecours citoyens, en suivant les instructions disponibles à l'adresse suivante : [www.telerecours.fr](http://www.telerecours.fr)  
Dans ce cas, vous n'avez pas à produire de copies de votre recours et vous êtes assurés d'un enregistrement immédiat, sans délai d'acheminement.

## Compte-rendu du Conseil d'administration

-----  
Séance du 3 mai 2024

### Ordre du jour

#### Vie du Conseil d'administration :

- 1- Informations générales ;
- 2- Compte-rendu du Conseil d'administration du 15 mars 2024 (pour délibération) ;

#### Gouvernance :

- 3- Contrat pluriannuel volet spécifique de l'université de Poitiers pour les années 2022-2027 (pour délibération) ;

#### Vie institutionnelle :

- 4- Suppression de l'IRIAF (pour délibération) et création de l'ENSAR (pour délibération) ;
- 5- Statuts de l'UFR Santé (pour délibération) ;
- 6- Règlement intérieur de l'UFR Santé (pour délibération) ;
- 7- Règlement intérieur du Centre du don du corps (pour délibération) ;
- 8- Statuts de l'UP (pour délibération) :
  - a) Modification de la liste des composantes,
  - b) Modification de la répartition des sièges pour la CFVU.
- 9- Désignation de deux élus usagers du Conseil d'administration (un homme et une femme) pour siéger à la commission de discipline du baccalauréat en qualité de titulaire et de suppléant (pour délibération) ;

#### Recherche :

- 10- Règlement intérieur de l'IFR Énergie, Environnement, Évolution (pour délibération) ;

#### Formation et vie universitaire :

- 11- Prime de responsabilités pédagogiques 2023-2024 : principes généraux, taux et fonctions (pour délibération) ;
- 12- Prime pour charges administratives : taux et fonctions (pour délibération) ;

#### Ressources humaines :

- 13- Actualisation du référentiel d'équivalences horaires (pour délibération) ;
- 14- Évolution du régime indemnitaire des personnels contractuels CDD BIATSS (pour délibération) ;
- 15- Mise en place d'un régime indemnitaire pour les personnels CDD et CDI LRU (pour délibération) ;
- 16- Protocole RH d'I-Médias, modalités d'organisation du service (interventions en heures non ouvrées et astreintes) et révision des critères de l'IFSE (pour délibération) ;

#### Budget et finances :

- 17- Budget rectificatif n° 1 (pour délibération) ;
- 18- Tarifs et subventions (pour délibération) ;

#### Questions diverses.

**Les membres présents :**

*Collèges A, B et BLATSS :*

Thierry CABIOC'H ; Isabelle DELOUVÉE ; Isabelle DUFRONT ; Annie GENIET ; Sylvie HANOTE ; Aurélie HILT ; Virginie LAVAL ; François LECELLIER ; Ariane LEMOING ; Sandra MIRVAL ; Stéphanie PAVAGEAU ; Frédéric RIDEAU ; Lucette TOUSSAINT

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

Fabienne RICARD

*Collège des personnalités extérieures nommées :*

Laurence VALLOIS-ROUET ; Richard SALIVES.

*Collège des usagers :*

Lou JEZEQUEL ; Thomas QUEGEO.

**Rectorat :**

Dimitri JAMBRUN.

**Participants avec voix consultative :**

Pierre CHABASSE ; David MARTIN.

**Invités permanents :**

Nicolas BOISTAY ; Laurent-Emmanuel BRIZZI ; Roxane DURAND ; Joseph PALE NABA ; Przemyslaw SOKOLSKI.

**Procurations :**

CERNON Anita	à	DUFRONT Isabelle
DROUET Pascale	à	GENIET Annie
HAYER Nicolas	à	LE MOING Ariane
LAMAZEROLLES Eddy	à	RIDEAU Frédéric
MONCOND'HUY Léonore	à	LAVAL Virginie
PLUMET Sylvie	à	DELOUVÉE Isabelle
RICHER Jean-Pierre	à	CABIOC'H Thierry

## 1) Informations générales

La Présidente évoque le souhait d'échanger aujourd'hui avec les membres du Conseil d'administration sur la réforme à venir impliquant les enseignants du premier et second degré ainsi que les personnels ESAS (École supérieure d'assistants spécialisés). Les enseignants du second degré affectés dans l'enseignement supérieur ont en effet alerté sur les conséquences d'une dévalorisation qu'ils ont pu ressentir vis-à-vis de la C1 du RIPEC. Après cet échange, Laurent EMMANUEL présentera le projet d'installation d'ombrières photovoltaïques sur le campus. Ce programme en cours d'étude s'inscrit dans la stratégie portée à ce niveau par l'Université de Poitiers.

### **Motion relative au projet de réforme nationale de la formation initiale des enseignants et enseignantes du premier et du second degré :**

La Présidente fait savoir que par rapport à cette motion, contrairement à ce qui circule, rien n'est encore officiel ni arbitré, mis à part les grandes lignes concernant l'architecture.

Aujourd'hui, les enseignants vont être formés à partir de la Licence sur un continuum de formations allant de la L1 au Master 2. Le concours est repositionné à la sortie de la Licence de troisième année. Il est donc acté que les étudiants lauréats à ce concours intégreront un Master dans lequel ils auront un statut de Professeurs stagiaires en Master 1 et de fonctionnaires stagiaires en Master 2.

Ces nouveaux concours mis en vigueur dès 2025 laissent pressentir la nécessité pour les équipes pédagogiques de travailler à des modules préparatoires dès la rentrée 2024 malgré l'absence de textes officiels et sans aucune connaissance des contenus. Les maquettes ont été discutées lors des réunions nationales organisées par France université, mais n'ont pas été encore validées. Il était convenu que les textes soient adressés à tous les présidents et présidentes des universités, mais rien, à ce jour, n'a été transmis. Cette situation provoque une grande incertitude, car le retour à la forme plutôt disciplinaire du concours risque de ne pas plaire à une certaine partie de la communauté universitaire. Il est vrai qu'il correspond bien moins à celui de la dernière réforme, même s'il proposait dans une des épreuves d'admission, un oral dédié à évaluer l'implication et l'appréhension du jeune dans le métier.

Cette nouvelle réforme applicable dès la rentrée de 2025 se découpe selon deux axes :

- Une « Licence préparatoire au Professorat des écoles » (LPPE) dédiée à la formation des enseignants du premier degré.
- Des licences dites « disciplinaires » débouchant sur un CAPES et comprenant un module préparatoire au concours de ladite discipline

Cette licence LPPE n'a pas pour objectif d'enfermer l'étudiant dans un parcours tubulaire. En effet, certains nourrissent une vocation à exercer ce métier dès la sortie du bac, tandis que d'autres en revanche, doutent et s'inscrivent dans cette licence pour bifurquer ensuite vers une autre voie. De fait, aujourd'hui, le tube envisagé en LPPE va s'organiser autour des deux matières principales Maths et Français ou autour d'une polyvalence de métiers (Sciences de la vie, Histoire-Géo, EPS...). L'étudiant aura ainsi la possibilité de se tourner vers d'autres orientations, s'il s'aperçoit, en cours de parcours, que le métier auquel il aspirait n'est pas en fin de compte celui qu'il voulait exercer. La vigilance par rapport à ce problème n'est pas simple dans la mesure où les discussions s'insèrent à l'intersection des deux ministères Scolarité et Enseignement supérieur et la recherche et auxquels s'ajoutent les DGRH et les inspecteurs généraux. L'arbitrage ne s'arrête pas à cette interface-là, mais à l'échelle la plus élevée, jusqu'à l'Élysée et Matignon. Ce circuit alambiqué explique pourquoi aujourd'hui les maquettes de l'offre de formation et le contenu des concours ne sont pas connus.

Le Gouvernement demande aujourd'hui à l'Université de Poitiers d'être prête pour la rentrée 2024 à mettre en place la première mouture des concours 2025, ce qui la contraint à les greffer sur ses licences générales. N'oublions pas que l'Université de Poitiers, en partenariat avec le lycée Camille Guérin, porte un PPPE avec le concours du Rectorat. Pour rappel, en première année, la présence des jeunes à l'université est de 75 % et 25 % en classe. La deuxième année, ils sont répartis à 50/50, la troisième année, la tendance s'inverse avec 75 % en classe et 25 % à l'université. Le devenir de ce PPPE, à terme, est donc sa disparition puisqu'il est prévu dans cette réforme de recruter en PPPE une nouvelle promotion de jeunes à la rentrée 2024. Dès septembre 2025, ceux-ci n'iront pas en deuxième année de PPPE, mais intégreront la deuxième année de la L PPPE. Et en

L'occurrence, cette contrainte accule l'université à ouvrir simultanément deux années pour la rentrée 2025. C'est relativement compliqué du fait que, parallèlement à cette échéance 2025, la plateforme Parcoursup doit être paramétrée pour le mois de novembre, sous-entendant un travail préliminaire à réaliser dans le courant des mois de septembre et octobre 2024.

Si l'Université de Poitiers disposait de suffisamment d'ingrédients pour porter cette licence, la discussion s'arrêterait là. Or, ce n'est pas le cas, car la vision sur ce qu'est l'enseignement supérieur ou ce que veut dire « construire un module préparatoire pour le concours », ou bien de penser encore à la formation dans un « continuum de formation », n'est absolument pas maîtrisée. Certes, les universités ont bien participé aux premiers éléments de la réforme entre décembre 2023 et janvier 2024. La voix de France universités a bien été entendue, mais fin 2023, il n'était pas exclu de sortir la formation des enseignants des universités. Aussi, avant la validation des textes officiels, il y a lieu, tous ensemble, de s'interroger sur cette réforme nationale en étudiant la proposition de motion.

Sylvie HANOTE explique que la finalité de cette formation de type tubulaire ne permet pas aux jeunes d'accéder à des passerelles et à des réorientations. Cependant, elle constitue un frein par rapport aux craintes de jeunes qui ne sentent pas très bien dans ce métier. En formation pluridisciplinaire, au demeurant, ils n'auront pas tellement de choix pour se réorienter, mis à part si l'université s'astreint à recréer des renforcements. Voir des jeunes s'enfermer dès le début dans cette licence L1 et poursuivre la formation jusqu'au bout, mais sans grande conviction, suscite beaucoup d'inquiétude, et génère incidemment des retombées sur l'organisation de l'université, qui devra alors proposer de potentielles réorientations, à moyens constants. Cette façon de considérer les choses peut rendre très compliqué le fonctionnement.

La Présidente souligne que cette remarque se révèle particulièrement vraie pour les premiers degrés.

Sylvie HANOTE ajoute que cette situation sera la même au niveau des seconds degrés en mastérisation, car des jeunes se retrouveront potentiellement dans les classes déjà en surcharge.

La Présidente émet de sérieux doutes quant au fonctionnement du continuum de cette formation. Reste à espérer que le contenu du Master pour un étudiant en alternance soit revu, car si, à moyens constants, il faut porter une licence ou un master à 800 heures, un étudiant ne pourra pas l'assumer. Par ailleurs, il ne faut pas oublier la place accordée à la Recherche dans l'éducation : comment suscite-t-on des vocations pour poursuivre en Doctorat sur des questions relevant de l'éducation ?

Isabelle DUFRENT rappelle que le premier trimestre en licence constitue un semestre d'orientation. Il doit donc faire l'objet d'une proposition de passerelle dans ce cadre-là, notamment en guise de solution pour les étudiants ayant échoué au concours – l leur proposer, par exemple, un master à l'issue de cette licence. Cette question se pose déjà à l'heure actuelle, mais risque de se poser de manière encore plus prégnante dans ce cadre-là.

La Présidente précise qu'il n'existe actuellement aucune réponse à cette question.

