

DÉLIBÉRATION n° CA-20-09-2024-01 DU CONSEIL D'ADMINISTRATION



Séance du 20 septembre 2024

Compte-rendu du Conseil d'administration
du 14 juin 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^{er} : Dispositif

Le compte-rendu du Conseil d'administration du 14 juin 2024 est approuvé, conformément à l'annexe à la présente délibération.

Article 2 : Décompte des voix

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

Fait à Poitiers, le 20 septembre 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 02/10/2024

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

Voies et délais de recours

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

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

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

**Compte-rendu du
Conseil d'administration**

Séance du 14 juin 2024

Ordre du jour

Vie du Conseil d'administration :

- 1- Informations générales ;
- 2- Compte-rendu du Conseil d'administration du 3 mai 2024 (pour délibération) ;

Gouvernance :

- 3- Contrat de site (pour délibération) ;
- 4- EC2U (pour information) ;
- 5- Schéma directeur du numérique (pour information) ;

Vie institutionnelle :

- 6- Statuts de l'UFR Santé : modification d'une erreur matérielle (pour délibération) ;
- 7- Règlement intérieur de l'UFR Santé : modification d'une erreur matérielle (pour délibération) ;
- 8- Statuts du Centre du don du corps : modification d'une erreur matérielle (pour délibération) ;
- 9- Règlement intérieur de l'université de Poitiers (pour délibération) ;

Formation et vie universitaire :

- 10- Bilan 2023 de la CVEC – Contribution vie étudiante et de campus (pour délibération) ;
- 11- Droits d'inscription à compter de 2024-2025 pour les auditeurs libres (pour délibération) ;
- 12- Tarifs des formations locales 2024-2025 (pour délibération) ;

Ressources humaines :

- 13- Plan d'action qualité de vie au travail (pour délibération) ;

Budget et finances :

- 14- Tarifs et subventions (pour délibération) ;

Fondation :

- 15- Procès-verbal du Conseil de gestion de la Fondation Poitiers Université du 12 mars 2024 (pour délibération) ;

Questions diverses.

Les membres présents:

Collèges A, B et BLATSS :

Thierry CABIOCH ; Anita CERNON ; Claire de BISSCHOP ; Isabelle DELOUVEE ; Isabelle DUFRONT ; Annie GENIET ; Sylvie HANOTE ; Aurélie HILT ; Virginie LAVAL ; François LECELLIER ; Ariane LE MOING ; Stéphanie PAVAGEAU ; Frédéric RIDEAU ; Lucette TOUSSAINT ; Frédérique VRAY.

Collège des personnalités extérieures désignées après appel public à candidature :

Olivier PALLUAULT ; Fabienne RICARD.

Rectorat :

Dimitri JAMBRUN.

Participants avec voix consultative :

Pierre CHABASSE ; David MARTIN.

Invités permanents :

Roxane DURAND ; Przemyslaw SOKOLSKI, Manon BARROUILLET.

Procurations :

BONNAL Liliane	à	GENIET Annie
HAYER Nicolas	à	LECELLIER François
JEZEQUEL Lou	à	DELOUVEE Isabelle
LAMAZEROLLES Eddy	à	RIDEAU Frédéric
MONCOND'HUY Léonore	à	LAVAL Virginie
PLUMET Sylvie	à	VRAY Frédérique
SALIVES Richard	à	HANOTE Sylvie
VALLOIS-ROUET Laurence	à	CABIOCH Thierry

1) Informations générales

La Présidente annonce l'arrivée de Liliane BONNAL, au sein du Conseil d'administration en remplacement du professeur Jean-Pierre RICHER, parti à la retraite. Elle n'est pas présente aujourd'hui pour des questions de disponibilités, mais a donné procuration à Annie GENIET.

Le quorum étant atteint, la Présidente commence par donner quelques informations d'ordre général.

Premièrement, un changement de date est à signaler pour les prochains Conseils d'administration de l'année civile. Le dernier Conseil d'administration de l'année universitaire se tiendra le vendredi 5 juillet au lieu du lundi 8 juillet tel que programmé au départ. Aussi, espère-t-elle que chaque membre puisse s'organiser pour participer à cette dernière séance, suivie d'un pot pour fêter la fin de l'année universitaire. Le premier Conseil d'administration de l'année universitaire aura lieu le vendredi 20 septembre 2024. Le dernier Conseil d'administration aura lieu le jeudi 31 octobre, car le vendredi est férié.

Elle rappelle également la date importante du jeudi 27 juin, journée de la fête de TOUS les personnels de l'université de Poitiers. Pour ceux qui ne pourraient y assister l'après-midi, un repas convivial sera organisé le soir. La Présidente invite tout le monde à participer à toute la demi-journée aux activités sportives sous le signe des Jeux olympiques.

Autre information : l'université de Poitiers s'est aussi positionnée sur deux appels à projets structurants à l'échelle de l'établissement.

- Le premier est celui de l'université inclusive démonstratrice – appel à projet lancé en février avec une échéance fixée au 31 mai. L'université de Poitiers affichant comme ambition d'être une université durable et responsable, elle ne pouvait pas ne pas y répondre, d'où la mise en place du projet AIRE (Acteur de mon inclusion et de ma réussite dans l'enseignement supérieur). L'ambition est de mobiliser l'ensemble de la communauté enseignante sur l'accessibilité pédagogique – véritable enjeu de demain. L'université devra donc faire en sorte d'avoir des sites accessibles à toutes et tous sous peine d'amendes. Dans l'objectif de faire des étudiants en situation de handicap des acteurs de leur propre inclusion, l'université s'appuie sur l'association HandiSup, partenaire habituel avec de vraies compétences dans l'accompagnement des étudiants en situation de handicap pour obtenir une sorte d'Access Score. Ce qui permettrait aux étudiantes et étudiants de positionner la manière dont l'université est capable de prendre en compte leur handicap dans leur parcours de formation. Pour répondre à l'enjeu de se faire démonstrateurs dans ce domaine, ce programme sera diffusé dans d'autres établissements d'enseignement supérieur. Originalité de ce programme, une cohorte d'étudiants en situation de handicap sera intégrée sur trois ans par le biais du médiateur HandiSup et servira de repère pour orienter la dynamique ainsi visée.
- Le deuxième projet s'inscrit dans l'appel à projets Excellence sous toutes ses formes. Il concerne exclusivement les SHS avec une AMI proposée dans ce domaine. Trois consortiums sur trois thématiques prioritaires sont intégrés dans cet appel à projets national. Concrètement, l'université incorpore un consortium piloté par le CNAM sur la question du travail. Plusieurs laboratoires de recherche travaillent de concert avec le pilote. Sous le portage de l'université de Pau, les conséquences du réchauffement climatique sont traitées sous un angle SHS. Les laboratoires ont d'ailleurs été parties prenantes de ce travail. Un autre consortium, porté par CY, l'université de Cergy, sur la préservation du patrimoine culturel embarque la majorité des laboratoires en SHS dans la mesure où le sujet de l'image traverse tous les laboratoires de SHS, du CESCUM en passant par FoReLLIS, le CeRCA, etc.

La Présidente aurait souhaité que l'université de Poitiers soit elle-même porteuse d'un consortium. Or, cet appel à projets national devait intégrer impérativement un organisme national de recherche. Dans les SHS, le CNRS majoritaire n'a pas souhaité accompagner ce projet. L'université a néanmoins réussi à rebondir à la suite de cet échec et sera présente sur trois axes stratégiques dans les années à venir, ce qui est très bien. À l'échelle nationale, la somme de 100 M€ est à se partager, bien loin de ce qui avait été annoncé au départ sur la stratégie de la recherche en SHS. Toutefois, c'est mieux que rien, d'autant plus l'incertitude actuelle qui règne quant à voir aboutir ce genre de programme.

En conclusion de ce préambule et contrairement à son habitude, la Présidente souhaite aborder le sujet des élections en cours ~~sort de son obligation de réserve et s'en excuse auprès des membres du Conseil~~. Elle ne peut en effet pas passer sous silence, malgré le devoir de neutralité d'une institution républicaine, son attachement fort et sincère aux valeurs du service public et à sa vocation universelle. L'université se doit d'être ouverte sur le monde, quelle que soit l'origine des étudiants et étudiantes. Garantir toutes les libertés est un enjeu très important, et fondamentalement les libertés académiques. Il faut être ensemble pour lutter contre toutes les

formes de discriminations, contre le racisme et contre l'antisémitisme. Elle s'autorise à manifester son attachement aux valeurs de la République et de la démocratie, et aux droits fondamentaux. Ce moment crucial se révèle d'autant plus opportun pour renforcer le collectif, de faire corps pour faire vivre le service public et de conserver le cap. Devant l'urgence de la situation qui se profile, elle souhaitait délivrer ce message et éventuellement échanger sur le sujet avant de débiter l'ordre du jour.

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

La Présidente s'enquiert de commentaires de la part des membres du Conseil d'administration.

Sylvie HANOTE signale p. 4, dans le deuxième paragraphe à la fin « la proposition de motion que va présenter Sylvie HANOTE ». Or, ce n'est pas le cas.

Pascal ROBLOT signale qu'effectivement, la retranscription comprend beaucoup de petites erreurs. Toutefois, il en a probablement commis une également dans l'envoi de la version à la Direction des affaires juridiques, car il avait retiré le nom de Sylvie HANOTE.

Sylvie HANOTE ajoute qu'il y a des contre sens. En effet, elle avait dit que c'était une formation de type tubulaire. Il est écrit ensuite : « à savoir permettre aux jeunes d'accéder à des parcelles et à des réorientations ». Justement, c'est ce qui n'existe pas. Sur les heures de référentiel, elle avait dit être étonnée d'une différence d'heures entre les responsables référents handicaps versus les référents égalité femmes – hommes. Il a été noté qu'elle avait demandé que ce soit baissé. Or, elle n'a jamais demandé une baisse des heures de décharge.

Pascal ROBLOT n'était pas présent au dernier Conseil d'administration. Il n'a pas modifié ce qui portait sur les discussions, mais uniquement les fautes d'orthographe et de français. Là encore, est-il peut-être responsable.

La Présidente estime néanmoins qu'il faut assumer cette demande de diminution d'heures conformément à la conclusion rendue. Elle propose de passer au vote.

Délibération n° 01

Le compte-rendu du Conseil d'administration du 3 mai 2024 est approuvé à l'unanimité.

La Présidente profite de l'occasion pour faire un point rapide sur la réforme des enseignants. Au 14 juin, l'agenda de cette réforme semble maintenu. Toutefois, il est possible qu'elle soit décalée. Les syndicats ont en effet tous boycotté le CSA ministériel organisé mardi dernier par le ministère de l'Éducation nationale. Sans CSA, il n'y a pas de passage au Conseil d'État, qui était prévu ce matin. Il faut donc laisser le temps de reconvoquer un CSA, constater probablement un deuxième boycott. Aussi, elle espère que le ministère de l'Éducation nationale ne va pas se contenter de reporter le projet, compte tenu de la coïncidence des dates entre les élections législatives et la décision du Conseil d'État. Pour l'instant, l'interministériel assure que l'agenda de la réforme est maintenu.

Sylvie HANOTE signale que son conseil de département a décidé de suivre la recommandation donnée par toutes les sociétés savantes de ne pas mettre en place cette réforme. De plus, c'est une mauvaise réforme. Il ne sera en effet pas possible de préparer les étudiants aux concours en un semestre avec 39 heures. Vu l'agenda politique, cela ne sera pas mis en route pour la rentrée.