Fabienne RICARD remercie la Présidente d'avoir abordé ce sujet dès l'introduction de ce Conseil d'administration. Toutefois, elle tient à dire que les enseignants du premier degré déplorent que la presse ait été informée en premier lieu, alors qu'ils étaient les premiers concernés. On leur demande de travailler sur ce projet dans la précipitation et l'urgence alors même qu'ils ne connaissent pas les textes officiels. Ce qui signifie qu'aujourd'hui, le débat s'appuie sur des éléments non concrets. Et dans de telles conditions, il est normal que des questions émergent de leur part pour obtenir des réponses. L'ensemble des enseignants du premier degré ont fait part de leur immense inquiétude par rapport à ce système très segmentaire entre le premier degré et le second degré. Autrefois, dans le premier degré, les enseignants sortaient de l'École normale avec un bac +2 et une qualification d'instituteurs. Aujourd'hui, cela renvoie l'idée d'une licence de préprofessionnalisation pour le premier degré équivalente à ce même système. On peut alors se poser la question de ce qui différencie aujourd'hui les conditions d'obtention du même statut et de la même grille salariale entre Professeurs des écoles et enseignants de second degré avec l'instauration de ce diplôme. De plus, la notion de stagiaire sous-jacente devient floue. Une fois la formation terminée, peut-on parler de régime indemnitaire ou de salaire ? Ces questions n'ont pas vraiment de réponses et en ouvrent incidemment d'autres. Dans le premier degré, il faut bien prendre conscience que les collègues de cette profession sont épuisés et cherchent après plusieurs années d'enseignement à partir. Ceux de maternelle ne se voient pas à 64 ans en classe. Aussi, les futurs collègues de

premier degré qui voudraient quitter l'Éducation nationale après 10 ou 12 ans, que trouveront-ils sur le marché du travail ? Comment se vendre avec une licence qui les a préparés au seul métier d'enseignant du premier degré ? Situation qui risque de se révéler très compliquée. Cette réforme a été initiée au départ pour solliciter des vocations, mais en réalité, elle les éloigne. Et cette conséquence va induire d'autres problématiques pour l'université : faire face à l'urgence des délais, l'absence de textes et tout en même temps, la pression des syndicats.

Le 6 mai, un temps d'échange est proposé à l'INSPE de Poitiers entre 12 h et 13 h 30. Les syndicats étudieront ensemble cette réforme. Elle invite les membres du Conseil d'administration à y participer.

La Présidente souligne que ce qui évite la différenciation entre les enseignants de premier et second degré, c'est la délivrance de la licence qui a valeur de diplôme universitaire. Cela est rassurant et protège. La formation à la recherche par la recherche pour de futurs enseignants est essentielle et c'est d'ailleurs pour cela que l'Université de Poitiers s'est battue. Même si ces licences s'appellent LPPE, elles restent des licences en tant que diplômes universitaires.

Thierry CABIOC'H trouve que la discussion sur cette réforme a finalement tourné plus sur la forme que sur le fond. La seule chose qu'il en ressort, c'est le refus unanime de sa mise en place pour la rentrée 2025, mais rien n'a été dit sur le fond.

La Présidente partage pleinement son avis. Elle rappelle le souci d'anticipation de l'Université de Poitiers à ce sujet par le biais de propositions de rencontres entre les doyens et les doyennes, directeurs et directrices des composantes concernés et l'ouverture de groupes de travail dédiés. Le premier sera centré sur le travail pédagogique, en lien avec les assesseurs, les représentants, les étudiants et collègues impliqués dans la formation. Le second sera représenté par l'émanation de collègues du CSA où des personnels sont également impliqués. L'échange a commencé selon le fil suivant : « Il serait souhaitable d'avoir une approche territoriale de la formation des enseignants de premier degré en ouvrant une LPPE à Poitiers, à Angoulême et à Niort. » Les moyens ne seront pas forcément au rendez-vous, mais l'important, c'est que le souhait politique soit bien marqué. Une fois que la clé de la lecture sera plus avancée, il faudra regarder ce qu'il est possible de faire sur cette réforme.

Proposition de motion lue par Madame la Présidente :

*« Le projet d'une nouvelle réforme nationale de la formation initiale des enseignants et enseignantes, la 4e en 14 ans, fait l'objet depuis plusieurs mois d'une succession d'annonces gouvernementales, dans la presse ou sous la forme de diffusion de documents de travail du Ministère.*

*Le conseil d'administration de l'université de Poitiers note que certains éléments de ce projet de réforme ouvrent de véritables perspectives d'évolution : formation sur cinq ans alliant des enseignements disciplinaires et des enseignements portant sur la connaissance du métier, Master intégralement en alternance avec rémunération des élèves professeurs.*

*Le conseil d'administration de l'université de Poitiers déplore la modalité de communication retenue par le Gouvernement, qui ne favorise pas une concertation apaisée et coordonnée.*

*Le conseil d'administration de l'université de Poitiers exprime sa vive inquiétude sur le caractère encore largement incertain et instable de nombreux contours pédagogiques ou institutionnels de cette réforme, alors que sa mise en œuvre nationale serait envisagée pour la rentrée 2025, avec des modalités transitoires dès la rentrée 2024. La faisabilité d'une telle réforme interroge, compte tenu notamment du calendrier, contraint par la réglementation des concours.*

*Le conseil d'administration de l'université de Poitiers exprime son opposition à toute forme de « désuniversitarisation » de la formation des enseignants et des enseignantes. Compte tenu des enjeux sociétaux, de la place nécessaire de la recherche dans la formation des enseignants et des enseignantes et de la nécessité de permettre la réorientation d'étudiants et d'étudiantes, la formation initiale des enseignants et des enseignantes a vocation à être pleinement maintenue au sein des universités.*

*Le conseil d'administration de l'université de Poitiers appelle le Gouvernement à mettre en place une réelle concertation nationale sur cette question majeure de la formation initiale des enseignants et des enseignantes.*

La Présidente propose d'envoyer cette motion à tous les collègues et aux administrateurs et administratrices dès que le vote sera passé en Conseil d'administration.

La Présidente propose de passer au vote.

## **Motion**

**Les membres du Conseil d'administration de l'université de Poitiers ont adopté à l'unanimité la présente motion qui sera transmise au Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.**

### **Motion relative à la revalorisation du statut national des enseignants du second degré affectés dans le supérieur (ESAS) :**

La Présidente signale avoir été sollicitée par une motion des personnels ESAS et EC de l'IUT 86 au sujet d'une égalité des régimes indemnitaires PES (Prime d'enseignement supérieur) et RIPEC C1.

Ces personnels se réjouissent des motions prises par le Conseil d'administration pour soutenir le mouvement des ESAS au niveau national. Ils trouvent cependant que le fonctionnement est mis en danger compte tenu du régime indemnitaire qui n'est pas à la hauteur de l'engagement et de l'investissement des ESAS. Ils ont mis en avant dans leurs discussions leur mal-être au regard de l'absence d'équité entre les ESAS et les enseignants-chercheurs. Par le passé, une PESR dédiée aux enseignants-chercheurs et aux ESAS avait été définie avec la base d'un montant identique. Le RIPEC a permis une revalorisation des enseignants-chercheurs et des ESAS, mais avec un écart de prime de 2 200 € (6 400 € pour les EC et 4 200 € pour les ESAS). La conséquence de cette iniquité a fait naître chez cette catégorie une dévalorisation avec non-reconnaissance de son investissement au sein de l'établissement. Ces enseignants demandent donc à l'université de subvenir à ce décalage lié au statut de C1 en compensant localement l'écart entre la PES des ESAS et la composante C1 du RIPEC des enseignants-chercheurs. Leur demande insiste sur la prise en charge de la différence de traitement entre les EC et les ESAS dont ils sont affectés.

Lors de la mise en place du RIPEC, l'Université de Poitiers a choisi d'opter pour trois primes :

- La C1 est une prime liée au statut prise en charge au niveau national.
- La C2 correspond à une prime de responsabilité pédagogique distribuée à tous les enseignants émargés à une fonction pédagogique et variable en fonction de la responsabilité exercée.

Depuis le début, la PCA (Prime pour charge administrative) a été maintenue et alignée au même montant que celui du RIPEC, étant donné qu'un PRAG assesseur à la pédagogie y a droit au même titre. Les personnels hospitalo-universitaires n'émargeant pas à la RIPEC sont également concernés par la PCA dès lors qu'ils sont engagés dans une responsabilité.

- La C3 est réservée aux enseignants-chercheurs. Elle s'inscrit en prolongation de la PEDR qui, aujourd'hui, se distribue sur la pédagogie, la recherche ou l'investissement, et ne concerne pas les PRAG.

Si l'Université de Poitiers décidait de compenser une prime sur des aspects statutaires, ce serait une perte financière incommensurable puisqu'il existe presque 184 ESAS. La politique actuelle qui contribue à trouver des moyens pour aider les contractuels à vivre dignement représente, à terme, environ 6 000 € pérennes à injecter chaque année, voire plus, pour arriver au taquet. Ce n'est donc pas à l'Université de Poitiers à compenser, surtout si le budget 2023 est déficitaire. Les personnels BIATSS n'ont bénéficié de primes qu'en raison de la redistribution de l'excédent budgétaire (- 800 000 € pour l'UP).

Les personnels ESAS, investis largement dans les équipes, ne comprennent pas pourquoi ils ne sont pas reconnus. Dans une équipe pédagogique, les ESAS s'engagent, au même titre que les enseignants-chercheurs, voire parfois plus, sur des missions strictement administratives ou pédagogiques, mais ce n'est pas pour ces raisons-là que l'Université de Poitiers doit compenser par une prime dite « statutaire ».

Cette discussion importante reste ouverte par solidarité du mouvement engagé contre cette réforme.

Thierry CABIOC'H insiste sur le rôle essentiel de ces personnels dans le fonctionnement de l'université. Il serait dommage de perdre certains éléments de l'enseignement supérieur pour le secondaire pour des questions purement financières. Ce préjudice constituerait de fait un risque majeur pour l'établissement. C'est bien pour cela qu'au-delà de la motion, il faut arriver à trouver un moyen de mettre en place cette prime pour récompenser ces personnes participant significativement au fonctionnement de l'université.

Pour Fabienne RICARD, une fois de plus, l'État, à l'origine de la réforme, laisse les universités décider et se débrouiller entre régime salarial et régime indemnitaire.

La Présidente réaffirme que la prime est liée à un statut et non pas à une fonction, d'où la nécessité de négocier au niveau national. Traduire un budget négatif par une absence de volonté politique de compenser n'est pas tout à fait la même chose. La responsabilité du budget de l'établissement lui incombe en tant que Présidente, et elle se doit d'être garante de la soutenabilité financière. Injecter aujourd'hui 600 000 € de manière pérenne dans la balance n'est pas jouable, car les comptes ne le permettent pas.

Pierre CHABASSE pense que ce débat se place sur une question bien précise : comment répondre à un enjeu indiciaire par de l'indemnitaire ? Il faut prouver que cela ne peut pas fonctionner.

Déjà dans un premier temps, le mieux à faire serait de donner une clarification sur le statut dans son ensemble pour les personnels du second degré et de l'enseignement supérieur, mais également d'actualiser le texte de référence qui date des années 80. L'enjeu est que cette place soit totalement réinterprétée sous tous les aspects. Il faut le rappeler, dans l'esprit, le seul levier susceptible d'être trouvé dans l'établissement au regard de l'autonomie, c'est ce volet indemnitaire très particulier tiré de la loi LRU, avec la prime d'intéressement. Or, la mise en place de ce régime indemnitaire se trouve un peu en rupture. La prime n'a pas vocation à financer systématiquement l'ensemble des collègues, mais doit plutôt se baser sur une évaluation et une appréciation de résultats. Or, on voit bien que même le véhicule juridique est contraint et ne se risque pas à cette torsion. S'il fallait en tenir compte, alors cela reviendrait à se demander comment répondre à de l'indemnitaire qui, finalement créerait une charge pérenne acquise définitivement, alors que le contexte de l'établissement de ces dernières années ne le permet pas. L'université doit faire face au financement de l'indiciaire de ces personnels puisqu'une part de l'augmentation du point d'indice n'est pas financée. C'est bien là le sujet. Une compensation de tout l'indiciaire ajoutée au volet indemnitaire viendrait en substitution d'éléments qui normalement appartiennent à l'État.

Cette question-là se pose certes légitimement pour les ESAS. Toutefois, opter pour un système par la voie indemnitaire et compenser des situations inégalitaires conduirait l'établissement extrêmement loin. Certains personnels administratifs pourraient considérer demain ce système totalement illégitime justifiant leur position par une inégalité du niveau de primes interministérielles. Pourtant, l'établissement a concentré ses efforts sur la politique pour améliorer le dispositif indemnitaire. Grâce au COMP, il a été financé par l'État dans le cadre d'un dialogue et a apporté néanmoins des moyens. Ce n'est pas tout à fait le même contexte, car c'était en avance de la phase de revalorisation de la LPR, dont la visibilité est bien marquée. Demain, ces deux catégories de personnels peuvent s'interroger légitimement et objectivement sur les raisons pour lesquelles les personnels administratifs seraient moins payés que d'autres collègues alors que certains corps (comme ceux de l'ENS par exemple) ont statutairement une vocation interministérielle. On voit bien là que cette situation peut conduire à des comparaisons légitimes sans fin et l'établissement aurait du mal à rattacher la grille indiciaire des enseignants-chercheurs et ingénieurs de recherche à leur mission.

La Présidente fait savoir que l'Université Lyon 1 a activé une prime individuelle C3. Ce qui signifie que tous les collègues ne sont pas concernés par la prime. C'est une prime d'intéressement.

Proposition de motion lue par la Présidente :

*« Le projet d'une nouvelle réforme nationale de la formation initiale des enseignants et enseignantes, la 4e en 14 ans, fait l'objet depuis plusieurs mois d'une succession d'annonces gouvernementales, dans la presse ou sous la forme de diffusion de documents de travail du Ministère.*

*Le conseil d'administration de l'université de Poitiers note que certains éléments de ce projet de réforme ouvrent de véritables perspectives d'évolution : formation sur cinq ans alliant des enseignements disciplinaires et des enseignements portant sur la connaissance du métier, Master intégralement en alternance avec rémunération des élèves professeurs.*

*Le conseil d'administration de l'université de Poitiers déplore la modalité de communication retenue par le Gouvernement, qui ne favorise pas une concertation apaisée et coordonnée.*

*Le conseil d'administration de l'université de Poitiers exprime sa vive inquiétude sur le caractère encore largement incertain et instable de nombreux contours pédagogiques ou institutionnels de cette réforme, alors que sa mise en œuvre nationale serait envisagée pour la rentrée 2025, avec des modalités transitoires dès la rentrée 2024. La faisabilité d'une telle réforme interroge, compte tenu notamment du calendrier, contraint par la réglementation des concours.*

*Le conseil d'administration de l'université de Poitiers exprime son opposition à toute forme de "désuniversitarisation" de la formation des enseignants et des enseignantes. Compte tenu des enjeux sociétaux, de la place nécessaire de la recherche dans la formation des enseignants et des enseignantes et de la nécessité de permettre la réorientation d'étudiants et d'étudiantes, la formation initiale des enseignants et des enseignantes a vocation à être pleinement maintenue au sein des universités.*

*Le conseil d'administration de l'université de Poitiers appelle le Gouvernement à mettre en place une réelle concertation nationale sur cette question majeure de la formation initiale des enseignants et des enseignantes. »*

La Présidente propose de passer au vote.

### **Motion**

**Les membres du Conseil d'administration de l'université de Poitiers ont adopté à l'unanimité la présente motion qui sera transmise au Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.**

### **Étude de boucles énergétiques locales à l'université :**

Laurent-Emmanuel BRIZZI présente les grandes lignes du projet de réalisation d'un parc photovoltaïque sur un ensemble de parkings et de terrains de l'université.

Cet investissement a été engagé pour assurer et maîtriser la facture énergétique de l'établissement afin de pallier la problématique de l'augmentation du prix de l'énergie issue de la crise ukrainienne. L'objectif est de réduire la part ouverte au marché public en négociant en permanence ses tarifs. L'autoproduction offrira l'avantage de s'affranchir des fluctuations du marché et d'avoir une visibilité du tarif sur vingt ans. Ce n'est actuellement pas le cas puisque ce tarif est négocié tous les ans ou tous les deux ans.

Cet équipement permet également de répondre partiellement au décret tertiaire imposant une réduction des consommations par rapport à 2010, de l'ordre de 40 % pour 2030 et jusqu'à 65 % jusqu'en 2050. Il s'inscrit ensuite dans l'enjeu en termes d'image et de valeurs que porte l'université, déjà très investie dans les énergies renouvelables. Pour chaque rénovation de bâtiments, quand cela était faisable, des panneaux photovoltaïques ont été ajoutés sur les toits. De fait, ce nouveau projet avec un imposant volume prévu va ouvrir à une large part modale d'énergie renouvelable. Il s'agit également de développer un partenariat local avec Sorégies.

Cette installation va concerner les parkings A (faculté de Droit), B (en face de l'administration de SFA), C (devant le complexe sportif Marie-Amélie Le Fur) et D (faculté de Médecine). Le potentiel s'élève à 7 730 kWc, représentant 8 GW à l'année. Pour donner une idée, la consommation du campus A, B, C, D est de l'ordre de 12 GW à l'année. Potentiellement, cela représente 75 % de la consommation de l'établissement. On qualifie cette consommation de potentielle, car normalement, il faudrait consommer tous les électrons de la production pour atteindre cet objectif-là, mais à condition de ne pas tenir compte de la saisonnalité comme paramètre.

Le montage s'est effectué sur une base juridico-économique. La gérance a été confiée à une société pour bâtir un projet clé en main. Elle va s'occuper d'investir dans les installations photovoltaïques soit à l'aide de fonds propres, soit à l'aide d'une dette bancaire à travers un emprunt. Elle prendra en charge l'exploitation et sa maintenance. Elle assurera également toute la gestion financière.

Des comités d'experts ont défini la société avec un statut SS par actions à responsabilité limitée. Le pack d'associés a été prévalidé. Un travail sur le modèle économique est en cours. Deux options ont été choisies :

- La CI (consommation individuelle) de l'Université de Poitiers qui sera le seul client potentiel, mais avec possibilité d'avoir un acheteur obligé, à savoir l'État, avec des prix garantis vingt ans. L'avantage de cette option permettra de répondre au décret tertiaire.
- L'ACT (Autoconsommation territoriale). La société va déléguer à un agrégateur de trouver des clients dont la négociation se fera en fonction de chacun de ses consommateurs.

Tout est ainsi transparent pour l'université au niveau économique. Elle sera simplement membre de la société. Le prix de vente, quel qu'il soit, en fonction de la consommation, va remonter à la société. Cette dernière assurera la maintenance, l'exploitation, les frais de gestion, et remboursera l'emprunt. Les bénéfices seront répartis à 50 % entre Sorégies et l'université.

Tout est en place maintenant pour installer ce modèle économique.

Pour des raisons techniques, il faut que le consommateur et le producteur soient situés dans un rayon de moins de trois kilomètres. Raison pour laquelle l'Université de Poitiers est obligée de conjuguer avec des partenariats locaux. Pour cela, l'agriculteur devra démarcher et rivaliser avec la concurrence.

La Présidente ose espérer qu'au-delà de la contrainte des trois kilomètres, auraient été démarchés le CHU, Grand Poitiers et l'Université de Poitiers.

Laurent-Emmanuel BRIZZI répond que tout dépend du tarif proposé.

Pour la Présidente, il semble évident de le faire par rapport à la bonne assise et au positionnement territorial de l'établissement.

Laurent-Emmanuel BRIZZI rappelle que l'Université de Poitiers possède déjà son propre réseau électrique avec une boucle locale 20 000, ce qui d'emblée réduit le coût de la réalisation.

Sandra MIRVAL demande si La Plaine située derrière les bâtiments du CROUS est concernée par le projet.

Laurent-Emmanuel BRIZZI explique qu'effectivement, le projet comporte deux phases. La première sera dédiée aux parkings dont les autorisations sont relativement faciles à obtenir étant donné l'obligation réglementaire d'installer d'ombrières photovoltaïques à tous les parkings de plus de 1 000 m<sup>2</sup>. La deuxième concernera la Plaine de Briandon. L'autorisation est plus longue à obtenir, car elle nécessite une étude d'impact environnemental et est soumise à un conditionnement.

Sandra MIRVAL signale que derrière la Plaine se trouve un petit chemin menant au terrain de rugby envahi de ronces.

Laurent-Emmanuel BRIZZI explique que le système prévu sera installé sur pylônes. Il n'a pas encore été décidé s'ils étaient orientables. Et il a demandé dans le cahier des charges de faire un écopâturage en dessous.

La Présidente garantit la préservation des petits chemins.

Laurent-Emmanuel BRIZZI fait part d'une implantation très ponctuelle et d'un maillage pas tout à fait aussi régulier. Tous les bois ont été conservés.

Fabienne RICARD évoque le parking du parc des Expositions à Poitiers, conçu par Grand Poitiers complètement couvert de photovoltaïque. Cet exemple ressemble fortement au modèle économique qui vient d'être proposé.

Sylvie HANOTE tient à souligner le travail effectué sur ce dossier qui apporte, dans son ensemble, de bonnes nouvelles.

La Présidente ajoute qu'un juriste de l'Université a bien aidé à la réalisation de ce projet. Il peut être remercié aujourd'hui, car il a permis d'avancer le sujet.

## **2) Compte-rendu du Conseil d'administration du 15 mars 2024**

La Présidente demande si ce compte-rendu fait l'objet de réflexions.

Annie GENIET fait part d'une remarque de Claire de BISSCHOP à propos du manque de sens d'une de ses phrases en page 12. Il a été transcrit : « Claire DE BISSCHOP a entendu lors d'autres réunions de l'objectif de l'Université de Poitiers en matière de décarbonation et d'amélioration du bilan GES en plus de l'évolution des bâtiments. Elle demande s'il est possible d'estimer le bénéfice attendu, la part de réduction des charges induite, les enjeux sur le budget des années futures. » Elle propose de rappeler les bons propos : elle avait dit « ... que sur d'autres réunions, la question de la réduction de l'empreinte carbone avait été évoquée, notamment lors de la réunion des directeurs de labos et assesseurs de recherche à laquelle elle avait participé, et au cours de laquelle

on leur avait demandé que les labos proposent des éléments des deux RS qui allaient devoir travailler sur le sujet. Elle avait ajouté « ... que la diminution de l'empreinte carbone de l'université pouvait concerner de nombreux aspects de son activité en plus de la problématique des bâtiments ». Elle avait évoqué la possibilité d'estimer les bénéfices attendus.

La Présidente propose d'envoyer cette suggestion à Roxane DURAND pour substituer la phrase pointée dans ce document.

Sylvie HANOTE ajoute que sur la même page, une phrase ne comporte pas de verbe.

La Présidente propose de passer au vote après ajout de ces modifications.

#### **Délibération n° 01**

**Le compte-rendu du Conseil d'administration du 15 mars 2024 est approuvé à l'unanimité, sous réserve d'y apporter les modifications suivantes :**

- **A la demande de Madame Sylvie HANOTE :**

**En page 12 : « Aussi, prétendre que le ministère, et le Gouvernement de manière générale, se désengage de l'ESR et que l'Université fait face en dégradant potentiellement cette qualité de vie. Et l'Université de Poitiers ne mérite pas cela. »**

**Corriger en : « De manière générale, le ministère et le gouvernement se désengagent de l'ESR, en conséquence, l'Université doit y faire face en dégradant potentiellement cette qualité de vie, or l'université de Poitiers ne mérite pas cela. »**

- **A la demande de Madame Claire de BISSCHOP :**

**En page 12 : « Claire de BISSCHOP a entendu lors d'autres réunions de l'objectif de l'Université de Poitiers en matière de décarbonation et d'amélioration du bilan GES en plus de l'évolution des bâtiments. »**

**Corriger en : « Claire de BISSCHOP dit qu'à d'autres réunions, la question de la réduction de l'empreinte carbone avait été évoquée, notamment lors de la réunion des directeurs de laboratoires et assesseurs recherche à laquelle elle avait participé et au cours de laquelle il avait été demandé que les laboratoires proposent des référents D2RS qui allaient devoir travailler sur le sujet. Elle ajoute que la diminution de l'empreinte carbone peut concerner de nombreux aspects de l'activité en plus de la problématique des bâtiments. »**

### **3) Contrat pluriannuel volet spécifique de l'université de Poitiers pour les années 2022-2027**

La Présidente rappelle que le contenu du Contrat pluriannuel de l'établissement a été présenté lors du dernier Conseil d'administration et qu'il n'y a pas lieu de revenir dessus en détail aujourd'hui.

Ce contrat d'établissement s'inscrit dans le temps long des années 2022 à 2027. Les premières discussions ont eu lieu durant l'année 2020 avec le ministère et devraient se traduire par une prochaine signature. Ce document a été conçu pour adhérer aux enjeux stratégiques de l'Université de Poitiers à travers trois objectifs opérationnels. Les enjeux sociétaux ont été identifiés à travers l'interdisciplinarité volontairement mise en œuvre. Elle fait savoir que sa responsabilité est engagée vis-à-vis de ce contrat par cette notion de durabilité au cœur de l'établissement. Elle doit être introduite en tant qu'actrice phare d'une université en jouant sur ce fameux carré de la connaissance de la formation, la recherche, l'innovation et le service à la société.

Le contrat déposé sur le bureau virtuel dans son intégralité peut susciter encore des remarques qui seront accueillies librement en vue d'échanger.

Ce contrat, présenté en CSA dans la matinée, vient de recevoir un avis favorable.

La Présidente propose de passer au vote.

#### **Délibération n° 02**

**Le volet spécifique de l'université de Poitiers prévu dans le contrat pluriannuel de site de l'Alliance universitaire Aliénor d'Aquitaine 2022-2027 est approuvé à l'unanimité.**

#### **4) Suppression de l'IRIAF et création de l'ENSAR**

La Présidente invite Jean-Marc BASCANS, Directeur de l'IRIAF à venir parler de la transformation de l'IRIAF en école d'ingénieurs interne et publique à Niort, évènement qui suscite une forte pression à Niort. Cette école ne bénéficie pas d'un bon accueil, alors que la qualité de sa formation laisse présager la venue d'un nouveau public. Et même si le nombre d'élèves ne correspond pas à l'objectif attendu, l'important est d'avoir une formation de qualité dans ce métier sur un territoire connecté. La création de cette école dédiée au domaine des données en lien avec des entreprises installées sur le périmètre niortais ajoute une plus-value importante en termes d'offre de formation.