La Présidente pense que cela ne sera pas mis en place pour la rentrée 2024. Cela pose un cas de conscience vis-à-vis des jeunes qui veulent faire le métier d'enseignant. Elle espère que le temps indispensable de la concertation pourra avoir lieu. En effet, pour l'heure, il faut se mettre à la place de jeunes se trouvant en Lettres, Histoire ou Géographie, à qui l'on dirait qu'il n'y aura pas de préparation aux concours à la rentrée.

Sylvie HANOTE signale qu'en italien, par exemple, il n'y aura qu'un candidat et s'interroge sur l'intérêt et la pertinence de dispenser une formation de 39 heures à un seul candidat. Les conséquences n'en seront que désastreuses avec outre les impacts en termes de chiffres, le risque de créer des mini groupes avec un soutien

financier de l'université de Poitiers extrêmement compliqué. La situation est donc inconcevable et cela reviendra à faire du bricolage.

La Présidente partage ce constat. Elle reprend l'idée suggérée par le groupe de travail de s'appuyer sur l'existant, c'est-à-dire le M1, là où il y a la prépa concours aujourd'hui. Cela étant, cela relève de jonglage d'emploi du temps. S'il fallait se poser la question à la rentrée, elle respecterait le choix des collègues. En revanche, il faudrait accepter l'idée que les jeunes partent en L3 pour se former pour le concours 2025 s'il devait exister. Elle rappelle que la plupart se sont inscrits à l'université de Poitiers pour passer le concours.

Sylvie HANOTE en conclut que le problème est que ces étudiants ne pourront suivre cette préparation à la rentrée 2024 comme prévu. Raison pour laquelle il est plus logique d'agir collectivement, d'autant que l'université proposera la formation pour les professeurs du secondaire la plus basse d'Europe. Faire passer un concours en L3 n'est pas viable et signifie envoyer les étudiants au « casse-pipe ».

La Présidente explique que les échanges au niveau national ne vont pas dans ce sens. Au contraire, ils saluent la formation en cinq ans. De plus, la majorité des collègues considère que c'est une bonne réforme sur le fond, même si elle ne l'est pas sur la temporalité. Cela inscrit la formation en cinq ans, permet à un jeune de master 1 de percevoir une bourse de 900 € cumulable avec une bourse sur critères sociaux, et un master 2 de toucher 1 800 €. Ce côté social de la réforme plaît à nombre de collègues. Au plan national, il y a beaucoup plus de partisans pour un accord sur le fond de la réforme. Quoi qu'il en soit, les universités suivront et l'appliqueront.

Sylvie HANOTE rétorque que les sociétés savantes ont appelé à ne pas mettre cette réforme en place et ont publié un article dans *Le Monde*.

La Présidente comprend cette position, mais tenait à informer au sujet de ce possible report calendaire.

3) Contrat de site

La Présidente rappelle que chaque début de contrat (celui de l'université a débuté en 2022) donne lieu à une contractualisation avec le ministère dans un document officiel. À ce jour, trois contrats lient l'établissement :

- Le contrat d'établissement, qui ne concerne que l'université de Poitiers et sa stratégie.
- Le contrat de site, à côté du contrat d'établissement, a trait au territoire au travers de l'alliance universitaire Aliénor d'Aquitaine et l'ensemble de ses partenaires sur le territoire.
- Le contrat d'objectifs, de moyens et de performance est une annexe du contrat d'établissement.

Il reste à finaliser le contrat de site avec le ministère et l'Alliance. Ces contrats sont liés entre eux par la stratégie de l'université de Poitiers, c'est-à-dire une université durable et responsable qui privilégie trois enjeux sociétaux majeurs :

- Éducation de qualité,
- Ville et communauté durable,
- Santé et bien-être.

Ces objectifs, ces enjeux et ces réponses interdisciplinaires irriguent les trois contrats qui lient l'université au ministère. Une stratégie se décline en interne, à l'échelle du site et à l'échelle européenne avec l'alliance EC2U.

Dans le contrat de site territoire, l'université travaille autour de cette dynamique. Les trois membres fondateurs de l'alliance universitaire Aliénor d'Aquitaine sont l'université de Poitiers, le CHU et l'ISAE Ensm. Autour de ces trois membres fondateurs gravitent les organismes nationaux de recherche (CNRS, INSERM, INRAE). Liée à une spécificité du territoire et compte tenu de l'enjeu sociétal, éducation de qualité, l'université bénéficie sur son territoire des trois opérateurs nationaux de l'éducation nationale (IH2EF, Réseau Canopé et CNED) qui intègrent l'alliance, ainsi que l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur comme l'École européenne supérieure de l'image d'Angoulême et celle de Poitiers, le campus de Sciences Po Poitiers, le CREPS et le CROUS. Un partenariat quelque peu original par rapport à ce qui se voit ailleurs, c'est-à-dire avec une coordination territoriale emmène avec elle les Établissements d'enseignement supérieur et personne d'autres alors que Poitiers fait contribuer le CHU, les ONR, un opérateur de l'État en matière de restauration et de logement, et des opérateurs nationaux. L'université a récupéré l'ensemble des moyens humains qui étaient

derrière la COMUE pour animer cette coordination territoriale. Les trois axes à privilégier dans cette alliance sont :

- Tout ce qui relève des actions de recherche et de transfert vers la société. Cette alliance universitaire n'embarque pas tout le monde au même moment sur tout. Elle va embarquer sur des thématiques privilégiées des acteurs dans des périmètres à géométrie variable. Par exemple, les travaux sur la mise en place des IFR impliquent une collaboration avec l'ISAE Ensm, les travaux sur l'éducation de qualité et la réponse interdisciplinaire grâce à un partenariat avec le CNRS et l'IH2EF. Ce dernier finance une chaire de haut niveau sur ces questions d'éducation de qualité.
- Le développement de formation au service de la réussite étudiante en étroite collaboration avec tous les établissements d'enseignement supérieur.
- Les transformations numériques à destination de la recherche et de l'innovation pédagogique. D'ailleurs, un projet, le pôle NUMERIA porté par la préfecture embarque quasiment tous les acteurs de l'alliance.

Ce contrat de site ne fera pas l'objet d'une signature officielle auprès du ministère contrairement au contrat d'établissement et au COMP annexé qui seront actés le vendredi 28 juin au ministère avec la ministre et toutes les universités participantes du dialogue lors de la vague 1.

Pierre CHABASSE précise que les indicateurs traduisent les axes prioritaires. En raison de la cohérence et de la stratégie de l'établissement, ils ont plutôt tendance à prolonger les autres indicateurs sur le volet spécifique. Il y a cinq indicateurs principaux et neuf sous-indicateurs au total sur le premier axe, ce qui montre la nécessité de mener un certain nombre d'actions sur la collaboration pour les actions de recherche. Deux jalons sont associés à cet axe. Sur l'axe 2, c'est plus concentré avec à peu près cinq indicateurs et sous-indicateurs et un jalon. Le dernier volet numérique, aussi assez resserré, comprendra deux indicateurs et un jalon. En ce qui concerne ces jalons, ils seront plutôt des rendez-vous en 2025-2027. Ces indicateurs et jalons représentent plutôt des outils de suivi dans la collaboration avec les partenaires au sein de la coordination territoriale – destinés à un usage interne – alors que le suivi souhaité par le ministère est un suivi annuel de la politique contractuelle confiée au rectorat, qui se concentre sur le contrat d'objectif et de moyens de la performance et sur le contrat d'établissement. Pour information, la séance de travail s'est déroulée la veille. Le contrat d'objectifs et de moyens est à durée courte (trois ans) et soutenu par des moyens financiers assez importants (5 M€ complémentaires sur la dotation de l'établissement). L'université peut se targuer d'être très bien orientée sur ce point puisque tous les indicateurs et jalons concernant le COMP se situent sur la trajectoire attendue. Le contrat d'établissement a aussi bien avancé sur les jalons, parfois même avec de l'avance.

La Présidente laisse la parole aux membres sur ces contrats.

Thierry CABIOC'H était surpris de voir des objectifs sur le contrat de site. Il s'agit d'indicateurs à usage interne. Étant donné les recommandations de respecter les indicateurs du COMP pour être financé les années suivantes, il demande si c'est la même chose pour la deuxième vague.

La Présidente explique que le dialogue se durcit. Le financement est à la même hauteur que ce que la vague 1 a connu. Ce n'est pas encore notifié. Au départ, la vague 2 était convoquée avec la vague 1 pour signer les contrats d'objectifs, de moyens et de performance le 28 juin prochain. La ministre a envoyé un mail pour signifier qu'elle signait juste avec la vague 1, car cela a déjà été notifié dans la subvention pour charges de services publics de l'université. La vague 2 a été éjectée de la signature face aux incertitudes actuelles. En revanche, cela s'est particulièrement durci sur l'offre de formation, avec des demandes très précises de la Direction générale sur les formations qui insèrent, celles qui font réussir les étudiants, celles qui évoluent, celles qui ferment pour en ouvrir d'autres, celles qui sont modifiées. Les présidents et présidentes de la vague 2 se sont d'ailleurs largement mobilisés pour critiquer la manière dont les choses se déroulent.

L'université de Poitiers a réussi à limiter les dégâts sur son offre de formation. Néanmoins, les 400 000 heures consommées par l'établissement avaient été clairement pointées du doigt. Toutefois, il n'a pas été demandé d'en fermer certaines demain, mais plutôt de maîtriser l'offre de formation.

Thierry CABIOC'H s'étonne des taux d'insertion attendus des doctorants supérieurs à ceux d'aujourd'hui.

La Présidente confirme que le taux d'insertion des doctorants est très bon.

Thierry CABIOC'H constate 90 % d'insertion au bout de 36 mois dans le domaine. C'est ce qui se fait en master. Or, ce n'est pas phénoménal pour des thèses, notamment en SHS, qui n'atteignent que 80 %.

Sylvie HANOTE aurait aimé avoir une vision globale de la situation pour rester dans les mêmes objectifs.

Pierre CHABASSE souligne qu'il faut coupler ces indicateurs avec les indicateurs précédents, notamment l'augmentation attendue du nombre de doctorants. Si 80 à 90 % d'insertion à 36 mois sont maintenus, cela pourrait être intéressant si le nombre de doctorants augmentait. En effet, l'université mène une politique d'intensification des cotutelles.

Sylvie HANOTE souhaiterait qu'un point soit présenté.

La Présidente rappelle que les thèses en SHS durent en moyenne plus que 36 mois.

Thierry CABIOC'H souligne que les chiffres des masters sont souvent supérieurs à 80 à 90 % d'insertion dans le monde professionnel à l'issue des 36 mois. Ce n'est pas en donnant des chiffres d'insertion plus faibles que ceux après masters que l'université parviendra à attirer les étudiants vers des thèses.

Lucette TOUSSAINT précise que le RNCd avait donné un taux d'insertion des docteurs en SHS plus élevé que dans les sciences dites fondamentales.

Pierre CHABASSE en profite pour rappeler le rapport sur l'insertion à remettre au Conseil d'administration. Il faudra le programmer.

Pascal ROBLOT signale qu'en pratique, les chiffres sont bons par rapport aux indicateurs. Le tout est de ne pas diminuer. Il était prévu de préparer le rapport pour ce Conseil d'administration, mais compte tenu du fonctionnement en année universitaire, il n'est pas tout à fait terminé.