Elle tient à remercier Jean-Marc BASCANS qui mérite de multiples compliments vis-à-vis de la conduite de ce dossier. Il a été mené efficacement sur un temps très court dans un esprit d'équipe collectif, souligné d'ailleurs par la CTI lors de sa visite.

Jean-Marc BASCANS remercie tous les membres présents et toute l'équipe de la Présidence de l'Université de Poitiers d'avoir soutenu ce projet.

Cette école d'ingénieurs, appelée ENSAR, (École nationale des Sciences applicatives et du risque) est le fruit d'une réflexion sur l'évolution d'une offre de formation existante au sein de l'Institut des risques industriels, assurantiels et financiers (IRIAF) sur le territoire spécifique niortais. Ce projet est venu renforcer une partie de la stratégie de l'Université de Poitiers, qui visait à développer l'ingénierie et l'offre de formation d'ingénieurs avec l'ambition de collaborer avec le monde professionnel environnant bien connu du territoire niortais. De même, l'évolution des métiers allait également vers cette notion d'ingénierie et mettait en valeur le titre d'ingénieur. C'est donc pour cette raison qu'a été demandée l'autorisation de pouvoir commencer ce projet d'évolution de l'institut IRIAF en école d'ingénieurs.

Un travail assez long d'accréditation d'un peu plus de deux ans a dû se faire avec la CTI. Il devait concrétiser la volonté de former des ingénieurs de gestion du risque QSE (Qualité, sécurité et environnement) et SSI (Sécurité des systèmes d'information) en s'appuyant sur l'expérience de la cybersécurité et la cyberrésilience. La deuxième force apportée fut l'analyse de la donnée avec pour appui, la valorisation économique de la donnée. Au moment de l'audit de fin août 2023, la CTI a fait passer au sein de son bureau deux nouvelles spécialités, la « Science de la donnée » et l'« Intelligence artificielle ».

La création de cette école et cette nouvelle offre de formation se construisent sur une vision à plus long terme, toujours dans cette stratégie de développer l'offre d'ingénieur au sein de l'Université de Poitiers. Ce projet a été mené dans la perspective d'intégrer dans cette école d'ingénieurs qui se veut, malgré tout, généraliste, d'autres formations sur un, deux ou trois ans, ou plus. Ceci explique la construction d'une école apte à délivrer un titre d'ingénieurs, avec, en son sein, un département, mais qui potentiellement, pourrait être délivrée par plusieurs départements. Cette nouvelle école a pris le nom de code officiel ENSAR.

Le département visé n'est plus celui thématique « Sciences du risque et de la donnée » pour former des ingénieurs, il fait partie aussi des cadres à travers les Masters, dans cette notion de Gestion des risques et de valorisation économique de la donnée. Ses composantes auront deux missions essentielles : la formation et le volet recherche avec adossement des trois laboratoires importants de l'Université de Poitiers, le LEP (Laboratoire d'économie de Poitiers), Pprime et Ixlim. Cela montre bien toute l'interdisciplinarité de l'objet du risque et de la nouvelle école : un volet international, un autre plus spécifiquement lié au transfert scientifique et une gouvernance, dédiée à cette spécificité d'école sur un ou plusieurs départements plus thématiques.

La gouvernance s'appuie non seulement sur l'ensemble des services de l'établissement universitaire de Poitiers, mais aussi sur un service globalisé ouvert spécifiquement à Niort. L'ENSAR constituera un Conseil d'école, un comité de Direction, une Commission scientifique transverse pour le volet recherche et une Commission Qualité et amélioration continue pour gérer toute la communication autour de l'école (problématiques de situation de handicap, ou relations internationales). Le département « Sciences du risque » est un département disposant d'une autonomie pédagogique sur le volet de la formation, tout le reste étant géré au niveau de l'école. Cela peut être un peu étonnant au niveau administratif, mais la spécificité à Niort et le choix de l'IRIAF est de mettre au service ces personnels dits « administratifs BIATSS » pour l'ensemble des formations disponibles sur Niort. Cette mutualisation va permettre de transférer tous les moyens de l'IRIAF au sein de l'ENSAR, en affectant deux ingénieurs d'étude et une autre personne faisant office de responsable administratif. Cette capacité à mutualiser les moyens permet de faire vivre l'ensemble des formations sur la région niortaise ainsi que la structure ENSAR.

L'offre de formation propose deux diplômes d'Ingénieurs. Le premier, en Gestion des risques avec proposition des deux options QSE et SSI (dont la spécialité est bien la gestion du risque d'origine cyber et de la résilience face à ce risque). Le deuxième en Science de la donnée valorise la science de la valeur économique de la donnée. Il s'agit du titre de Data Analyst (ou statisticien), c'est-à-dire un chargé d'études statistiques.

Ces deux titres sont construits sur le même mode de formation (FISEA). La première année se fait sous le statut étudiant en formation initiale avec stage obligatoire et expérience à l'international. Les deux autres années s'organisent obligatoirement sous forme de contrat d'apprentissage.

Les recrutements se feront sous forme de concours sur titre (Licence ou BUT scientifiques pour le titre Gestion du risque et Licences scientifiques et économiques pour le titre Sciences de la donnée).

Par ailleurs, deux nouvelles spécificités phares sont offertes dans cette école d'ingénieurs : les Masters Sécurité incendie formeront au métier d'ingénieur préventeur expert en sécurité incendie et les Masters Actuariat, formeront des chargés d'études actuarielles financières et/ou techniques produits. En effet, le risque financier au sein d'institutions financières ou de mutuelles d'assurances est souvent une source d'inquiétude difficile à gérer. Et en l'occurrence, L'ENSAR, par son expertise dans ce domaine depuis plus de 23 ans (elle a été reconnue par un label Université de l'assurance) saura former les profils appropriés.

L'adossement au domaine de la recherche est attribué à dix enseignants-chercheurs titulaires, dont trois passent Maîtres de conférences et chercheurs associés à mi-temps, répartis dans cinq laboratoires d'affiliation différents. Cela montre encore l'importance à mettre en évidence l'interdisciplinarité, la pluridisciplinarité ou d'aller jusqu'à même la « transdisciplinarité ».

Comme évoqué précédemment, trois laboratoires de recherche de l'Université de Poitiers soutiennent ce projet : Pprime, LEP et Xlim. Deux plateformes technologiques ont été créées : la plateforme incendie HESTIA et Cyber Range FRUIT, qui est un simulateur particulier de tout ce qui comprend un système d'information interne à une organisation et tous les flux externes. D'ailleurs, une chaire partenariale sur cette problématique formation et recherche sur les bons usages en cas de crise cyberest en train de se construire.

Les équipes IRIAF associées aux professionnels partenaires ont mûrement réfléchi à la transformation de cet institut en nouvelle école d'ingénieurs et à sa réelle viabilité. À partir de là, les éléments fédérateurs de ce projet se sont mis en ordre de marche pour obtenir une accréditation de la CTI, qui a été acceptée fin 2023. Cela fait plus de deux ans et demi que le travail est en route. Il a nécessité une organisation du temps de travail compliquée avec une surcharge non négligeable. Grâce à tous ces efforts, la transformation de l'institut IRIAF en école d'ingénieurs a pu voir le jour. Ainsi, la composante IRIAF disparaît et fait émerger la création de la composante ENSAR école d'ingénieurs accréditée CTI.

Ce processus long suppose quelques craintes et nécessite l'avis de beaucoup d'instances et de commissions internes à l'Université de Poitiers. Il sera également demandé l'avis du CNESER avant l'arrêté de la création de l'ENSAR et la suppression de l'IRIAF. Une direction provisoire gèrera l'établissement jusqu'à la validation des statuts par le Conseil d'administration. Sur proposition de Madame la Présidente, une directrice pour cette école sera nommée par Madame la ministre. Ces multiples avis porteront au moins jusqu'au début de l'année 2025, mais rien n'empêche de trouver des solutions pour avoir une structure capable d'accueillir la première promotion dès le 9 septembre 2024.

Tous les moyens de l'IRIAF sont transférés dans cette école d'ingénieurs, qu'ils soient financiers ou logistiques, ou même humains. Les personnes des ressources humaines affectées ont été choisies pour avoir toutes participé activement à la création de cette école. Elles se comptent parmi les personnels Biatss (techniciens, conseillers pédagogiques) et les Enseignants-chercheurs (Professeurs des universités, Maîtres de conférences) [liste page 13 du PowerPoint de présentation]. Le but est de faire intervenir le plus possible des professionnels experts de leur métier sur des concepts et des thématiques très précis.

Un nouveau statisticien en section 26 Maths appliquées sera recruté dès la rentrée 2024, en complément de l'équipe pédagogique. Trois Maîtres de conférences associés à mi-temps seront renouvelés dans l'équipe ENSAR.

Le taux d'encadrement s'avère donc tout à fait viable même s'il faut le défendre très fortement devant la CTI. L'équipe reste certes restreinte, mais elle est pluridisciplinaire et a l'avantage d'avancer dans le même sens.

La nouvelle offre de formation ENSAR offrira en 2024 un Master ancienne formule IRIAF, en Risques et environnement avec un parcours QSE et SSI. Les deux anciennes Licences mention Économie Gestion avec le parcours Risque Assurance et la mention Sciences pour l'Ingénieur avec le parcours Sciences du danger seront arrêtées dès la rentrée 2024. Les cycles M1 et M2 seront bien évidemment terminés. La nouvelle offre va commencer dès la rentrée 2024 pour la première année des deux titres d'ingénieurs et la première année des deux Masters revus. En pleine activité, 310 places seront disponibles, dont 80 pour les M1 et M2, le reste pour les trois années des deux titres d'ingénieurs.

Pour conclure, il est important de remercier l'équipe de l'IRIAF, celle du campus de Niort, la Présidente et son équipe ainsi que le monde professionnel d'avoir contribué à ce projet.

La Présidente souhaite contextualiser la fermeture des deux parcours IRIAF de licences générales en faisant part d'un autre argument. La réforme des BUT à l'université a eu un impact sur ces deux licences puisqu'elles étaient principalement alimentées par des étudiants issus de BUT. De fait, il était naturel de fermer ce qui coûtait pour le réinjecter dans d'autres forces et moyens, notamment cette école et tout l'écosystème généré.

Thierry CABIOC'H tient à féliciter les collègues de l'IRIAF vis-à-vis de ce travail de longue haleine qu'il a pu suivre en tant que Directeur de la faculté des Sciences. L'objectif de passer de 137 étudiants à 310 fait partie d'une phase de croissance avec une accession importante d'un nombre d'étudiants supplémentaires au métier d'ingénieur.

Pierre CHABASSE signale que le vote du Conseil d'administration est important, car il fera partie des éléments du dossier à remonter au ministère en préparation du CNESER. Le vote est porteur d'une seule délibération avec trois éléments clés :

- La suppression de l'IRIAF
- La création de la nouvelle école
- L'administration provisoire pour assurer une continuité dans le fonctionnement concret de l'Institut puis de l'école sans interruption.

L'acte de naissance de l'école sera officialisé avec l'arrêté du ministère, mettant fin à l'Institut. Ensuite, la gouvernance de la nouvelle école devra faire l'objet d'élections, afin qu'elle puisse préparer et délibérer sur les statuts à définir. C'est seulement après que la nomination du directeur ou de la directrice aura lieu. Dans l'intervalle, la continuité du fonctionnement est indispensable pour expédier les affaires courantes, pour exécuter un budget ou pour gérer le personnel. Selon les modalités que déterminera le Conseil d'administration dans une délibération spécifique, ces éléments seront détaillés. Toutefois, ces conditions s'inscriront dans le cadre d'une prolongation de la mandature des personnes siégeant au Conseil et sur la nomination de l'administrateur provisoire à sa tête. Il faut au moins que dans la délibération d'aujourd'hui, soit acté le principe d'une administration provisoire pour permettre de l'inscrire dans l'arrêté du ministère et qu'elle puisse faire le pont en termes de gestion.

La Présidente propose de passer au vote.