La Présidente indique que ce sera peut-être prêt pour le Conseil d'administration de juillet, une fois passé en CFVU d'abord. Si ce n'est pas celui de juillet, ce sera celui de septembre.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 02

Le volet commun du contrat pluriannuel de l'Alliance Aliénor d'Aquitaine 2022-2027 est approuvé à l'unanimité.

4) EC2U

Ludovic THILLY reprend une présentation. La phase pilote de EC2U s'est terminée en octobre dernier avec le forum EC2U, qui a permis d'accueillir tous les partenaires, et notamment le nouveau huitième partenaire, l'université de Linz. La nouvelle phase a été lancée à cette occasion, étant donné l'annonce lors de l'été 2023 de la rallonge du financement pour une période de deux, après l'octroi d'un budget renforcé de quatre ans.

L'alliance avait été sélectionnée en 2020 avec 23 autres alliances, et elle s'est terminée après trois ans d'existence. Les éléments du démarrage d'une vie de campus conjointe ont été mis en place avec notamment des événements communs d'activités culturelles et sportives. L'évènement EC2U avait d'ailleurs été inauguré avec l'organisation d'une semaine d'activités communes, le *student event* en 2022 à Coimbra avec la participation de plus d'une centaine d'étudiants. Fort de ce succès, ce type d'activité a été inclus dans la nouvelle phase et aura lieu tous les ans. Le dernier en date s'est tenu il y a quelques semaines à Iasi. Plus de 150 étudiants ont travaillé sur le sujet des élections européennes. Ils ont donc simulé toute la structure de gouvernance de l'Europe (le Conseil, la Commission, le Parlement européen). Les étudiants étaient revenus avec une expérience extrêmement riche et en qualité d'ambassadeurs appelant à la nécessité de voter.

Une application mobile a été mise en place sur smartphone afin de regrouper toutes les informations (plan de campus, moyens de transport, agendas culturels, etc.). C'est véritablement un vecteur de la mobilité. Durant les trois premières années, il y a déjà eu plus de 5 200 utilisateurs individuels. Cette application continue à être déployée.

Des espaces partagés ont été créés au sein de chacune des universités pour favoriser les interactions entre étudiants, personnels et partenaires.

Activité ayant suscité le plus de succès : les *sciences battles*, évènement qui a rassemblé 2 200 participants, entre ceux en ligne et ceux sur site et dont la finale a eu lieu pendant le forum. Festivité qui se poursuit dans la nouvelle phase.

Les premiers masters conjoints EC2U s'appuient sur les ODD, qui sont d'ailleurs les trois ODD de l'établissement :

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

EC2U arrivera à la troisième cohorte d'étudiants à la prochaine rentrée. Deux cohortes ont commencé à inaugurer ces masters. La première année, il y a eu un nombre relativement raisonnable de candidatures, mais dès la deuxième, ce chiffre a explosé avec un total sur les deux années de 750 candidatures pour les masters 2 accueillant 20 étudiants. Il y a donc une certaine attractivité.

Les instituts virtuels de recherche et de formation ont également été instaurés. Il s'agit de laboratoires sans murs, car non basés spécifiquement sur une université, mais offrent aux collègues, enseignants-chercheurs, étudiants, doctorants, la possibilité de travailler sur des thématiques communes centrées sur les fameux trois ODD. Il y a donc un institut virtuel par ODD. Dans ce cadre, un soutien supplémentaire obtenu de la part du gouvernement avec un PIA3, EC2U a permis de lancer des cotutelles de thèse faisant vivre ces instituts virtuels. Instituts qui d'ailleurs ont aussi été complétés par d'autres mécanismes de soutien que les partenaires ont pu avoir avec leur propre gouvernement. Par exemple, l'université de Coimbra avait reçu le financement d'une vingtaine de thèses par le gouvernement portugais reconduit également dans les instituts virtuels, etc.

Au sein de ces instituts virtuels, des programmes de mobilité concernaient les chercheurs de tout niveau (début de carrière ou confirmés), avec plus de 670 mobilités de chercheurs pour participer aux activités d'écoles d'été ou d'hiver, des formations doctorales. Il a été aussi proposé aux chercheurs de rencontrer d'autres équipes, ce qui a donné lieu à des coopérations qui sont en train soit de déposer des projets européens ou qui vont se développer avec le temps.

L'idée n'était pas de s'arrêter sur le volet formation et recherche, mais d'avoir également des activités dans toutes les autres missions. Par exemple, un *career plan certificate* a été mis en place, offrant aux étudiants des occasions pour mieux connaître les opportunités pour développer leurs propres carrières. Notamment gérés par l'université de Iéna, plus de 75 étudiants en ont bénéficié. Il y avait aussi un programme de coopération avec l'enseignement secondaire et l'enseignement primaire. Par exemple, plus de 16 écoles ont travaillé avec l'alliance EC2U à l'échelle de l'ensemble des universités pour mettre en place des projets de recherche faisant participer des collégiens ou des écoliers. Par exemple, à Iéna, il y a eu un projet sur les îlots de chaleur réalisés par des élèves d'écoles primaires avec des chercheurs dans le but de promouvoir les métiers de la recherche.

L'Académie entrepreneuriale a aussi remporté un grand succès et se poursuivra dans la nouvelle phase. Trois éditions ont permis à plus de 70 étudiants de suivre à chaque fois une semaine de formation intensive avec des experts du domaine entrepreneurial. Sur les trois ans, il y a eu plus de 2 700 mobilités au sein de l'alliance, financées par le programme Erasmus+, que ce soient des étudiants ou des personnels (pas seulement des chercheurs ou des enseignants-chercheurs). Un impact commence à se voir sur la mobilité « plus classique » Erasmus d'étudiants qui vont passer, par exemple un semestre à l'étranger. Entre les chiffres de 2019 et ceux de 2023 – certes il y a eu la Covid entre temps –, le nombre de mobilités de semestres a doublé au sein de l'Alliance.

Des forums étaient organisés tous les six mois. Au cours de la première phase, lors des trois premières années, il y a eu un forum dans chacune des universités, avec celui qui a clôturé la phase pilote à Poitiers en octobre dernier. Plus de 710 personnes ont participé à tous ces évènements. Forum qui se poursuit et sera organisé sur une base annuelle. Le prochain se tiendra chez le nouveau partenaire qui est l'université de Linz en Autriche.

Sur les réseaux sociaux, plus de 200 personnes sont directement actives dans les actions. Il s'agit des collègues travaillant dans les activités des différents *work packages*.

Plus de 500 heures de réunion ont eu lieu pendant la phase pilote, et plus encore à présent. Surtout, 169 livrables ont été produits en trois ans allant de masters à tous les programmes de mobilité, aux projets de recherche, etc. Cette activité intense se poursuivra avec la nouvelle phase, arrivée d'ici quelques mois à sa première année

d'existence, avec le nouveau programme de travail 2023-2027 et un complément 2027-2029. La composition de l'alliance est composée des partenaires initiaux :

- Coimbra (Portugal),
- Alexandru Ioan Cuza, Iasi (Roumanie),
- Friedrich Schiller, Iéna (Allemagne),
- Pavie (Italie),
- Poitiers (France, coordinateur),
- Salamanque (Espagne),
- Turku (Finlande).

Des nouveaux partenaires :

- Linz (Autriche),
- Un neuvième partenaire d'ici octobre 2026.

Les résultats de la dernière vague des alliances parviendront dans quelques semaines, soit 60 alliances cet été avec cette dernière vague de 10. Certaines universités considérées comme intéressantes dans le concept EC2U ont été contactées ; or, certaines s'étaient déjà engagées sur des projets. Dès l'arrivée des résultats, il y aura une sorte de mercato et elles seront très rapidement recontactées, et ce, sachant que très peu d'alliances ont encore laissé des places ouvertes, donnant à l'Université de Poitiers une situation privilégiée.

Parmi les partenaires associés non éligibles formellement au programme Erasmus, mais considérés à part entière, il y a l'Université de Lviv en Ukraine depuis la signature de l'accord de partenariat à Pavie en 2022. Dans la nouvelle phase, la plupart des partenaires associés ont accepté de repartir avec l'Université de Poitiers, toutes les municipalités, certaines associations étudiantes dont les ESN *Erasmus Student Network*, des acteurs locaux, tous les hôpitaux universitaires, inclus celui de Linz ainsi que bon nombre d'acteurs privés comme Siemens, Iberdrola. Les trois ODD initiaux ont été conservés et un quatrième va bientôt démarrer : l'ODD n° 16 Paix, justice et institutions fortes, qui revêt tout son sens avec le contexte actuel et l'engagement de l'Université de Poitiers vis-à-vis de l'Ukraine. Le terme « institutions fortes » résonne particulièrement dans le contexte national et européen, d'autant plus avec le renforcement d'une aile droite.

Dans la structure de cette nouvelle phase, le temple EC2U est beaucoup plus renforcé avec un quatrième pilier et plus d'étages, soit au-dessus, soit au-dessous. En effet, au-delà de la volonté de toujours en faire un projet Erasmus avec la mobilisation de toutes les universités, chacune d'elles dispose d'un vrai leadership dans la mise en œuvre d'un des *work package*. L'un des enjeux est bien d'être dans la collégialité et que chaque université ait un rôle puissant au sein de l'alliance. L'alliance est déployée sur toutes les missions de l'université (éducation, recherche, formation et services à la société).

La gouvernance se compose de :

- l'*Executive Committee*, organe décisionnel pour le projet Erasmus.
- Le *Closed Council*, autrement dit Conseil restreint avec tous les présidents prenant des décisions stratégiques.
- Le Conseil plénier constitué des partenaires associés du projet (municipalités).
- Le nouveau Conseil étudiant avec deux représentants par université selon leur demande et afin de les investir dans les thématiques lors d'événements étudiants.
- Le Conseil qualité avec un expert interne pour chaque université et un externe pour échanger sur la façon d'accroître la qualité des actions de l'université et leurs impacts.
- Tous les *work package boards* avec un représentant par université pour faire le lien sur *work package*.

Il laisse la parole à Mme FERNANDEZ pour expliquer la mise en œuvre en local.

Pour Christine FERNANDEZ, l'enjeu est que tout le monde s'approprie l'alliance, qu'elle puisse servir aux étudiants, aux enseignants-chercheurs et au staff sur des échanges de bonnes pratiques. Parmi les partenaires associés, le projet sur « la mise en valeur du patrimoine de nos villes » démarré l'année dernière entre les municipalités démontre des liens très forts. Des challenges de mobilité verte ont été mis en place au départ de Poitiers vers Coimbra, Pavie et Salamanque cette année. Des personnes de Coimbra et Salamanque se rendent compte que dans leurs municipalités, parler de Poitiers et des villes partenaires de l'alliance signifie quelque

chose et représente une plus-value pour les municipalités. Les associations étudiantes européennes sont toujours là, comme les grands groupes, les entreprises locales et les CHU. Depuis leur rencontre en octobre au début de la nouvelle phase, ils réfléchissent à des échanges concrets sur des internes pouvant aller d'un hôpital à l'autre, sur des comparaisons d'équipements, des accueils de stagiaires et des dépôts de projets en commun avec les laboratoires de l'Université de Poitiers. Ils ont identifié que la cancérologie, la cardiologie et l'imagerie médicale sont des domaines avec des accroches.

Les trois Masters internationaux accueillent des publics européens et internationaux. Ceux en anglais s'appuient sur des modèles existants. Certains ont trouvé leur public et d'autres devront être affinés avec les nouvelles accréditations. Le Master LIFELINE en lien avec l'institut virtuel GLADE (Santé et bien-être) est mis en oeuvre par SFA. Celui ayant trouvé le plus son public concerne la pluriculturalité et le plurilinguisme, porté par Salamanque avec une activité très importante en Lettres et langues. Le Master Ville et communautés durables est, quant à lui, porté par Coimbra sur le thème des énergies renouvelables. D'ici quatre ans, un nouvel institut virtuel et un nouveau Master verront le jour autour de Paix, justice et institutions fortes. Tous ces Masters et instituts virtuels se distinguent par leur pluridisciplinarité. Par exemple, le Master Santé et bien-être, est composé de biologistes, de médecins, de chimistes, mais aussi de juristes, car entrent en compte le droit de la santé, de la personne âgée et dépendante, de la *silver* économie importante dans toutes les régions de l'alliance. Il y a aussi le numérique, des questions d'environnement, de transports pour personnes handicapées. Cela concerne tous les laboratoires, les UFR et les IFR.

Concernant l'implémentation locale, l'idée est d'avoir des interlocuteurs de proximité en pleine pluridisciplinarité et une inclusion hommes/femmes. Les représentants de l'Université de Poitiers seront les interlocuteurs de la coordination globale pour les personnes en interne et en externe.

Dans les différents *work packages*, les interlocuteurs vers qui les personnes pourront se tourner sont :

- Pour le volet Impact et Dissémination, Juliette MURGUET, chargée de la communication.
- Le service universitaire des Relations internationales et des étudiants étrangers, deux coordinateurs locaux de l'alliance : Otis PIOCHE, de façon permanente, rejoint bientôt par une nouvelle personne en remplacement de Flora DAUSQUE.
- Sur le WP 9 lié à l'innovation, les interlocuteurs poitevins Romain LEFEBVRE (SPVR) et Thomas ROGAUME, le Vice-président délégué auprès d'Yves GERVAIS en charge de l'innovation et de l'entrepreneuriat se sont réparti les coordinations des WP.
- Le WP 8 concernant la formation tout au long de la vie et la formation doctorale. Pour que l'alliance se développe, la recherche doit en effet le faire aussi, et des doctorants être entre les laboratoires. Pour la formation tout au long de la vie, James ROBERT déjà impliqué dans la phase pilote est associé à Arber SHTEMBARI sur un volet plus numérique. Pour la formation doctorale, ce sont Marianne BENOIT-MARAND (SFA) et Gilles BAUBE à la Direction de la formation de la recherche. Leur interlocuteur administratif sera la personne nouvellement recrutée.
- Pour le WP 4 Santé et bien-être, Ahmed TRITAH, professeur en Science économique et Wafa DOUZI, une jeune maître de conférences en Faculté de Sciences du sport avec Otis PIOCHE en soutien administratif.
- Pour le WP 5 Éducation de qualité, Freiderikos VALETOPOULOS et Sanja BOSKOVIC de Lettres et langues avec un interlocuteur administratif à venir.
- Pour le WP 6 Villes et communautés durables, Céline FONTAINE (Responsable d'un Master Erasmus mundus) et Yves CAUBET, tous les deux de SFA.
- Le WP Paix et Justice, Michel BOUDOT pour la Faculté de Droit et Isabelle MILLION ZUMSTEIN pour la Faculté de Lettres et langues avec Otis PIOCHE comme interlocuteur administratif.
- Dans le WP 3 pour le Connect Center, Christophe QUINTARD à I-médias. Pour la Pédagogie innovante digitale, François LECCELLIER, rejoint par Jessy NEAU.
- Dans le WP 2 Mobilités inclusives et durables, au service des Relations internationales, Hélène DE CHAIGNEAU et Valeria SAMOTIIEVYCH. Quelques mots sur Valeria, jeune Ukrainienne ayant fait partie du programme « espoir » a passé deux ans au centre FLE pour apprendre le Français. Aujourd'hui, elle a pu être recrutée au service des Relations internationales, d'où la preuve d'une action concrète de l'alliance et du projet de solidarité avec les étudiants et les chercheurs en exil porté par la

Présidente de l'Université de Poitiers. Pour la Vie de campus/inclusion et bien-être étudiant, Marion PICKET avec Isabelle DELPERIÉ en appui. De plus, un recrutement spécifique va se faire.

La Présidente estime important de connaître les responsables, dont la nomination a été décidée à la suite d'un appel à projets et non d'un choix de l'université. Cet appel à candidatures a d'ailleurs été adressé à l'ensemble du personnel pour contribuer à cette dynamique européenne à travers l'alliance. C'est donc le résultat de cet appel à projets qui est présenté aujourd'hui.

Christine FERNANDEZ confirme ce parcours de décision. Puis, elle termine sa présentation.

- Pour le Comité exécutif, deux étudiants représentent l'ensemble des étudiants, Sacha BOSMAN, le VP étudiant actuel et Manon COLOMBO qui a fait partie des premières mobilités et a créé l'Association des étudiants EC2U. Caroline BÉLAN-MÉNAGIER (Directrice du SURIEE) et Christine FERNANDEZ en tant que VPRI complètent ce comité.
- Le Conseil des étudiants sera représenté par Manon COLOMBO et Sasha BOSMAN.
- Dans le Conseil de la qualité, Diane CAPITO, qui s'en charge déjà pour l'établissement.
- Le groupe de travail sur les Masters se compose d'un groupe de travail spécifique, mais un recrutement est prévu à la Direction de la formation et de la vie étudiante pour une collaboration avec quelqu'un du SURIEE.
- Les chargées de communications seront Juliette MURGUET et Jessica COURTOIS en lien avec la communication de l'établissement.

Elle invite tout le monde à rencontrer les interlocuteurs. Cette alliance, sorte d'auberge espagnole, se veut fédératrice d'échanges et de partage.

Ludovic THILLY rappelle la possibilité de participer virtuellement mi-octobre au prochain forum à Linz, très belle ville et université à l'image de Poitiers, et que des informations seront données d'ici peu.

En conclusion du point, la Présidente considère ce projet d'une importance capitale vu le contexte actuel, l'avenir des universités est en jeu. Elle avoue être particulièrement attachée à ce niveau européen de l'université et souhaite que chacun le fasse vivre plus encore qu'aujourd'hui. L'université doit être dynamique pour que chacun puisse s'en emparer. Elle invite Philippe CARRÉ à s'asseoir pour parler du Schéma directeur du numérique – très attendu à l'échelle de l'établissement.

5) Schéma directeur du numérique

En préambule, Philippe CARRÉ entend faire un point au sujet d'un chantier faisant partie de ceux à mettre en place au niveau du numérique. Il s'agit du dernier étage de la fusée. Pour rappeler le contexte de ce schéma lancé le 3 juin 2024, une première itération avait eu lieu avec un financement de la Caisse des dépôts en 2016, mais sans aboutir malheureusement. C'était donc une des commandes de Mme LAVAL lors de son arrivée à la présidence ; projet qui s'inscrit dans le cadre de différentes recommandations, notamment celle du HCERES rendue lors de l'évaluation de l'établissement, mais également des préconisations IGESR, sans oublier le cadre du COMP. Ce schéma obéit à de nombreux contextes.

L'objectif formel de ce schéma est de connecter la vision des services numériques et systèmes d'information, à la fois sur la stratégie de l'établissement et sur les besoins opérationnels, autrement dit avec à la fois cette vision politique et vision RH, opérationnalité, etc. Il manquait toutefois cette notion de feuille de route sur plusieurs années au niveau des chantiers du numérique. Des outils avaient certes déjà été mis en place au niveau de la réorganisation du service, de I-médias et de la gouvernance du numérique, mais il fallait introduire une planification et un portefeuille de projet pour la vie du service.

En termes de calendrier, l'idée est d'arriver à un Schéma directeur en fin d'année 2024, soumis au vote en décembre 2024 par le nouveau Conseil d'Administration pour la période 2025-2028. La construction de ce schéma s'est faite en passant par différentes briques, raison pour laquelle il arrive à la fin de la mandature. L'Université de Poitiers bénéficie de l'appui d'un intervenant extérieur (BearingPoint) dans le cas d'une AMOA et dans le cadre des marchés de l'UGAP.

Derrière la mise en place de ce schéma, une fois ce dernier lancé, il y a une collecte d'informations par la DSI fortement contributive en transmettant une photographie de l'explication du numérique au sein de l'Université

de Poitiers, mais également toute une partie de collecte des besoins des usagers. À partir de cette photographie, un diagnostic est établi pour en tirer différentes préconisations. L'échéance étant octobre 2024, la cible finale est décembre.

La phase 1 consistera au cadrage, lancement et compréhension de la dimension politique par rapport à ce schéma. La phase 2 porte sur l'échange et la compréhension de la dimension numérique et des enjeux au niveau de l'établissement. Les phases 3 et 4 permettront de définir une orientation et un scénario devant couvrir les aspects stratégiques, fonctionnels, techniques, organisationnels et financiers. Ce schéma directeur embarque bien tout ce qui est en lien avec le numérique.

Les interlocuteurs de l'Université de Poitiers seront le Bureau numérique comprenant le DGS, la Direction de la DSI et Philippe CARRÉ. Ce premier cercle d'échanges représentera en fait la partie Politique et Services.

La phase actuelle a trait à l'analyse de l'existant avec le déploiement de différents groupes de travail avec les « usagers » de l'université pour partager l'attente au niveau du numérique au sein de l'Université de Poitiers :

- Collecter les besoins des usagers,
- Identifier les axes d'améliorations,
- Recueillir les contraintes sur les systèmes d'information, les outils et usages numériques.

Dans cette collecte d'informations, les usagers ciblés sont les structures en COPIL, mélangeant des personnes de différents métiers et techniques. Quatre sphères sont identifiées par les groupes de travail, dont BearingPoint :

- Sphère COPIL Fonction Formation,
- Sphère COPIL Fonction Recherche,
- Sphère COPIL Fonction Support (RH, Finances),
- Sphère COPIL Projets transverses, dont IRIS était une illustration.

À cela s'ajoutent les parties Composantes, Recherche et Étudiants, soit un total de sept populations. Cela représente beaucoup de monde à regrouper avec des problématiques d'intersections d'emplois du temps complexes. Les sondages ont été lancés pour arriver d'ici mi-juillet au déclenchement des différentes réunions.

L'étape suivante sera d'établir un scénario cible par rapport au système d'information à atteindre sur ces cinq axes :

- Stratégique,
- Fonctionnel,
- Technique,
- Organisationnel,
- Financier.

La Présidente considère que ce schéma directeur et bien plus qu'un simple papier, mais un élément fondamental s'inscrivant dans une politique d'établissement. Il n'aurait aucun sens sans tout le travail réalisé sur la comitologie, à l'origine de toute la dynamique et de l'objectif politique clairement affiché. Si l'université l'a inscrit dans le cadre du COMP, c'est parce qu'elle compte le mettre en œuvre à très court terme afin d'avancer. C'est la comitologie qui l'emporte et la stratégie de l'établissement qui l'embarque. Cela représente un enjeu extrêmement important pour l'Université de Poitiers.