### **Délibération n° 03**

**La suppression de la composante Institut des Risques Industriels, Assurantiels et Financiers (IRIAF) et l'abrogation de ses statuts sont approuvées à l'unanimité à compter de la date de**

**création de l'ENSAR par un arrêté du ministre chargé de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.**

**La création de la composante École Nationale Supérieure des Sciences Applicatives et du Risque (ENSAR), école d'ingénieurs interne de l'université de Poitiers à compter de sa date de création par un arrêté du ministre chargé de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, est approuvée à l'unanimité.**

**Le projet d'administration provisoire de la composante École Nationale Supérieure des Sciences Applicatives et du Risque (ENSAR) qui sera proposé au ministre chargé de l'Enseignement supérieur et de la Recherche est approuvé à l'unanimité.**

## **5) Statuts de l'UFR Santé**

La Présidente se réjouit de la décision qui a été prise vis-à-vis de la faculté de Médecine et de Pharmacie de la renommer de manière un peu plus « intégratrice » en un UFR Santé englobant également à terme le domaine paramédical, et bientôt l'odontologie. Les équipes de ce projet en partenariat serré avec la DAJA sont allées dans le sens souhaité par l'Université de Poitiers. La dynamique lancée dans cet esprit est à féliciter.

Marc PACCALIN se dit heureux de porter le fruit d'une réflexion remontant à plusieurs années, mais dont la maturation a été accélérée grâce aux équipes et à l'aide de Monsieur SOKOLSKI.

Parmi les deux raisons principales de cette évolution, la première consiste à défendre le vrai sentiment d'appartenance des étudiants dans cette UFR pour qu'ils se retrouvent dans la composante dans laquelle ils étudient, et où aujourd'hui, les étudiants du Centre de formation universitaire d'orthophonie ne se reconnaissent pas. De plus, la croissance des effectifs pour l'école de Sages-femmes et l'antenne d'odontologie est attendue dans les futures années, de même que tous les instituts paramédicaux. Il est donc essentiel de les phaser avec le futur campus Santé d'autant qu'en 2027-2028, le bâtiment actuel des instituts situé au CHU va migrer à proximité du bâtiment D1 pour le compléter. La deuxième raison de cette évolution est l'obsolescence des statuts actuels. Datant de plus de quinze ans, ils ne répondent plus aux besoins. Un toilettage est nécessaire pour être totalement en phase avec une harmonisation au niveau de l'université.

Aujourd'hui, les étudiants en LAS disent être en première année de Médecine, ce qui relève d'une absence de logique. Il y a donc lieu d'harmoniser tous ces domaines paramédicaux avec la mise en place des IFR et l'odontologie tout en veillant au respect de la conformité. Par ailleurs, le Conseil actuel n'est pas adapté en nombre et en représentativité, d'où la nécessité de composer avec une meilleure diffusion des rapports et des résultats des échanges en commissions. Aussi, face à ce constat, et en lien avec la politique de l'établissement, décider d'une vraie formalisation avec des règles claires au niveau de la médiation des commissions pour rendre les actions plus lisibles semble indispensable.

La pyramide de la gouvernance globale de la faculté est constituée à son sommet d'un Comité de Direction, puis d'un Conseil de faculté lui-même composé d'une commission Formation et d'une commission Recherche, intégré dans trois structures internes, l'ABS Lab, les 5 Départements de formation (Médecine, Odontologie, Pharmacie, Science infirmière et réadaptation et Maëutique) et le CDC.

Le passage aux nouveaux statuts génère un nouveau règlement intérieur. Il s'agit de remettre les membres du Conseil « ad hoc » par rapport aux personnalités extérieures afin que chacun puisse se retrouver dans cette UFR Santé. À cette fin, une clarification interviendra au niveau des modalités de désignation des chefs de départements, des règles de rattachement aux structures internes des personnels. Une structure de rattachement principal et éventuellement secondaire sera créée pour chaque membre du personnel. Un effort devra être également consenti au niveau des relations entre l'IFR, l'UR et l'École doctorale. Par ailleurs, les étudiants pourront bénéficier d'un délégué par promotion. Or, aujourd'hui, trouver un étudiant voulant bien être le référent de sa promotion n'est pas si simple. Toutes les actions au sein des Conseils pédagogiques, des Conseils de perfectionnement de diplôme et du Comité de médiation, seront revues. De même que les règles de vie commune pour les futurs professionnels en santé.

Noëlle DUPORT demande si des questions ressortent de cette présentation. En l'absence de remarque, les votes peuvent commencer. Un premier portera sur les statuts, un second, sur le règlement intérieur.

La Présidente propose de passer au vote.

**Délibération n° 04**

**Les statuts de l'UFR Santé sont approuvés à l'unanimité.**

**6) Règlement intérieur de l'UFR Santé**

Marc PACCALIN précise que toute la séquence des statuts et règlement intérieur ont été vus dans la Commission structure et a fait l'objet d'une consultation du CSA.

La Présidente

La Présidente propose de passer au vote.

**Délibération n° 05**

**Le règlement intérieur de l'UFR Santé est approuvé à l'unanimité.**

**7) Centre du Don du corps**

Marc PACCALIN rappelle que le CDC (Centre du don du corps), pour remplir ses missions, se compose de structures internes de l'UFR Santé incluant plusieurs départements de formation et des structures pédagogiques assurant la formation des usagers et usagères selon leur spécificité. Il est adossé au Laboratoire d'anatomie et de simulation (ABS Lab) (centre de simulation concourant à des formations spécialisées).

Depuis 2022, après la prise de conscience du scandale de Paris-Descartes mis au jour au niveau national, un décret a été mis en place pour encadrer cette pratique du Don du corps à des fins d'enseignement médical et de recherche. Il faut savoir qu'un Centre du don du corps est obligatoirement doté d'un règlement intérieur propre.

L'ABS Lab contributeur au fonctionnement du CDC joue un rôle essentiel au niveau de la pédagogie et de la recherche. Il propose des spécificités en biomécanique et sur la simulation sur de l'humain. Les étudiants en Santé aujourd'hui s'exercent beaucoup grâce à la technologie SimLife, spécifique à l'Université de Poitiers. C'est un modèle innovant extrêmement fin permettant aux étudiants chirurgiens de se former sur des corps reperfusés et ventilés comme s'il s'agissait de vrais patients. C'est une véritable école au bénéfice de la population.

Le CDC est vu comme un sujet très sensible encadré par des règles. Toute personne majeure peut faire don de son corps à la science. C'est une démarche personnelle réversible. Les corps sont destinés à l'enseignement de tous les professionnels de santé et de la recherche. La pertinence des travaux est évaluée par le Comité d'éthique scientifique et pédagogique (CESP) et par un Comité de gestion.

Le CDC dispose d'un règlement intérieur. Un directeur ou une directrice, choisi parmi le corps des enseignants-chercheurs, est nommé pour quatre ans renouvelables par le Directeur ou la Directrice de l'UFR Santé. Avec l'aide d'une équipe en soutien, sa responsabilité, chaque année, consiste à présenter clairement le rapport d'activité du CDC, approuvé par le Comité d'éthique et le Comité de gestion. Le Comité d'Éthique scientifique et pédagogique (CESP) est composé de 10 membres avec voix délibérative. Il est constitué d'un collège interne et externe et est chargé de faire appliquer le cahier des charges et le règlement. Il doit rester dans une collégialité décisionnelle. Les missions du CESP adoptent un rapport annuel d'activités pour toute utilisation de corps et pour tout projet de convention avec d'éventuels partenaires souhaitant bénéficier du Centre du don du corps et de l'ABS Lab. Des échanges réguliers entre le Comité interne et le Comité externe permettant de vérifier le respect des règles.

Il est important que ce CESP soit associé à un Conseil de gestion et qu'il soit présidé par Madame Virginie LAVAL, le doyen de l'UFR et le Directeur du CDC. D'autres membres avec voix délibératives sont aussi choisis

parmi les personnels hospitalo-universitaires titulaires au sein de l'Université pour la durée du mandat du Directeur ou de la Directrice du CDC. D'autres membres permanents avec voix consultative sont invités également à participer à ce Conseil de gestion. Le CESP examine les orientations générales des actions au sein du CDC au niveau d'un corps ou tout simplement au niveau d'une pièce anatomique d'un corps et donne un avis sur le rapport d'activité émis par le CDC.

Jean-Pierre FAURE et ses équipes font l'objet de vifs remerciements pour leur participation au bon fonctionnement du CDC. Le temps accordé à vérifier l'absence de toute difficulté – que ce soit dans le fonctionnement du CDC ou dans un quelconque mal-être au niveau du personnel à cause de l'atmosphère très particulière qui est rège, s'avère essentiel.

La Présidente propose de passer au vote à bulletin secret. Elle invite les membres du Conseil d'administration à venir visiter ce lieu unique de formation des futurs chirurgiens sur une technique de revascularisation du corps humain pour apprendre le premier geste.

### **Délibération n° 06**

**Le règlement intérieur du Centre du don du corps est approuvé à l'unanimité.**

#### **8) Statuts de l'université de Poitiers**

##### **- Modification de la liste des composantes**

Pierre CHABASSE annonce qu'une modification a été apportée aux statuts de l'Université de Poitiers au niveau de deux angles particuliers :

- Tirer les conséquences des précédentes délibérations. Comment actualiser la liste des composantes de l'établissement au vu des décisions prises tant sur l'UFR Santé que sur la création de l'ENSAR ? Après un dialogue avec le Rectorat, il a paru important de préciser dans le document l'entrée en vigueur de la nouvelle école. Trois articles actualisent donc la composition des UFR et des instituts-écoles. La mention portée dans l'article est la disparition de l'IRIAF au profit de l'émergence de la nouvelle école d'ingénieurs ENSAR.
- Changer l'appellation de l'UFR Médecine Pharmacie en Faculté de Santé à la fois dans ses statuts propres, mais aussi dans les statuts de l'Université.

Ces trois articles sont à mettre en relation avec le titre 7 de l'article 6 qui a trait aux dispositions transitoires et finales ayant vocation à préciser l'entrée en vigueur de ces décisions pour ne pas avoir une production d'effets de bord. Les deux dispositions transitoires décidées sont les suivantes :

- L'appellation UFR Faculté de Médecine et de Pharmacie est maintenue pour les diplômes délivrés durant les années 2023 et 2024. La deuxième disposition transitoire
- La disparition de l'IRIAF sera effective au moment de la publication de l'arrêté de l'ENSAR afin de maintenir la continuité de la structuration interne de l'établissement.

##### **- Modification de la répartition des sièges de la CFVU**

Pierre CHABASSE indique qu'il y a également lieu de tirer les conséquences de l'entrée dans le collège électoral des usagers et des usagères d'une nouvelle population, mais totalement assimilée, à savoir les différents étudiants inscrits dans les formations paramédicales. Cette évolution a été portée au niveau national et a contribué à modifier la partie décrétable du Code de l'Éducation en assimilant totalement ces nouveaux inscrits à l'Université en tant qu'électeurs. Cette notion est essentielle, car ces personnes sont susceptibles d'être éligibles, et conduit à travailler leur représentativité dans les instances de l'Université de Poitiers.

C'est en ce sens que la proposition est faite en partie sur l'initiative et sur saisine d'un certain nombre d'associations fédératives des étudiants Picto-Charentais et associations d'étudiants de la Santé. La Direction a choisi de donner suite à cette demande dans une temporalité assez rapide, afin de ne pas trop la rapprocher des futures échéances électorales et d'avoir le temps suffisant pour la communiquer.

La modification porte donc sur :

- La composition de la CFVU bordée par l'article 712.6 du Code de l'Éducation. Choisie en version haute, elle avait une représentativité très élevée de 40 membres. Il convient donc de tenir compte des questions de proportionnalité dans la représentation. Pour rappel, les étudiants sont représentés au même niveau que les enseignants-chercheurs, mais vu la représentativité élevée, les marges de manœuvre sont très réduites sans possibilité d'augmenter davantage la proportion.

Cette modification conduit à la rédaction de l'article 4 par lequel le secteur 1 (Faculté de Droit, Sciences sociales, Sciences économiques, IAE, IPAG et le service d'accompagnement à la formation et à l'insertion à la FIT et de l'entrepreneuriat) passe de 4 sièges à 3 et prend en considération cette nouvelle population. Un argument relatif à l'égalité de traitement juridique est à prendre à compte pour que les usagers aient la même capacité à être représentés électeurs éligibles. Les statuts doivent être porteurs de la représentativité et de l'ensemble des domaines de formation et donc de leurs différentes dimensions. Il faudra tenir compte que dans le collège électoral des usagers, ce sera 2 562 votants en plus.

En l'occurrence, en termes de structures et en nombre d'étudiants, cela justifie la proposition soumise aujourd'hui au vote.

La Présidente propose de passer au vote.

#### **Délibération n° 07**

**La modification des statuts de l'université de Poitiers est approuvée à l'unanimité.**

<b>9) Désignation de deux élus usagers du Conseil d'administration (un homme et une femme) pour siéger à la commission de discipline du baccalauréat en qualité de titulaire et de suppléant</b>
--

Pierre CHABASSE indique qu'une représentation de l'Université pour la Commission de discipline du baccalauréat est nécessaire. Les titulaires et les suppléants seront désignés parmi deux élus usagers du Conseil d'administration (un homme et une femme).