Pierre CHABASSE ajoute que ce qui prime dans la démarche et va concerner le Conseil d'Administration est l'aspect contractuel. En effet, le HCERES avait souligné les difficultés et problèmes de capacité d'un service avec des attentes légitimes au sein de l'établissement récurrentes et restées sans réponses. L'Université n'était pas à même de fournir le service attendu au niveau de la gestion ou bien dans les composantes, et ce malgré, la présence et sans limites du numérique dans tous les domaines du quotidien. Ce travail sous-jacent issu du schéma directeur numérique va permettre de conforter le travail en amont, c'est-à-dire créer ces interfaces et le dialogue nécessaire entre des métiers, des composantes et la couche technique. Il y a aussi toute la question de savoir comment l'université remet à niveau la Direction des systèmes d'information par le régime indemnitaire afin d'avoir une attractivité, une fidélisation des métiers, mais surtout pour pourvoir le grand nombre de postes

vacants. D'ailleurs, un travail important a été réalisé sur le schéma d'emploi avec le vote de la campagne d'emploi et ses effets utiles dès septembre. Un point de fragilité demeure toutefois, l'accompagnement aux usages.

Cet aspect contractualisation est important, car I-médias se verra dotée de leviers managériaux pour organiser ses effectifs, son encadrement intermédiaire et piloter son portefeuille de projet en vue de parvenir au niveau des attendus. Cette comitologie a vraiment réalisé un vrai travail sur la re-priorisation des chantiers. Il s'agit d'une véritable approche collective pour redéfinir des priorités et réguler. Cette régulation est importante, car elle n'existe pas toujours et quand elle n'existe pas, cela crée un effet d'empilement.

Outre le volet managérial d'I-médias existe également à l'échelle de l'établissement un enjeu de programmation des moyens. L'Université de Poitiers se donne une stratégie avec de grandes lignes embarquant le numérique de gestion, pour la recherche et la sécurité du numérique. Le cahier des charges fait mention d'un vecteur de transformation vers le développement durable, y compris dans le numérique – élément politique important. Ces grandes lignes permettront à l'université d'associer les moyens, de faire le lien entre le schéma directeur, la campagne d'emploi et l'allocation des moyens. Si l'Université de Poitiers a des ambitions fortes, les moyens y répondront, et, en cas de contrainte de moyens, la trajectoire de l'ambition sera réajustée. Il est nécessaire de relier les sujets pour être sûrs que l'université et I-médias soient dans le même rythme.

Stéphanie PAVAGEAU remercie pour les précisions apportées et le travail effectué. L'Université de Poitiers attend ce schéma depuis plus d'une dizaine d'années. Elle regrette pourtant que cela arrive aussi tard. La traduction opérationnelle au niveau d'I-médias et des supports dont ils pourront bénéficier est attendue depuis longtemps, lorsque les composantes se trouvaient face à des interlocuteurs très débordés aux réponses pas toujours aussi conséquentes.

La Présidente précise qu'aujourd'hui, il s'agit uniquement de la présentation du schéma directeur, la comitologie étant en place depuis deux ans – véritable priorité de Philippe dans son portefeuille. Un schéma directeur sans comitologie digne de ce nom n'avait aucun sens. Les métiers et les techniques se rencontrent et créent un vrai dialogue, qui se passe à présent bien. Pour la campagne d'emploi votée en décembre, la réflexion était née avant, mais grâce aussi au travail réalisé sur le régime indemnitaire, l'université arrive aujourd'hui à recruter. Ce n'était en effet pas facile d'embarquer toute la communauté universitaire sur des indicateurs de prime pouvant être privilégiés dans ce secteur en tension. Le travail de Philippe Carré a quasiment démarré le lendemain de sa prise de portefeuille et requiert un temps long. Le service I-médias est d'ailleurs celui que la Présidente a le plus rencontré depuis sa prise de fonction. Des difficultés importantes de fonctionnement et de relations étaient présentes dans ce service et un travail important de restructuration a été réalisé. Cela paie aujourd'hui, mais il faut du temps pour que les résultats se voient.

Stéphanie PAVAGEAU rappelle qu'il est aussi difficile de recruter sur d'autres champs.

La Présidente signale que ces problèmes n'existent quasiment plus. Des fiches de postes sont publiées et de très bons candidats se positionnent. Un travail d'information a été porté à plusieurs niveaux. L'enjeu actuel porte sur les formations de l'Université de Poitiers ouvertes à l'apprentissage pouvant drainer des candidats pertinents. Tout le travail de revalorisation paie. L'Université de Poitiers ne sera jamais à la hauteur de ce que le privé est capable de donner, mais elle reste néanmoins un service public avec des valeurs que recherchent parfois les candidats. Quand l'université est capable de donner plus que ce qu'elle donnait, cela paie. Une belle dynamique reprend à I-médias et cela se sent dans l'attractivité. Les jeunes que la Présidente a rencontrés sont extraordinaires et représentent des moteurs.

Pierre CHABASSE ajoute que lors de la précédente campagne avec des jurys de recrutements à faire, l'université a pourvu un certain nombre d'emplois sur le niveau ASI. Un bel équilibre a eu lieu avec un vivier interne solide comprenant toutes les personnes présentes dans les composantes, bien liées avec I-médias et se sentant concernées. Cela peut permettre des évolutions professionnelles qui sont les bienvenues. Grâce à ses calibrages de fiches de postes et son attractivité, l'université a pu attirer quelques personnes externes, comme un Nantais et une personne à l'ENSMA. Et tout l'intérêt réside dans le fait qu'il s'agit de supports de titulaires. L'université est aussi prête à ouvrir, même directement en CDI dans ces métiers en tension, à l'échelle nationale. Ce panel de solutions offre à l'université une garantie – preuve en est la dizaine de recrutements manquants en septembre et aujourd'hui pourvus. Il reste encore quelques enjeux, mais par exemple le service spécifique lié au système

d'information manquait d'un emploi sur deux et ne fonctionnait qu'à 50 %, il a été remis à niveau et la différence se voit.

6) Statuts de l'UFR Santé : modification d'une erreur matérielle

Pascal ROBLOT indique qu'une erreur s'est glissée dans les intitulés. Le terme « UFR Santé » a été remplacé par « Faculté » alors qu'il n'y en a pas. Cela a obligé l'université à revenir sur les statuts de l'UFR pour corriger le terme à chaque fois.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 03

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

7) Règlement intérieur de l'UFR Santé : modification d'une erreur matérielle

Pascal ROBLOT précise que, dans le règlement intérieur, tous les termes ont aussi été corrigés.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 03

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

8) Statuts du Centre du don du corps : : modification d'une erreur matérielle

Pascal ROBLOT signale que, dans le Centre de don du corps, les corrections ont aussi été apportées, car en UFR Santé, le Centre de don du corps doit avoir un règlement intérieur et une fonctionnalité spécifiques sur un plan éthique et réglementaire.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 03

Les statuts du Centre du don du corps sont approuvés à l'unanimité.

9) Règlement intérieur de l'université de Poitiers

Pascal ROBLOT précise que le Conseil d'Administration a reçu la dernière version modifiée du règlement intérieur de l'Université de Poitiers. Après un passage en Commission des structures et au CSA, une version modifiée dans les documents fournis est arrivée. Il ne savait pas que le Conseil d'Administration n'avait pas reçu d'alerte concernant le nouveau texte. Malgré de nombreuses relectures, une faute d'accord reste à l'article 23-1, il est écrit « les commissions sont consultés ».

Les raisons pour lesquelles des modifications sont apportées au document malgré le vote du Conseil d'Administration il y a trois ans s'expliquent en raison :

- des modifications réglementaires survenues et de la nécessité de le réactualiser,
- de la corrélation avec les évolutions des autres actes,
- du besoin de fluidifier et simplifier le fonctionnement des instances. Cela arrive certes tardivement, mais c'est le fruit d'un travail très important. Le Conseil d'Administration a déjà voté sur les principaux volets de ces évolutions.
- d'une harmonisation du fonctionnement des services.

Les exemples nationaux comprennent :

- la mise en place du CSA et de la F3SCT,

- la mise en place du SSE, ancien SSU avec l'extension et les modifications prévues pour le bénéfice des étudiants à l'université,
- l'évolution des aménagements accordés aux étudiants handicapés,
- la prise en compte de la diversification des modalités des contrôles de connaissances sur la demande des enseignants.

Parmi les exemples de mise en cohérence avec des évolutions organisationnelles :

- adoption de nouveaux textes,
- mise en place et modification du Collège de déontologie,
- mise en place du label associatif sur lequel le Conseil d'Administration a voté l'année dernière,
- mise en place d'un dispositif de signalement des VSS,
- élargissement du recours au vote électronique pour les élections.

Les exemples de fluidification du fonctionnement des instances englobent :

- simplification des règles d'adoption du règlement intérieur,
- simplification de la composition des commissions CVEC et FSDIE,
- simplification des procédures dans le déroulement des instances.

Quelques exemples de sécurisation et d'harmonisation du fonctionnement :

- droit de regard sur le règlement intérieur,
- création de normes minimales pour le fonctionnement des composantes,
- renforcement des pouvoirs des CES,
- clarification des règles liées à l'accès et à l'utilisation des locaux,
- cadrage de la communication,
- mise en place d'une politique unifiée de protection des données personnelles. C'est un point extrêmement important,
- clarification des règles déontologiques concernant les personnels. C'est aussi un point très important.

En CSA, cet ensemble a été accepté à l'unanimité des votants.

Pierre CHABASSE notifie que sur les deux premiers points de ce règlement intérieur, l'université se trouve vraiment sur du transfert en droit constant de modifications induites par l'évolution au niveau national ou par des dispositifs votés au sein de ce conseil. Plusieurs dispositions sont intégrées à ce titre dans un souci de cohérence au niveau de la valeur de documents de référence au sein du règlement intérieur. Les compléments souhaités portent sur les deux derniers points : « Fluidifier le fonctionnement des instances » et « Sécuriser et harmoniser le fonctionnement » des services largement entendus, où de nouvelles règles sont proposées.

Le Conseil d'Administration ne pourra pas délibérer utilement sur les articles 31-7 et 31-8 ayant trait à l'utilisation des locaux. Ces deux articles relèvent de la compétence du Conseil Académique sur la base de l'article 48 des statuts de l'université : « Le Conseil Académique est consulté sur les mesures visant à garantir l'exercice des libertés universitaires et des libertés syndicales et politiques des étudiants, et également sur les conditions d'utilisation des locaux mis à disposition des usagers ». L'ensemble du projet de règlement intérieur a été présenté au Conseil Académique, qui n'a pu se prononcer faute de quorum. Cela ne paralyse pas l'examen du règlement intérieur dans son intégralité, mais le suspend sur ces deux dispositions, l'avis du Conseil Académique étant requis. Ce point faisait déjà partie d'un débat tant avec le Conseil Académique qu'au CSA.

Sylvie HANOTE demande s'il n'aurait pas été préférable d'attendre de voter l'ensemble ou si une urgence s'impose. Elle s'inquiète de savoir si ces deux points passeront au vote du Conseil d'Administration.

Pierre CHABASSE précise que ce sera seulement sur ces deux dispositions. Toutefois, cela permet d'acter des changements assez profonds et d'avoir une mise en cohérence des textes. Les Conseils d'Administration vont devenir plus rares en cette période et il sera plus délicat en période électorale de toucher au règlement intérieur – qui est un élément fondamental complétant les statuts. Raison pour laquelle le souhait de maintenir l'examen sur l'essentiel des dispositions a été décidé, même si cet élément suspendu fait débat, mais permet d'avancer dans la discussion. La rédaction finale était tout à fait présentable au Conseil d'Administration.

Il présente ensuite un amendement à soutenir au titre de la Direction. Il s'agit de l'article 34-11 relatif au registre des dangers graves et imminents pour lequel le CSA souhaitait la suppression du dernier alinéa : « Les membres de la Formation spécialisée peuvent être joints à l'adresse fonctionnelle suivante. » Le CSA a attiré l'attention de la Direction sur le fait que cette formulation pouvait entrer en contradiction avec la recommandation de l'Inspection générale Hygiène et Sécurité, considérant que les membres de la FS doivent pouvoir être joints nominativement. Donner une adresse fonctionnelle pourrait contredire ce point. Cela peut aussi brouiller le message de ce qu'est la FS en laissant entendre qu'elle n'est constituée que des représentants des personnels, ce qui est faux. C'est une instance placée auprès de la Présidente, et à ce titre, il ne s'agit pas seulement de pouvoir joindre des représentants syndicaux, mais une instance avec un autre circuit. Par ailleurs, dans le cadre du dialogue social et syndical au sein de l'établissement, l'organisation de groupes de travail a été souhaitée. La FS se réunit à intervalles réguliers, mais choisit d'approfondir certains sujets avec des groupes de travail mixtes. Un de ces groupes auquel M. CHABASSE contribue a pour tâche des enjeux d'information et de communication vis-à-vis des personnels. Il lui paraît donc légitime que ce soit dans le cadre de ce groupe de travail de définir la meilleure modalité de joindre les membres de la FS ou d'obtenir des informations la concernant. Le groupe de travail n'ayant pas complètement abouti sur ce sujet, il préfère choisir de leur laisser la main. S'il le faut, le règlement intérieur sera complété dans un deuxième temps.

Sylvie HANOTE demande s'il ne serait pas intéressant de réfléchir collectivement au renforcement du pouvoir pour les CES. Un travail a déjà été réalisé ; or, cela n'existe pas dans toutes les universités. Ces derniers temps ont particulièrement renforcé la nécessité de mettre tout cela au clair.

Pierre CHABASSE indique que cet élément a été en partie évoqué au sein du CAC et revenu au CSA. La formulation laisse le champ à l'appréciation de la Présidente. Il est important de pouvoir conférer cette possibilité au CES. Si cette commission doit se prononcer, elle doit avoir un titre pour le faire. Les conditions dans lesquelles elle va le faire sont déterminées par la circulaire ou le cadre donné au moment de la campagne d'emploi, c'est-à-dire dans quelles conditions une partie de l'examen est confiée et comment cet examen est positionné par rapport à un processus décisionnel d'ensemble. Le CES peut jouer un rôle, mais pour savoir sur quoi, il faut approfondir et déterminer une discussion. Dans la vision des campagnes d'emploi, cela revient à la manière de mieux articuler dans le dialogue et le préparatoire, la vision de la composante sur la formation et une meilleure prise en compte de la dimension Recherche. Le CES est une instance sur laquelle l'université entend s'appuyer, mais à condition de prolonger et calibrer le mode d'intervention à travers cette circulaire de cadrage. Ce sera prolongé par la saisine du Conseil Académique de la question. En effet, la loi énonce qu'il doit se prononcer sur la qualification des enseignants-chercheurs. Cette étape manquait dans le processus de la campagne d'emploi. Une articulation sera bienvenue entre des travaux préparatoires au niveau des CES, un niveau d'arbitrage au niveau de la Direction avec le Vice-président Recherche en dialogue, les laboratoires et les IFR. Finalement, le Conseil Académique sera saisi pour se prononcer sur l'ensemble des dimensions de l'emploi de l'enseignant-chercheur. Il sera nécessaire de réaffirmer cela dans le processus global du recrutement des enseignants-chercheurs.

La Présidente ajoute que dans le cadre du long processus de leurs échanges avec les Directions de composantes, des procédures très différentes d'une composante à l'autre sont observées. Des Directeurs et des Directrices de composantes font remonter un profil complet après avoir discuté avec les protagonistes et les parties prenantes sur la Formation et la Recherche. Quand la Présidente a récupéré la première campagne d'emploi, il n'y avait quasiment rien d'autre que des profils d'enseignement. Les Directeurs de composantes jouent vraiment le jeu d'un travail interne en lien avec leurs différents laboratoires et se font le relai d'une discussion entre parties prenantes. Ce n'est pas le cas à d'autres endroits. L'Université de Poitiers doit se donner l'opportunité d'avoir un dispositif permettant d'obtenir cela.

Sylvie HANOTE déclare que certains sujets sont délégués au CES, puis au Conseil scientifique des UFR et le Conseil. Ce qui l'interroge est cette différence selon les UFR qui mériterait une sorte de « remise en ordre » pour clarifier les prérogatives des uns et des autres, compte tenu de fonctionnements parfois un peu nébuleux.

La Présidente le confirme et ajoute l'existence d'autres chantiers dans d'autres domaines avec autant d'opacité. Le CAC sur l'avancement des collègues joue malgré tout bien son rôle, qui agit en toute transparence, fait

preuve d'écoute et se montre capable de ressortir des dossiers qui ne sont pas remontés. Toutes les informations utiles sont partagées avec les élus pour prendre des décisions très éclairées.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 04

Le règlement intérieur de l'université de Poitiers est approuvé à l'unanimité.

10) Bilan 2023 de la CVEC – Contribution vie étudiante et de campus

Noëlle DUPORT déclare que les bilans se font désormais en année civile puisque l'université reçoit la CVEC en année civile. Pour 2023 et pour chaque étudiant, 70,39 € ont été reçus. Ce sont les 95 € de CVEC payés au CNOUS. Pour information, ces droits sont passés pour la rentrée 2023 à 100 € et à la rentrée 2024 à 103 €. En deux ans, l'université a gagné 8 € sur la CVEC, car c'est indexé sur l'inflation. Ces 70,39 € ont été perçus sur la base de l'effectif retenu pour l'université de Poitiers de 28 020 étudiants, soit pour la CVEC, 1 972 262 €.

La ventilation des dépenses 2023 est d'environ :

- 510 000 € pour le FSDIE comprenant le FSDIE associatif et le FSDIE social,
- 280 000 € pour la Santé,
- 213 000 € pour le Sport,
- 100 000 € pour la Culture artistique,
- 116 000 € pour la Vie étudiante,
- 85 000 € pour des projets plus spécifiques,
- 60 000 € pour la CSTI,
- 52 000 € pour la Communication,
- 381 000 € pour l'Investissement.

Le total des dépenses 2023 s'élève à 1 802 031,28 M€. Le reliquat de 170 231,14 € est extrêmement faible. L'Université de Poitiers peut se satisfaire de ce très beau taux d'exécution. Les fonds reçus sont bel et bien utilisés à destination des étudiants. Peu d'universités peuvent se targuer d'avoir un taux d'exécution de cette qualité.

Deux points concernant les orientations stratégiques proposées par la commission CVEC et validées par le Conseil d'Administration sont à souligner. Il s'agit du cran supplémentaire mis sur les taux règlementaires qui sont de 30 % pour le FSDIE et 15 % sur la Santé. Les textes nationaux obligent l'université à dédier ces pourcentages, mais ces taux ne sont applicables que sur le premier versement reçu de la CVEC de 45 €, cette dernière faisant l'objet d'un paiement en deux fois. Sur le premier montant, l'université doit prélever ces pourcentages. Les orientations choisies au niveau de l'établissement sont d'appliquer ces deux taux de 30 et 15 %, non pas à l'échelle des 45 €, mais des 70 €, d'où des taux dédiés à l'aide aux associations étudiantes et aux problématiques de solidarité et à la santé bien plus importants que ce qui est imposé par les textes règlementaires : 40 % pour le FSDIE et 22 % sur la Santé.

La CVEC finance plusieurs choses de façon récurrente :

- le financement du SUAPS gratuit pour les étudiants – ce qui n'est pas le cas dans d'autres universités ;
- le financement des manifestations sportives, beaucoup d'étudiants participant à des championnats et à des manifestations au niveau national ;
- l'accueil des étudiants avec des petits-déjeuners lors des réunions de rentrée ;
- la carte culture ;
- la contribution annuelle de l'université à des opérations au service des étudiants ;
- la publication du livret d'accueil pour l'intégralité des étudiants ;
- le financement d'une saison artistique ;
- le financement de l'application UnivPoitiers.

La CVEC finance aussi des évènements plus ponctuels :

- le lancement cette année devant le gymnase Marie-Amélie Le Fur d'une friperie solidaire proposant des vêtements de sport à très bas prix ;
- la modernisation de l'épicerie sociale et solidaire AGORAé avec l'achat d'armoires frigorifiques et d'étagères ;
- les Color Runs de Poitiers et Niort ;
- le lancement du Cabinet dentaire de cette année – envié à l'échelle nationale. Le matériel a été donné, mais a nécessité de petites adaptations avec des frais d'installation et de vacation ;
- l'aménagements en extérieur de bases de vies devant Lettres et Langues ;
- le financement CSTI avec la Fête de la science au Palais des ducs l'année dernière ayant rencontré un beau succès ;
- l'équipement de la Ruche A2.

L'Université de Poitiers n'a pas toujours obtenu un bon taux d'exécution (les premières années de mise en route et l'année du Covid). Ces sommes non dépensées ont abondé le fonds de roulement en étant toujours taguées CVEC, et seront ressorties en partie en 2024 pour faire un projet de grande envergure : un terrain de sport à destination des étudiants. Ces fonds non utilisés offrent à l'université l'opportunité d'entrer dans une logique de financement pluriannuel pour financer des projets plus structurants.

Pascal ROBLOT remercie Mme DUPORT pour son soutien aux étudiants. Le Conseil d'Administration a aussi voté sur le fléchage des financements du fonds de roulement de façon à en garantir l'utilisation ultérieure. Les financements de la CVEC ont donc bien été fléchés.

Thierry CABIOC'H pense que ces exemples démontrent l'importance pour les étudiants de la mise en place de la CVEC. Des aménagements se font au sein de l'université, mais devraient aussi l'être sur le site du Futuroscope où la vie étudiante est extrêmement faible. Il aimerait qu'une priorisation soit donnée pour les années à venir au site du Futuroscope afin que soit financé un lieu plus agréable pour les étudiants.

La Présidente ajoute que cette réflexion doit être faite en interne et à l'échelle de l'alliance.

Puis, elle propose de passer au vote.

Délibération n° 05

Le bilan 2023 de la contribution vie étudiante et de campus (CVEC) est approuvé à l'unanimité.

11) Droits d'inscription à compter de 2024-2025 pour les auditeurs libres

Noëlle DUPORT indique que le tarif pour les auditeurs libres reste fixé à 125 €. La CFVU est unanime sur ce point.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 06

Les droits d'inscription pour les auditeurs libres, à compter de l'année universitaire 2024-2025 et jusqu'à nouvel ordre, sont approuvés à l'unanimité.

12) Tarifs des formations locales 2024-2025

Noëlle DUPORT signale que l'examen des tarifs par la VP Formation continue et par la VP Finances a été réalisé avec le souci de proposer un équilibre financier pour ces formations locales appelées génériquement des DU, mais comprenant également des préparations agrégations, concours... Ces formations dites « locales » par opposition aux formations nationales que sont les licences et les Masters. L'idée est que ces formations locales constituent une ressource propre pour les composantes. L'exigence veut qu'elles soient excédentaires dans l'idéal, à l'exception des formations présentant un caractère d'utilité publique.