Przemyslaw SOKOLSKI pense qu'ainsi le rôle disciplinaire sera assuré grâce à l'examen de dossiers liés à des fraudes lors du baccalauréat.

Lou JEZEQUEL en tant que titulaire, et Thomas QUEGEO en tant que suppléant, annoncent se porter volontaires pour siéger à cette Commission de discipline.

La Présidente propose de passer au vote à l'urne.

#### **Délibération n° 08**

**Sont proposés, par et parmi les élus étudiants siégeant au Conseil d'administration, pour siéger à la Commission de discipline du baccalauréat :**

- **Madame Lou JEZEQUEL, titulaire ;**
- **Monsieur Thomas QUEGEO, suppléant ;**

**Les membres usagers du Conseil d'administration donnent un avis favorable à l'unanimité à la proposition**

<b>10) Règlement intérieur de l'IFR Énergie, Environnement, Évolution</b>
---

Yves GERVAIS explique que le règlement intérieur IFR 3E fait suite à la validation du Règlement général des IFR. Il s'agit d'adopter les modes de fonctionnement de ces structures de recherche regroupant des unités de secteurs connexes. Chaque IFR peut se doter d'un règlement intérieur avec ses propres spécificités.

L'IFR 3E, dirigée par la nouvelle Directrice Madame Karine VIGIER, est associée aux trois laboratoires EBI, PALEVOPRIM, IC2MP ainsi qu'à l'École doctorale Rosalind Franklin. Ces laboratoires ont souhaité s'appuyer sur un règlement intérieur comme prévu dans le Règlement général, mais en version minimale avec un Comité d'orientation composé uniquement des trois directeurs des trois laboratoires et du Directeur de l'École doctorale, ceux-ci étant sous la présidence de la Directrice de l'IFR. Ils ont également fait le choix de n'avoir qu'un seul représentant par UR, même si les trois unités concernées n'ont pas tout à fait les mêmes tailles. Quant aux missions confiées au Comité d'orientation et à ses membres, elles se conforment à celles adoptées de façon générale pour les IFR.

La Présidente propose de passer au vote.

#### **Délibération n° 09**

**Le règlement intérieur de l'IFR Énergie, Environnement, Évolution est approuvé à l'unanimité.**

### **11) Prime de responsabilités pédagogiques 2023-2024 : principes généraux, taux et fonctions**

La Présidente propose de mettre au vote deux primes pour les personnels enseignants et hospitaliers des CHU : la PERP (Prime à responsabilités pédagogiques) et la PCA (Prime pour charges administratives).

La Prime de responsabilités pédagogiques est une prime d'équivalent horaire pour des fonctions ouvrant droit au versement d'une Prime de responsabilités pédagogiques pouvant porter sur de la coordination pédagogique, de l'encadrement de stages, de DEUST de préparateur-technicien en Pharmacie, des ECOS (Examen clinique objectif et structuré), ou de la promotion de don de moelle osseuse et services sanitaires. Cette reconnaissance applicable pour chaque fonction varie de 12 heures équivalent TD minimum à 48 heures équivalent TD maximum. Ensuite, c'est le Conseil d'administration dans sa composition restreinte qui l'attribuera nominativement aux collègues concernés.

La Présidente propose de passer au vote pour la répartition de cette prime, à effet rétroactif, à partir de 2023-2024,

#### **Délibération n° 10**

**Les principes généraux d'attribution de la prime de responsabilités pédagogiques, pour l'année universitaire 2023-2024, sont approuvés à l'unanimité.**

### **12) Prime pour charges administratives : taux et fonctions**

La Présidente propose de mettre au vote la Prime pour charges administratives (PCA), destinée à permettre à des personnels aujourd'hui non concernés par le RIPEC d'émerger à l'obtention de prime de ce type. Cela exclut donc les PRAG, les PRCE et les collègues hospitalo-universitaires.

Cette prime est amenée à être votée pour l'année 2023, sans avoir à revenir dessus chaque année universitaire. Aussi, lorsque la grille pour le RIPEC changera, les primes PCR seront revues pour permettre un même niveau de prise en charge.

La Présidente propose de passer au vote.

#### **Délibération n° 11**

**Les modalités d'attribution de la prime de charges administratives à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023 sont approuvées à l'unanimité.**

### **13) Actualisation du référentiel d'équivalences horaires**

La Présidente invite Noëlle DUPORT à présenter l'actualisation du référentiel d'équivalences horaires.

Noëlle DUPORT explique que le document mis à disposition comporte deux objectifs :

- Une actualisation du référentiel d'équivalences horaires essentiellement sur la formation.
- La mise à disposition pour les Ressources humaines dans un seul et unique document de l'ensemble des éléments pouvant venir abonder les fiches de service (déclarations et référentiels divers) actuellement trop éclatées.

Ce document comporte trois volets :

- 1/ Les modalités pédagogiques et les modes de valorisation de l'encadrement des étudiants\*
- 2/ Le référentiel formation
- 3/ Le référentiel recherche

(\* ce document déjà voté sont représentatifs des différents modèles économiques des différentes modalités mentionnées sur les fiches de service : CM, TD, TP, PPD, enseignants référents, suivis d'apprentis...)

Faisant suite à l'arrêté de 2009, les référentiels sont à prendre en compte au regard des différentes façons de réaliser les missions d'enseignants et d'enseignants-chercheurs, pouvant se traduire en heures d'enseignement définies dans les maquettes. Pour plus de lisibilité, le document a été synthétisé.

Référentiel formation : Les faits saillants retenus par le groupe de travail ont été travaillés en impliquant des responsables administratives. Les RA ont témoigné de la difficulté à tenir la contrainte limitant ces référentiels à deux responsabilités et ont souhaité faire passer à trois le nombre des responsabilités pour un même enseignant ou enseignant-chercheur. Quelques volumes ont été ajoutés ainsi que cinq autres responsabilités : un référent égalité femme/homme, un autre pour le handicap, un référent pour les DRSE. Ces trois référents sont indispensables dans une université engagée sur un objectif DRSE comme un des trois axes stratégiques présentés par Madame la Présidente. D'autres référents plus spécifiques sont liés à l'ancienne réforme de l'INSPE, puisque dans les maquettes MEEF actuelles, existent des référents valeurs de la République et des référents Défense, qui sont obligatoires dans ces maquettes.

Les composantes ont fait part du souhait d'un document beaucoup plus court, d'où la nécessité de l'avoir synthétisé. La dernière version pointe les modifications suivantes :

- Volonté de la Présidente que soit rémunérés les porteurs de parcours ouverts à l'alternance de 10 heures portées par la composante et que soient ajoutés les Masters MEEF dépendants de l'employeur Rectorat qui recrute les étudiants en alternance.
- Normalisation des deux licences professionnelles n'ayant pas les mêmes bornes basses : licences pro hors alternance et avec alternance, sans pour autant restreindre le champ des possibles.
- Révision de la responsabilité pour les Masters MEEF en indiquant bien la différence entre premier et second degré.
- Augmentation des plafonds maximums pour les responsabilités autres afin d'appuyer les projets de la composante. Toutes les lignes proposées par ce document sont très ciblées : responsabilités de Masters, de stages, de Relations internationales... mais chaque composante peut avoir le souhait de porter son propre projet en nommant une personne de son choix sur ce projet-là. Les montants de 24 heures attribués aux petites composantes (effectifs > à 800 étudiants) et jusqu'à 48 heures sinon ont été augmentés pour laisser plus de latitude aux composantes dans la gestion de leur projet.
- Mise en place d'un référent égalité femme/homme à l'échelle de la composante, d'un référent Handicap, normalisé en fonction du nombre d'étudiants en situation de handicap par chaque composante (connue grâce au travail statistique que fait le SSE) un référent des DRSE et les deux référents spécifiques à l'INSPE (le référent Valeurs de la République et le référent Défense).

#### Référentiel recherche :

Tout est passé dans le RIPEC, hormis les directions adjointes des grandes unités de recherche. Il est donc proposé qu'en cas de référentiel recherche à un directeur adjoint accordé par une UR, ce référentiel recherche ne pourra être supérieur à celui dont bénéficie le directeur.

La Présidente souhaite préciser que les dix heures attribuées pour les parcours ouverts à l'apprentissage ne sont pas portées par la composante, mais par les services centraux. Ils viennent abonder les enveloppes sur chacun des parcours.

Sylvie HANOTE demande pourquoi il existe une différence d'heures entre le référentiel Handicap (6 à 12 h) et les référents Egalité femme/homme (de 12 à 18 h). Ne peut-on pas les mettre au même niveau ?

Noëlle DUPORT n'a pas d'argument à donner vu que le groupe de travail n'a pas rendu les raisons de cette conclusion. Peut-être est-ce dû à une plus petite volumétrie d'étudiants.

La Présidente pense qu'étant donné que le suivi d'étudiants en situation de handicap prend du temps, il serait logique de s'aligner sur le même créneau d'heures.

Thierry CABIOCH explique que les problématiques de référentiels relèvent souvent de discussions sans fin au sein des composantes au niveau de l'égalité de traitement et d'équité au sein du référentiel. Raison pour laquelle la faculté des Sciences avait décidé d'avoir une base fixe et une base modulable en fonction du nombre d'étudiants ou de dossiers suivis. À l'avenir, il serait peut-être intéressant de s'orienter sur un modèle plus équitable, et plus particulièrement au moment de l'ouverture à l'alternance, période où la proportion d'étudiants peut être très variable en volumétrie.

La Présidente fait savoir que le document unique sera mis à disposition sur Iris.

La Présidente propose de passer au vote

#### **Délibération n° 12**

**Les modalités pédagogiques, les modes de valorisation de l'encadrement des étudiants de l'université de Poitiers et le modèle économique correspondant, pour la période 2023-2024 à 2027-2028, sont approuvés à l'unanimité.**

**Le référentiel d'équivalences horaires de l'université de Poitiers pour les responsabilités pédagogiques au titre de la formation, pour la période 2023-2024 à 2027-2028, est approuvé à l'unanimité.**

**Le référentiel d'équivalences horaires de l'université de Poitiers pour les responsabilités administratives au titre de la recherche est approuvé à l'unanimité.**

Thierry CABIOCH trouverait intéressant de rendre visible sur Iris les règles globales s'appliquant aux composantes en raison de la grande différence entre leurs taux de référence. En effet, certains donnent beaucoup de référentiels, alors que d'autres moins.

#### **14) Évolution du régime indemnitaire des personnels contractuels CDD BIATSS**

La Présidente alerte sur le fait que cette évolution a été négociée dans le cadre du Contrat d'objectifs, de moyens et de performance. L'argent provenant de l'État permet de porter une politique volontariste sur l'attractivité de métiers où le recrutement s'avère difficile. La concurrence est rude sur le territoire du fait que l'IH2F, le réseau Canopé et le CNED relèvent de régimes indemnitaires parisiens et non poitevins. Il faut donc que l'Université de Poitiers reste compétitive si elle veut attirer vers ses métiers en son sein.

Nicolas BOISTAY indique que pour les personnels contractuels CDD BIATSS, l'évolution se fait dans le cadre du COMP et de l'objectif 6 en vue d'améliorer l'attractivité et la fidélisation des personnels. Des avancées ont déjà été pensées avec la revalorisation du régime indemnitaire pour les personnels titulaires et CDI, mais également avec la reprise d'ancienneté pour tous les personnels contractuels enseignants ou administratifs. L'objectif de cette évolution doit permettre une harmonisation des règles entre les personnels contractuels BIATSS et les enseignants puisqu'aucune politique indemnitaire n'était appliquée pour les enseignants.

Il semble utile de rappeler ce qui avait été déjà adopté. Une prime a été approuvée pour les CDD BIATSS soumis à contrat d'au moins 9 mois. Après avoir fait un bilan, 293 CDD avaient été potentiellement éligibles dont 169 sur convention de recherche (la prime devant financer un projet) et 124 hors convention de recherche (sur ressources de l'État ou sur ressources propres).

L'autre point concerne le reclassement par rapport à l'ancienneté et à l'expérience des personnels ou à des personnels de même catégorie au sein de secteur privé ou public. Le projet a évolué pour 292 situations du service de la DRH avec un effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2024. Sur les 292 agents, 90 personnes ont pu bénéficier d'une réévaluation.

A la suite de l'analyse du bilan de cette nouvelle prime, il est proposé d'étendre cette prime CDD à l'ensemble des personnels sans la condition des 9 mois ni de durée. Pour les personnes recrutées sur des CDD convention, le principe est le même : que le projet puisse financer cette prime individuelle.