Le document fourni propose :

- l'ensemble des formations proposées,
- leurs tarifs pour 2024-2025 :
 - le forfait de 250 € pour tous,
 - tarif FI,
 - tarif FC non financée,
 - tarif FC financée par un tiers.

La veille, une coquille a été détectée sur les formations IAE au niveau du tarif de la formation initiale indiqué à 300 € au lieu de 350 €. Le complément passera au prochain Conseil d'Administration en juillet pour l'UFE Santé, le CFLE et l'INSPE. Ce passage en deux temps se justifie par le fait que tous les documents n'étaient pas prêts, et que ceux qui l'étaient soient paramétrés dès à présent sous apogée pour pouvoir commencer les inscriptions. Elle s'excuse de cette présentation amputée, mais rendant un travail plus confortable pour les services.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 07

Les tarifs des formations locales (hors INSPE, Centre FLE et UFR Santé), pour l'année universitaire 2024-2025, sont approuvés à l'unanimité.

13) Plan d'action qualité de vie au travail

Laurent BOSQUET se présente en qualité de professeur à la faculté des Sciences du sport et chargé de mission sur la démarche de qualité de vie et conditions de travail à l'université.

Carole DUMOND informe être chargée de mission qualité de vie et des conditions de travail à la DRH de l'université.

Laurent BOSQUET présentera dans un premier temps le contexte et la démarche globale mise en place avant que Carole DUMOND expose les résultats.

Ce plan d'action s'inscrit dans une dynamique initiée en 2016. Une première consultation et un premier plan d'action ont déjà eu lieu. Ce premier plan d'action a été présenté au CHSCT et aux différentes commissions qui correspondaient à l'époque à la F3SCT. Il avait été recommandé d'associer au plan d'action un schéma directeur. Ce dernier a été rédigé dans le but d'orienter les stratégies des équipes successives en lien avec la QVCT. Un plan d'action a par ailleurs été mis en œuvre et évalué en mars 2023 avec 95 % des actions prévues réalisées. Pour les autres, différents jalons ont été posés pour continuer à y travailler afin de les mettre en œuvre sur la période suivante.

En 2023, il était temps de mettre en place une consultation de la communauté universitaire. L'objectif n'était pas d'évaluer le travail effectué, mais plutôt de la questionner pour identifier les enjeux et attentes afin d'orienter les objectifs du plan d'action. Cette consultation s'est faite en deux étapes. D'ailleurs, une méthodologie identique à celle utilisée pour le plan d'action précédent a été choisie.

La première étape était un questionnaire de qualité de vie au travail diffusé en ligne. Le taux de réponse représente environ 40 % de la communauté universitaire, désignée en tant qu'ensemble des personnels de l'université, quel que soit leur statut, soit environ à 1 160 personnes. Cette première phase a permis d'identifier les premiers grands enjeux. Toutefois, le nombre limité de questions ne permettait pas d'approfondir certaines dimensions importantes.

Dans un deuxième temps, des groupes de discussion ont été mis en place avec la possibilité accordée aux collègues de tout profil d'y participer sur la base du volontariat. Étape qui a permis d'approfondir ces différentes dimensions dans le cadre d'échanges pour identifier les thèmes proposés pour le plan d'action.

À la suite, les participants à ces groupes de discussion ont été sollicités pour réfléchir aux actions qui pourraient être mises en œuvre pour répondre aux enjeux ressortis de cette phase de consultation.

La co-construction du plan d'action a eu lieu d'avril à mai 2024. Pas moins de 25 collègues ont participé à cette phase et ont pu proposer un certain nombre d'actions, qui ont ensuite été discutées au sein du comité du mieux-être. Un travail au sein dudit comité visait à réfléchir à leur faisabilité, avant d'être mis en forme dans un plan d'action. Ce dernier a été présenté au CSA le 7 juin, et ce matin en Conseil d'administration.

Les missions et la composition du comité du mieux-être ont évolué au cours du temps. Lors de la première phase de quatre ans, il portait surtout sur la réflexion stratégique, sur la qualité de vie au travail à l'université afin de tracer le sillon. La deuxième phase plus active ciblait le suivi des actions programmées ou à programmer. Les différents services et acteurs de la QVCT sont largement représentés à l'échelle de l'université.

Puis, il retrace le contexte du recrutement de Carole DUMOND au mois de septembre 2023. Née d'une décision politique de la Présidente, cette embauche d'un personnel de catégorie A visait à accélérer cette démarche. Lors de la mandature précédente, le plan d'action avait demandé un an de plus pour arriver au bout, car il fallait le combiner avec les différentes activités. La présence de Carole représente une vraie opportunité, d'autant qu'elle s'est aisément approprié la démarche et les valeurs associées.

Carole DUMOND présente la manière dont le plan d'action a été coconstruit avec le comité du mieux-être (COME UP) et les groupes de travail. Trois groupes de travail, composés de cinq à dix personnels volontaires, exclusivement BIATSS, se sont réunis en avril. Le Comité du mieux-être a fait de même en parallèle pour pouvoir coconstruire avec ces deux groupes les plans d'action. Le rôle du COME UP a été d'identifier par thème les grandes orientations du plan d'action. Cela a servi de cadrage aux groupes de travail pour proposer des actions dans différents thèmes. Ensuite, le COME UP a validé les actions proposées, puis les groupes de travail ont créé les fiches action qui se trouvent en annexes. Le 30 mai, le COME UP a validé le plan d'action afin qu'il soit présenté au CSA la semaine dernière et aujourd'hui.

Cinq thèmes composent le plan d'action :

- Mieux reconnaître et mieux valoriser le travail avec six actions déclinées dans deux sous-thèmes :
- 1. Adopter une vision commune :
 - a. améliorer la communication sur les valeurs du service public,
 - b. rédiger une charte de management responsable et bienveillant,
 - c. communiquer le bilan intermédiaire du projet d'administration de l'établissement.
- 2. Adapter les outils pour mieux accompagner :
 - a. accompagner la prise de poste par la mise en place en amont d'une procédure de tuilage,
 - b. accompagner la mise en œuvre du livre blanc sur les GRAPIG en lien avec les réseaux métiers,
 - c. accompagner l'appropriation de l'EPI par les agents.

Le calendrier prévisionnel de réalisation est planifié entre 2024 et 2027.

- La déconnexion pour un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle
- 1. Adopter une vision commune
 - a. rédiger une charte de bonnes pratiques à la déconnexion,
 - b. faciliter l'accès et former aux moyens de communication disponibles dans l'établissement,
- 2. Adapter les outils pour mieux accompagner
 - a. adapter les moyens de communication pour formuler et répondre aux demandes métiers,
 - b. faciliter l'accès rapide aux agendas.

Le calendrier prévisionnel court jusqu'en 2026, selon les actions. Les groupes de travail ont rédigé les annexes et ont décliné les actions par étapes. Il reste à faire tout le travail de terrain, et notamment rencontrer les services. Les annexes seront donc retravaillées.

- Faire vivre les espaces de convivialité et d'échanges au travail
 - 1. réaliser une cartographie des différentes catégories d'espaces,
 - 2. proposer des espaces d'échanges entre BIATSS et E/EC. En effet, le groupe de travail a repéré une fracture entre ces deux communautés.
-
- Favoriser l'adoption d'habitudes de vie favorables à son efficacité professionnelle et son bien-être
 - 1. réaliser une cartographie du réseau QVCT et prévention (connaître qui et comment on contacte les personnes),
 - 2. co-construire une offre d'atelier sur les habitudes de vie dans la continuité des premiers plans d'action,
 - 3. prévenir les troubles musculosquelettiques associés aux différents postes de travail. Ce point est en lien avec les expérimentations menées par le COME UP. Pour l'heure, les expérimentations ont concerné les espaces verts et des agents de maintenance et Logistique. Cette dernière action se déroulera jusqu'en 2027.

- Action transversale agissant sur les quatre thèmes.
- 1. développer le réseau des ambassadeurs et ambassadrices QVCT. Ils auront pour rôle de faire remonter les difficultés, avec un rôle de représentativité de la communauté jusqu'à la fin du plan d'action.

Stéphanie PAVAGEAU considère que la qualité de vie au travail est une problématique extrêmement importante pour tous (enseignants-chercheurs et personnels BIATSS). En effet, dans les services RH ou de scolarité, les collègues sont aussi malmenés par l'autre catégorie de personnel.

Il est d'ailleurs envisagé de rédiger une charte de management responsable et bienveillant. Tout le monde y adhère, mais il ne faudrait pas que ce ne soit que de la communication. Le personnel ne jouit pas d'une grande qualité de vie au travail et souffre de grandes difficultés et douleurs, qui ne sont pas forcément liées au management direct, et nourrit le sentiment de ne pas être suffisamment entendu. L'objectif est de vérifier que tout le monde est entendu. Parfois, les démarches verticales dans différents services ne participent pas à la qualité de vie au travail. Il faut que la charte soit intégrée dans la relation entre les différentes composantes de l'université.

Laurent BOSQUET indique que les GRAPIG vont y contribuer. Il s'agit de groupes éphémères destinés à répondre à une difficulté rencontrée sur le terrain.

Les GRAPIG vont s'inscrire dans le cadre de réseaux métiers qui pourront s'approprier ce livre blanc. Par ailleurs, le rôle de l'université est de s'assurer que l'environnement permette de développer ce type de relations en proposant cette charte. Des formations existent toutefois. Par exemple, il y a déjà eu un premier Réseau des Ambassadeurs, à qui il a été demandé quelles actions il souhaitait mettre en place, financées dans le cadre d'une convention de partenariat avec la MGEN. Il s'agissait d'une formation sur l'écoute bienveillante, etc.

Des formations sont proposées, mais toute la difficulté est que les personnes puissent se les approprier et les suivre. Le rôle de l'université est donc de créer un environnement favorable. Puis, c'est aux membres de la communauté de s'emparer de ce qui est proposé. Cette difficulté n'a toutefois pas de solution pour l'heure.

Lors de la précédente consultation, les N+1 étaient le plus en souffrance, c'est-à-dire des personnels avec des missions de management, sans formation initiale leur permettant d'assurer ces missions. Une offre a été proposée à l'échelle de la DRH. Cette année, les personnels enseignants-chercheurs le plus en difficulté, se retrouvent notamment sur les problématiques de déconnexion et d'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle. Toutefois, ils sont sous-représentés dans les groupes de discussion, ne pouvant de fait contribuer à approfondir les différentes dimensions, et dans les groupes de travail à proposer les actions. Ce n'est pas seulement le fait de l'université de Poitiers.

Sylvie HANOTE constate qu'une partie importante du personnel n'a pas l'impression de jouer un rôle très actif. L'écoute bienveillante ne suffit absolument pas. Il y a une perte de sens au travail.

Elle constate la mise en place d'une nouvelle manière d'articuler les services, un peu tubulaire. Les administratifs sont un tube et les E/EC en sont un autre alors qu'avant, tout le monde vivait côte à côte physiquement. Les liens entre les enseignants, les enseignants-chercheurs et les personnels BIATSS se sont perdus dans l'UFR. Les secrétariats étaient au plus proche des bureaux des enseignants avec des étudiants qui y passaient tout le temps. L'organisation voulue s'est retrouvée différente avec des BIATSS isolés dans un bâtiment particulier. Les enseignants-chercheurs n'y vont quasiment plus, car plus éloigné, d'où le délitement du lien. De plus, le télétravail joue également un rôle. Les mails arrivent tout le temps de la part de communautés disséminées un peu partout, ce qui augmente le nombre de canaux d'information sur lesquels ils doivent réagir, d'où une certaine distance à terme. Si les deux types de personnels de l'université ne sont plus capables de travailler ensemble et de se voir au jour le jour, l'organisation ne sera pas viable.