Dans le même ordre d'idée, l'IFSE complémentaire avait été adoptée pour la BAP informatique – domaine toujours en tension. L'indemnité s'ajoute à cette prime à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2024 pour l'ensemble des personnels CDD. Le coût de cette mesure s'élève à 196 000 € en année pleine. Il sera financé par le Contrat d'objectifs et de moyens et de la performance.

Concernant la réserve liée au financement par le projet, Thierry CABIOCH s'interroge à propos d'une quelconque recommandation ou obligation de prévoir dès le projet déposé cette prime dans la masse salariale du projet.

Nicolas BOISTAY conseille d'encourager les chercheurs à inclure le financement dès le départ pour que ce soit le plus objectif et le plus concurrentiel possible puisque cela peut attirer d'autres profils avec une prime à 200 ou 250 € en plus.

Pierre CHABASSE pense qu'une difficulté peut se rencontrer sur les contrats en cours. En général, un coût moyen est défini au moment du lancement du projet.

Nicolas BOISTAY rappelle qu'une communication est parvenue aux directeurs de laboratoires et aux responsables administratifs de composantes pour que les chercheurs soient bien sensibilisés à cet aspect-là. Les nouveaux coûts moyens tiennent compte de la prime dorénavant.

Fabienne RICARD mentionne le travail déjà engagé il y a déjà plus d'un an par rapport à tous ces régimes indemnitaires. À l'époque, elle avait demandé s'il était possible d'avoir un élément de comparaison avec les autres universités afin de connaître le placement de l'Université de Poitiers au niveau national en termes d'attractivité par rapport aux différents régimes indemnitaires pratiqués.

La Présidente répond qu'au niveau du régime indemnitaire des personnels titulaires, à l'époque, l'Université de Poitiers se trouvait au plus bas niveau de l'échelle nationale. Aujourd'hui, elle se situe au-delà de la moyenne. Le premier travail mené en 2020 avait permis de se saisir de l'opportunité offerte par la LPR pour anticiper la dotation maximum octroyée par l'État. En allant chercher les moyens nécessaires, elle avait réussi à obtenir un meilleur classement.

Pierre CHABASSE explique qu'en prenant le taux moyen à l'échelle nationale de la circulaire comme élément cible pour 2027, un double effet se produit. Le taux moyen devient taux plancher et fait que toutes les augmentations sont à minimum au-dessus. On le sait, les régimes indemnitaires sont plus favorables dans les universités parisiennes que sur le reste de la France. Et atteindre la moyenne peut déjà améliorer la situation d'un établissement tel que celui de Poitiers. Avec le taux moyen devenu plancher, l'Université de Poitiers a vraiment accéléré puisqu'aujourd'hui, elle parvient à atteindre les valeurs cibles de 2027, et s'élève même un petit peu au-delà pour certaines catégories.

Avec le bilan social du ministère, ce taux plancher moyen va vraiment être mesuré concrètement et objectivé. Il donnera une photographie de l'ensemble qui fera apparaître le décalage qu'il existe sur quasiment deux années.

L'Université de Poitiers a fait le choix d'une politique axée sur un volet indemnitaire de contractuels arrimé à l'évolution des titulaires, ce qui donne d'emblée un avantage différenciant. Cependant, la question sous-jacente est de savoir si cela va induire plus de recrutement. Si c'est le cas, il faudra analyser le bilan en fin d'année et celui de la suivante afin d'ajuster si besoin. Sur les candidatures venant de l'extérieur, en termes de négociation, la marge est plus importante. L'université de Poitiers peut attirer des profils qu'elle n'aurait pas forcément pu capter à ce stade-là. Pour l'instant, sur les recrutements de l'année, la tendance est juste un peu empirique, mais

elle laisse tout de même apparaître un effet sur l'augmentation du vivier des personnes susceptibles de vouloir rejoindre l'université.

La Présidente fait savoir que pour les collègues BIATSS de l'université, plus de 2 M€ ont été réinjectés dans le régime indemnitaire depuis trois ans. L'engagement a été tenu de redresser l'université au niveau national. Comparée à l'IH2EF, au réseau Canopé, et au CNED qui répondent à un régime indemnitaire identique à celui de Paris, l'université de Poitiers se sent incapable, avec une telle concurrence, d'attirer des collègues, l'objectif étant déjà atteint à son niveau.

Thierry CABIOC'H a pu constater dans les chiffres une présence assez significative de contrats de moins de 9 mois non éligibles.

Nicolas BOISTAY répond qu'à la photographie de septembre 2023, il en existait une vingtaine sur SEITA. Ces contrats ont pu évoluer depuis. Les autres concernent les contrats de projets en fin de parcours ou qui n'ont pas assez de financement pour prendre en charge la prime. La majorité se situe sur les contrats avec des conventions projets (et non pas sur les CDD dépendant des ressources État ou des ressources propres). Cette durée de 9 mois avait été choisie, car généralement ce sont des contrats moyens. Ceux de plus courte durée sont pour la plupart des remplacements de congé maternité, souvent renouvelés sur d'autres postes. À partir de là, ils pourront, à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2024, si elle est adoptée, bénéficier de la nouvelle proposition.

La Présidente se met à la place d'un individu qui ne percevrait pas cette prime, cela peut créer un malaise.

Thierry CABIOC'H demande quel est le pourcentage de contrats CDD de très courte durée non pourvus.

Nicolas BOISTAY répond que sur ces contrats les plus difficiles à recruter, les Ressources humaines essaient de faire en sorte de les maintenir en poste après la cessation de leur contrat ou sur d'autres postes souhaités. La finalité de leur pérennisation consiste à les emmener vers le concours, ou à maintenir des compétences au sein de l'établissement afin de conserver un vivier interne, susceptible de combler des remplacements de courte ou de plus longue durée.

Pierre CHABASSE ajoute que c'est aussi l'occasion de réexaminer des situations pour éviter un effet de trappe pour la population située entre ces deux bornes temporelles au seuil des neuf mois, mais aussi celle de retravailler cette application de la réforme dans le temps.

La Présidente propose de passer au vote.

### **Délibération n° 13**

**La proposition d'élargir le périmètre des bénéficiaires d'une prime forfaitaire mensuelle à l'ensemble des personnels BIATSS en CDD, à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2024, est approuvée à l'unanimité.**

### **15) Mise en place d'un régime indemnitaire pour les personnels CDD et CDI LRU**

Nicolas BOISTAY rappelle que pour les CDD et CDI LRU, le principe est le même. Aujourd'hui, les agents sous contrat CDD de reprise d'ancienneté d'enseignement sont au nombre de 19 au sein de l'établissement. Parmi eux, 14 ont pu être reclassés avec un gain pouvant aller entre 137 € et 639 € brut, 3 sont en cours d'étude et 2 ne sont pas éligibles au reclassement à cause d'un manque d'expérience ailleurs qu'à l'Université de Poitiers.

Ce qui est proposé aujourd'hui, c'est une prime mensuelle pour les enseignants en CDD et CDI LRU. Aujourd'hui, étant donné l'absence de politique indemnitaire pour ces contrats, la volonté était de faire un parallélisme des formes avec les personnels administratifs BIATSS – cela, quels que soient le motif et la durée du contrat, comme pour les personnels administratifs. Aussi, cette prime forfaitaire alignera les CDI percevant les mêmes montants que les titulaires de l'établissement avec les contrats CDD. La prime de l'Enseignement supérieur passera donc à 3 142,75 € brut, ce qui représente exactement ce que perçoivent les enseignants titulaires de second degré. Elle sera versée mensuellement en totalité pour les CDI et pour moitié pour les

CDD. Elle sera mise en place à compter du 1<sup>er</sup> sept 2024. Le coût estimé de cette décision est estimé à 90 000 € annuel de charges.

La Présidente propose de passer au vote.

#### **Délibération n° 14**

**La mise en place d'une prime à destination des agents en CDI LRU et en CDD LRU, à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2024, est approuvée à l'unanimité.**

#### **16) Protocole RH d'I-Médias, modalités d'organisation du service (interventions en heures non ouvrées et astreintes) et révision des critères de l'IFSE**

Pierre CHABASSE affirme que ce point permettra de répondre à la recommandation n° 8 du rapport de l'Inspection générale qui plaidait pour la mise en place d'une gestion RH spécifique de la fonction SI. Un certain nombre de thématiques devaient être traitées, notamment la définition des critères métiers et de rattachement au groupe de l'IFSE (indemnité et prise en compte des astreintes d'un certain nombre de tâches supplémentaires). Il n'est pas proposé une GRH spécifique, mais au contraire l'entrée de la fonction informatique dans le droit commun. En effet, au moment de la bascule dans le RIFSEEP, elle n'avait pas abouti dans la définition de ces critères, ce qui avait donné lieu à un groupe de travail. La Présidente a souhaité lui donner une nouvelle impulsion qui a reçu l'avis favorable du CSA.

Nicolas BOISTAY explique que le protocole vise à reprendre trois aspects :

- Les dispositifs HNO. Il s'agit de dispositions en heures non ouvrées. Parfois, les informaticiens doivent intervenir quand personne ne travaille pour mettre à jour un certain nombre de programmes et logiciels nécessaires au quotidien. Les interventions peuvent avoir lieu le soir ou le week-end. La programmation s'effectue en amont, en accord avec l'agent, la Direction d'I-Médias et le fonctionnement de l'université. Ces pratiques existaient déjà, mais sont ici clarifiées pour l'ensemble des informaticiens intervenant dans les différents départements, pas seulement ceux de la direction d'I-Médias, mais également ceux des composantes et des laboratoires de recherche. Il est donc possible d'utiliser le dispositif d'heures supplémentaires existant, puisqu'en effet, il s'agit d'heures programmées à la demande de la Direction selon les souhaits du chef de service et conformément aux clauses de la circulaire sur le temps de travail de l'établissement. Cela entraîne des récupérations de congés possibles pour l'agent et fait partie de la fiche de poste de l'agent, et s'inscrit au niveau des contraintes métiers.
- Les dispositifs d'astreintes. Pour rappel, une astreinte est une période non travaillée, mais avec obligation de rester à la disposition de l'administration pour intervenir en cas de problème ou lors d'un week-end. Généralement, les personnels sont d'astreinte toute une semaine, entre 18 h et 8 h le lundi matin et perçoivent une rémunération. Il est donc proposé d'appliquer ce qui existe déjà pour la Direction du patrimoine à la Direction d'I-Médias. Pour toute intervention sur site, l'agent bascule en heures effectives et émerge en heures supplémentaires au même titre que des HNO. Ce type de dispositif existe dans d'autres départements ministériels comme le CROUS, où des personnes sont d'astreinte sur certaines zones en cas de problématiques.
- La révision de l'IFSE des IGE d'I-Médias. Chaque année, des critères de l'IFSE peuvent être proposés pour les personnels administratifs. Les informaticiens étant entrés plus tardivement au sein du dispositif d'IFSE, il faut donc au bout d'un an de fonctionnement mettre en place des ajustements. Certaines technicités n'ont d'ailleurs pas forcément été prises en compte. Des groupes de travail ont été mis en place à l'époque avec les différents métiers, sans forcément travailler sur la BAP informatique. Or, au vu du fonctionnement, il est proposé d'ajouter deux technicités pour la BAP E :
  - Expert d'un domaine numérique à l'échelle de l'établissement.
  - Référent technique à l'échelle de l'établissement avec un rôle de conseil et d'appui pour les acteurs métier.

Le critère « animation de réseaux » est précisé. Il est en effet spécifié « Responsable de l'animation technique d'une instance relevant de la gouvernance du numérique ». Il y a eu par exemple une présentation sur l'évolution organisationnelle d'I-Médias avec la mise en place d'une comitologie. Il s'agit de valoriser

L'organisation et l'animation de ces comités métiers par la branche informatique. Il propose que ces critères soient appliqués avec un effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2023 en raison de l'intégration tardive de l'IFSE. Il y a donc deux aspects du protocole, avec d'un côté les HNO et les astreintes liés aux recommandations de l'IGESR, et la révision de l'IFSE du fait de l'entrée tardive des collègues informaticiens dans le système du RIFSEEP.

Isabelle DUFRONT demande si les heures non ouvrées concernent tous les services et pas uniquement les informaticiens. Ainsi, n'importe quelle Catégorie A qui se trouverait en situation d'avoir une activité le soir ou le week-end, quelle que soit sa composante ou son service, pourrait équitablement faire valider ses heures supplémentaires, certes non monnayables, mais récupérables.

Nicolas BOISTAY répond que la circulaire temps de travail pour les heures supplémentaires ne concerne pas pour les Catégories A. La seule exception qui a toujours existé est la valorisation de l'offre de formation et de la recherche, c'est-à-dire ce qui est en lien avec les journées portes ouvertes ou les salons, et ce, pour toutes les catégories A, B, C. Cela étant, les autres heures supplémentaires sont valorisées via le RIFSEEP, notamment pour les catégories A.