La Présidente estime que ce que décrit par Sylvie HANOTE correspond à l'inverse des valeurs qu'elle porte. Lors de la Fête des personnels du 27 juin, la majorité des collègues présents sont des BIATSS. La description de Sylvie HANOTE en Lettres et langues n'est pas le fait d'une décision de l'université de Poitiers, mais d'une composante qui a fait un choix. La Présidence discute avec tout le monde, soulignant que les BIATSS sont indispensables.

Carole DUMOND précise que l'analyse du télétravail n'apparaît pas dans ce plan d'action en raison de la conception d'une enquête en passe d'être lancée prochainement. L'autre thème ayant fait l'objet d'une forte

demande et également en cours de travail concerne la déconnexion avec tout un travail pointu sur la manière de communiquer, de former aux outils de communication, etc.

La Présidente confirme l'importance du télétravail, sujet à part entière. L'enquête s'avère nécessaire et utile des deux côtés. En effet, il faut interroger les télétravailleurs, mais aussi ceux qui ne télétravaillent pas et évaluer l'impact que cela peut avoir sur les services.

Sylvie HANOTE pense que si le problème évoqué entre les BIATSS et les enseignants et enseignants-chercheurs se retrouve dans d'autres UFR et remonte, c'est qu'il n'est pas spécifique à Lettres et langues.

Laurent BOSQUET estime que cette situation illustre bien l'impact des environnements de travail sur les relations, c'est-à-dire un des axes du plan d'action. En effet, l'environnement de travail est un des quatre piliers de la QVCT. De plus, il revient certes à la Présidente d'organiser les choses au titre de l'université, mais il y a aussi l'échelon de mise en œuvre – celui des facultés ou des différentes composantes – et pour lequel il n'est pas possible d'imposer des mesures. Il faut une appropriation et cette articulation est loin d'être évidente. Cela fait partie d'un des axes de progrès important à poursuivre. En effet, l'environnement de travail a beaucoup changé en huit ans. Il faut désormais se l'approprier pour qu'il contribue à de meilleures relations. Le Réseau des Ambassadeurs est à ce titre très utile. Quelques actions sont proposées par quelques collègues (25) impliqués dans ce travail. L'intérêt est de faire remonter les idées. Pour l'instant, l'université ne détient pas la solution.

Isabelle DUFONT souhaite revenir sur la question de la déconnexion et sur les différentes plateformes accessibles. Elle considère que si ces outils de travail sont très puissants et très intéressants, ils génèrent aussi souvent une surcharge cognitive importante. Elle pense notamment à IRIS, Webex avec en parallèle Teams et Resana pour les réseaux nationaux ou bien encore aux notifications et aux mails. Pour sa part, elle travaille environ sur dix plateformes différentes, d'où sa crainte constante de passer à côté d'un message ou de ne pas répondre suffisamment vite, ce qui provoque pression et stress.

Pour l'heure, la synchronisation des agendas Zimbra et IRIS étant impossible compte tenu de leur fonctionnement différent. Ce qui implique, *a priori*, de remplir deux agendas au lieu d'un.

Par ailleurs concernant le droit à la déconnexion, elle suggère de prendre exemple sur certaines institutions importantes comme les mutuelles qui coupent leur serveur des mails à partir de 18 h, mis à part pour quelques personnes stratégiques pour l'établissement. Ainsi, l'envoi d'un message stipulerait à l'interlocuteur qu'à partir de 18 h, pour le droit à la déconnexion, la réception de mails n'est plus accessible. À l'exception de la Présidente ou du DGS, il est possible de patienter jusqu'au lendemain pour traiter un message.

Il en est de même pour une campagne officielle en cours de Parcoursup avec des mails arrivant à toute heure, notamment à 23 h 30 un vendredi avec dès le lundi matin, un message rappelant être en attente de réponse. Il faudrait imposer l'envoi de messages automatiques aux usagers comme aux collègues informant que passé une certaine heure, le droit à la déconnexion est de mise. Il ne s'agit pas d'une charte, mais d'un paramétrage technique qui coupe court au reste.

La Présidente confirme que la gestion des mails prend un temps considérable.

Lucette TOUSSAINT ajoute que parfois, elle reçoit des mails de collègues qui pourraient obtenir la réponse en allant sur les sites concernés. Cela mène à un « burn-out du mail ». Elle préfère lire ses mails le week-end et pendant les vacances, ce qui n'est pas normal.

La Présidente témoigne recevoir au moins 150 mails lorsqu'elle s'absente deux heures en réunion. Si cela dure toute la journée, elle doit les traiter le soir.

Laurent BOSQUET souligne que ces propos illustrent bien ce qui ressort de l'enquête. La problématique se pose entre l'articulation vie personnelle/vie professionnelle liée avec le numérique et la déconnexion. Ce point a été abordé à de nombreuses occasions, notamment lors d'un groupe de travail animé par Carole DUMOND sur l'égalité femmes/hommes, à l'issue duquel des propositions ont été votées. Il laisse donc la parole à sa collègue pour en parler.

Carole DUMOND précise qu'une des propositions d'action est justement de stopper la messagerie sur une plage horaire. Le plan d'action égalité a été voté en décembre. Quand cette thématique a été abordée pour le plan d'action QVCT, les procédures concernant la déconnexion du plan d'action égalité voté en décembre, ont

été reprises. Aussi, une charte a été proposée pour sensibiliser à ce sujet d'arrêt de la messagerie. Certains sont favorables à ne plus recevoir tous ces mails alors que d'autres y sont opposés, car ils souhaitent les traiter. Cette action sera travaillée au niveau technique avec I-médias sur 2024-2025.

Laurent BOSQUET réfute l'argument avancé au sujet de l'exclusion des personnes importantes de ce procédé. En effet, tout le monde est important. Cette décision relève d'un choix personnel et différentes modalités de mise en œuvre peuvent être choisies. Ce qui n'empêche nullement une campagne de sensibilisation et une formation en parallèle.

Isabelle DUFRONT précise que son propos concernait les activités dites essentielles et non d'un quelconque jugement quant à l'importance des personnes.

Laurent BOSQUET convient que son propos était caricatural. Toutefois, la majorité des enseignants-chercheurs considère le courriel comme indispensable. Dans les faits, ce n'est pas le cas. Cette question complexe fait partie d'au moins un deuxième plan d'action avec une mise en œuvre nécessitant un grand nombre d'échanges et de compromis pour être acceptable.

Pierre CHABASSE confirme l'importance de chacun et de son besoin de déconnexion, quelle que soit la fonction. Il convient toutefois de fixer des règles. Dans le règlement intérieur récemment adopté, une première brique sur l'article 32.5 concerne les usages et modérations des listes de diffusion – outils sur lesquels une interrogation s'impose quant à leur sens. Un mail est un outil professionnel, qui fait grief, avec une portée juridique et analytique. Il faut réaffirmer la finalité et définir le cadre, avant d'éclairer sur les usages. Outre le flux à traiter, un mésusage du mail entraîne une violence assez considérable dans les échanges. Ce n'est pas admissible. En effet, toute communication ou tout écrit professionnel doit faire l'objet d'un savoir-vivre ensemble, d'un bon usage, de bienveillance pour tous, afin que le mail contribue à l'avancée du dossier. Cela implique une vision de l'organisation et une éducation aux usages, deux dimensions à travailler.

La Présidente pense qu'il faudra aussi former les étudiants à une utilisation pertinente des mails. Elle reçoit chaque jour des messages d'étudiants pour des problèmes internes à une composante ou à une formation. C'est donc un vrai enjeu.

Thierry CABIOC'H estime que les conditions de vie au travail sont un thème essentiel. La manière de voir peut modifier des procédures. Par exemple, le tuitage est une mesure qui peut être difficile à mettre en place, mais susceptible d'apporter une plus-value. Et ce, d'autant plus, que quand un agent part, c'est parfois lié à des problèmes dans son service. Or, il manque un plan de formation bien défini lors de l'arrivée d'un nouvel agent. Il faut travailler sur ce point.

Par ailleurs, il souligne l'augmentation des TMS et des plaintes du personnel au sujet du matériel mis à disposition. Là encore, il faut bien former les plus jeunes sur ces points.

En tant que directeur de composante, il avoue ne pas avoir répondu aux mails, mais privilégié plutôt l'échange de visu avec les personnes, ou le recours à des réunions. D'après lui, le mail tue le dialogue. Il conseille même d'attendre 48 h pour répondre à un mail énervant.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 08

Le plan d'action relatif à la qualité de vie au travail est approuvé à l'unanimité.

14) Tarifs et subventions

Flora SFEZ explique que les subventions ont été étudiées par la commission subvention qui a rendu un avis favorable.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 09

L'ensemble du dossier est approuvé à l'unanimité.

15) Procès-verbal du Conseil de gestion de la Fondation Poitiers Université du 12 mars 2024

Pascal ROBLOT informe que le Conseil de gestion de la Fondation, réuni il y a deux mois, a voté l'approbation des comptes. Malgré une stabilisation grâce à une augmentation des dons reçus, il y a clairement eu une diminution l'année dernière de ceux en numéraire, les produits ayant été insuffisants. Il semble que ce soit différent cette année, même s'il est trop tôt pour en juger.

Les charges sont en regard des recettes et le budget est équilibré.

L'affectation des dons non utilisés atteint 9 099 €. L'essentiel est passé sur la chaire Biodiversité pour une étude de faisabilité sur un territoire à retravailler.

Les projets en cours portent sur les chaires :

- La chaire Sport Santé se développe bien. Le dispositif Happydoc mis en place il y a quatre ans est en train d'essaimer dans les autres composantes en Nouvelle-Aquitaine, mais aussi dans d'autres composantes au niveau national.
- La chaire Énergie développe une recherche interdisciplinaire. Elle s'installerait autour d'un projet sur l'hydrogène vert situé sur le site des Fonderies du Poitou à Châtelleraut avec un soutien des collectivités territoriales et l'apport des sociétés TSE et Lhife, mais aussi d'autres partenaires intéressés comme Sorégies.

Enfin, la fondation a deux nouveaux partenaires. Asmodée, un éditeur de jeux et Ellyx.

La Présidente précise qu'Asmodée est en lien avec le master qui ouvrira à la rentrée 2024 avec pour particularité du mécénat en termes de formation. L'entreprise met à disposition ses employés pour venir donner des cours aux étudiantes et étudiants sur leur temps de travail en contrepartie d'une défiscalisation.

Pascal ROBLOT ajoute que c'est en lien avec le CeRCA.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 10

Le procès-verbal du Conseil de gestion de la Fondation Poitiers Université du 12 mars 2024 est approuvé à l'unanimité.

16) Questions diverses

La Présidente ajoute une dernière information avant de clore la séance au sujet d'un mail du ministère reçu en début de semaine au sujet d'une demande de report des résultats du repyramidage 2024. Elle déplore ce contretemps et appelle à la patience candidats et directeurs de laboratoire, la communication aura bien lieu le vendredi 21 juin.

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