Isabelle DUFRONT s'interroge sur l'organisation du travail en cas d'astreinte. Le document mentionne un roulement des personnels. Or, ils n'ont pas tous les mêmes expertises techniques. Certains risquent donc de se retrouver souvent en astreinte.

Nicolas BOISTAY explique que ce point a été fortement discuté avec les informaticiens. En effet, la notion d'astreinte n'implique pas forcément une réparation automatique, mais une simple mise en sécurité du système d'information avec des technicités différentes. Des réflexions sont en cours pour déterminer s'il faut une ou deux personnes par rapport aux expertises métiers. Une planification a été demandée à la Direction d'I-Médias.

Pierre CHABASSE ajoute qu'il n'est pas possible de différencier le dispositif d'astreinte de la gestion des risques. L'objectif premier de l'astreinte est d'assurer une chaîne d'information pour alerter le poste de commandement. Aussi, des agents expérimentés en astreinte seront les mieux placés pour qualifier la situation et aider la hiérarchie à prendre plus facilement des décisions. Toutefois, ce n'est pas forcément celui qui est en veille qui intervient. Il faut donc trouver une articulation entre astreintes et HNO. Il est aussi possible d'imaginer une intervention de prestataires extérieurs. Tout est à dimensionner en fonction de la nature du risque et du délai d'intervention nécessaire.

La Présidente trouve important de fixer des règles. Pour toute situation exceptionnelle ou récurrente, comme la présence d'un service clairement identifié sur les salons, l'Université déroge à la règle en accordant des heures complémentaires. De plus, pour compléter la réponse à Isabelle DUFRONT, elle rappelle que l'Université de Poitiers est tout à fait capable de réagir et de s'adapter en urgence à toutes situations particulières, comme ce fut le cas il y a trois ans, quand le site Ecandidats a explosé.

Thierry CABIOC'H souligne que l'agent n'est pas supposé revenir sur site en cas d'astreinte. Tel que c'est écrit, il doit faire son intervention depuis son domicile.

Nicolas BOISTAY explique que tout dépend de la situation. S'il peut le faire de chez lui, ce sont des heures effectives et non des astreintes. S'il va sur site, il travaille.

Thierry CABIOC'H s'enquiert de l'obligation de se rendre sur site fixée par l'astreinte.

Pierre CHABASSE indique que l'astreinte est un dispositif de veille avec obligation pour la personne d'astreinte d'être disponible à tout moment. Contrainte à prendre en compte, étant donné qu'elle donne éventuellement lieu à un déplacement. Parfois, l'informaticien d'astreinte va à la fois alerter et intervenir. Dans ce cas, l'astreinte bascule en HNO.

Thierry CABIOC'H demande confirmation qu'il est possible de revenir sur le lieu de travail n'importe quand.

La Présidente explique que c'est une demande des agents – pratique déjà existante, mais sans être formalisée.

Thierry CABIOC'H en déduit que le sujet abordé concerne la rémunération, les heures complémentaires et la récupération et non la modification des règles du travail.

Pierre CHABASSE estime nécessaire que ces conditions figurent dans la fiche de poste. Tous les métiers ne sont toutefois pas concernés. Parfois, l'agent n'a pas le choix et doit travailler dans l'intérêt du service. Bien évidemment, les capacités réelles à agir doivent être définies.

Sylvie HANOTE a relevé que l'ordre du jour faisait référence à cette mesure pour I-Médias. Elle imagine que d'autres personnels pourraient être dans cette configuration, comme les collègues qui s'occupent des locaux.

Pierre CHABASSE confirme que le chapeau a été donné pour le système d'information, car cela répondait à la recommandation. Cela étant, les dispositifs construits (astreinte ou HNO) sont exploitables dans d'autres domaines. La réglementation permet de le déployer, et sans qu'il y ait besoin de voter. Le document-cadre qui le formalise pour la première fois est fait dans la sphère informatique, bien que les astreintes soient déjà conçues et construites en matière logistique. Il confirme qu'en cas de crise, il est nécessaire de pouvoir mobiliser tout le monde.

Thierry CABIOC'H ajoute l'importance du choix des personnes à contacter et à assigner en astreinte. Ces dernières doivent être capables d'intervenir et de savoir quoi faire.

Pierre CHABASSE évoque un autre chantier à réinstaurer, abordé en formation spécialisée du CSA et mobilisant beaucoup d'acteurs. Le fonctionnaire sécurité défense a été renforcé cette année d'un adjoint, ces personnes étant des autorités déléguées. En effet, cette fonction est déjà assumée par le responsable de la sécurité des systèmes d'information, qui est déjà une très lourde charge. Des travaux sont également réalisés avec le DPO bientôt rejoint par un adjoint. La Présidente veille aussi au renfort des référents et à la nomination d'un référent en matière d'enseignement et de défense. Ces acteurs sont en effet mobilisés pour sensibiliser. Avec cette petite équipe et d'autres, il sera possible de s'intéresser à la réactualisation de la cellule de crise sur toute la chaîne d'alerte et de signalement jusqu'au plus fin niveau de la composante du laboratoire.

De plus, des travaux devraient aboutir à la mise en place d'une nouvelle plateforme de signalement embarquant les aspects de santé et sécurité au travail avec les violences sexistes et sexuelles, mais également des signalements en termes de sécurité au sens de la sûreté. Cette plateforme offrira une traçabilité des appels et permettra de vérifier la disponibilité d'une chaîne de traitement. Ces sujets sont complexes à maîtriser, comme l'illustrent les postures Vigipirate, où les dispositifs sont assez peu soutenus.

La Présidente renchérit d'autant plus que la liste des référents s'allonge pour l'Université (égalité femme/homme, racisme et antisémitisme, déontologie, intégrité scientifique, enseignement défense, sécurité) sans que les moyens augmentent.

Fabienne RICARD rappelle qu'il y a une trentaine d'années, la tâche avait été traitée avec la Mairie de Poitiers de Jacques SANTROT. Les astreintes de Grand Poitiers font partie d'une catégorie professionnelle, avec à disposition un véhicule et un téléphone ainsi que toutes les coordonnées des services et des référents. Les statuts des IGR directeurs de services font état des missions d'astreinte obligatoires à tenir toutes les six ou sept semaines. Raison pour laquelle aucun régime indemnitaire n'est associé à cette tâche.

La Présidente explique qu'Anne-Laure JOUTEUX, la DRH, a fait part de ce point, vers lequel il faut tendre. Cas d'espèce qui se vérifie pour d'autres exemples : équipe mobile mise en place pour la logistique, équipe de dépannage en renfort d'une composante, d'un laboratoire, etc. Toutefois, aujourd'hui, l'Université n'est pas allée au bout de l'écosystème qui doit aller avec.

Isabelle DUFRONT s'interroge sur l'articulation entre ce qui est monnayable et ce qui est récupérable. En effet, cela peut entraîner des difficultés managériales et dans les relations entre collègues. Des enseignants peuvent par exemple souligner qu'ils ne bénéficient pas de la même prime, par exemple, ce qui pose des questions relatives à l'organisation de l'université.

La Présidente propose de passer au vote.

## **Délibération n° 15**

**La mise en place d'un dispositif pour les opérations en heures non ouvrées et d'un dispositif d'astreinte, est approuvée à l'unanimité.**

**La révision des critères de l'IFSE pour les personnels IGE est approuvée à l'unanimité.**

### **17) Budget rectificatif n° 1**

Catherine MACHARD annonce que le budget rectificatif n° 1 permet cette année d'ajuster des prévisions de recettes et de dépenses, en particulier sur la réserve alimentant les conventions qui se présentent au cours de l'année. Il permet également d'ajuster les prévisions budgétaires par rapport aux nouvelles notifications reçues, en particulier la subvention pour charge de service public. Cette année, 17 composantes et services présentent un BR1. Parfois, il y en a beaucoup moins, mais cette année, de nombreux ajustements sont à faire. La Fondation désormais abordée complètement à part de l'université n'en présente pas.

Les tableaux de la présentation sont ceux soumis au vote du Conseil d'administration. Toutes les annexes du BR1 (pour vote et pour information) sont disponibles sur le bureau virtuel.

Le premier concerne le tableau des emplois. Il ne change pas par rapport au budget initial de 2024 avec un plafond d'emplois fixé par l'État pour l'Université de Poitiers à 2 622 comme stipulé dans la notification de subvention pour charge de service public du 14 mars 2024. Les autres données demeurent les mêmes avec un plafond global pour l'établissement de 2 808.

Des crédits supplémentaires pour la subvention pour charge de service public ont été annoncés (736 625 €). Ils sont intégrés dans le BR1 en recettes et en dépenses de masse salariale. Après BR1, le total de la subvention pour charge de service public pour l'établissement est de 225 609 865 €.

Sur le budget principal, les principaux changements concernent les dépenses et les recettes par rapport aux conventions existantes et sur la réserve convention, qui permet d'alimenter les conventions survenant au fil de l'eau sur l'année. Cela évite de faire des BR à chaque convention nouvelle. Les augmentations de crédits de dépenses s'élèvent à 2 333 137 € en personnel, 1 439 233 € en fonctionnement et 3 804 213 € en investissement. Parallèlement, les recettes augmentent un peu plus que les dépenses sur cette année 2024. En effet, sur les conventions, les dépenses et les recettes peuvent être en décalage d'une année sur l'autre.

De plus, 83 000 € de recettes supplémentaires sont prévus, et 95 000 € sur la taxe d'apprentissage pour deux composantes. La plus grosse partie d'augmentation pour une seule convention est le CPER FEDER INFRANUM géré par I-Médias, qui indique une prévision de recette de 3 284 213 €. C'est d'ailleurs aussi la plus grosse part de la dépense en investissements. Il y a aussi 4 582 332 € de recettes sur de nouvelles conventions, dont 1 555 946 € pour les relations internationales et sur la réserve conventions.

Pour le GEPA (travaux immobiliers), les autorisations d'engagement bougent un peu. En revanche, les crédits de paiement sont réduits de 8 417 489 €. Il est prévu d'engager des travaux sans changement par rapport au BI. En revanche, les chantiers peuvent avoir pris du retard, d'où un paiement moins rapidement qu'attendu, avec un échelonnement sur les années suivantes. En 2024, il faudra payer 8 417 489 € de moins que prévu, ce qui est important par rapport aux prévisions.

Les autorisations de dépenses entre le BI et le BR1 changent très peu, ce qui n'est pas le cas des crédits de paiement qui baissent notablement de 31 585 300 € à 23 167 811 €.

Du côté des recettes, pour le GEPA, la prévision est en diminution de près de 3 M€, ce qui est lié à un retard dans le versement lié au CPER (de 17 185 920 € à 14 274 707 €).

Globalement (Budget principal et GEPA), les autorisations d'engagement augmentent de 2,42 % et les crédits de paiement baissent de 0,28 %, ce qui est lié aux fluctuations du GEPA. La masse salariale augmente de 1,06 %, soit près de 3 M€, et les recettes aussi de 2,12 %.

Du fait des fluctuations du GEPA sur les crédits de paiements, le solde budgétaire, c'est-à-dire la prévision d'encaissement moins la prévision de décaissement, reste toujours négatif, mais moins qu'au budget initial, passant de - 23 934 606 € à - 17 128 935 €.

La situation patrimoniale, qui subit à peu près les mêmes variations, présente, quant elle, le compte de résultat en fonctionnement, le calcul de la capacité d'autofinancement et la situation patrimoniale en investissement.

Le tableau de l'équilibre financier reprend le solde budgétaire et les opérations non budgétaires qui affectent la trésorerie (TVA, opérations au nom et pour le compte de tiers).

Les grands agrégats prévisionnels 2024 après BR1 sont :

- Autorisations d'engagement : 304 372 290 € (dont 222 298 568 € de masse salariale).

- Crédits de paiement : 304 332 646 €.
- Prévisions de recettes : 287 204 251 €.
- Solde budgétaire négatif : 17 128 395 € contre 23,9 M€ au BI. Il se répartit de manière à peu près équivalente entre le budget principal et le GEPA.
- Trésorerie prévisionnelle : 67 785 322 €.
- Résultat de fonctionnement prévisionnel légèrement positif, comme il l'était au budget initial.
- Capacité d'autofinancement : 11 646 150 € (dont 11 022 796 € pour le GEPA).
- Fonds de roulement : 53 850 918 € (dont plus de la moitié pour le GEPA).

La Présidente propose de passer au vote.

**Délibération n° 16**

**Le budget rectificatif n°1 de l'exercice 2024 est approuvé à l'unanimité.**

**18) Tarifs et subventions**

La Présidente propose de passer au vote.

**Délibération n° 17**

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

**19) 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**