

Service porteur : Direction des affaires juridiques & des archives
Vice-présidence : Conseil d'administration, gouvernance et partenariats

DÉLIBÉRATION n° CA-21-11-2025-02 DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Séance du 21 novembre 2025

Compte-rendu du Conseil d'administration
du 17 octobre 2025

Le Conseil d'administration

Visas :

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

Contexte :

La dernière séance du Conseil d'administration a eu lieu le 17 octobre 2025.
Elle a fait l'objet de la rédaction d'un compte-rendu.

Dispositif ou objet de la décision :

Le compte-rendu du Conseil d'administration du 17 octobre 2025.

Nature de la décision :

Pour décision.

Vote :

Soumis à la majorité simple.

Après en avoir délibéré,

ADOPTE

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

Fait à Poitiers, le 21 novembre 2025
La Présidente de l'université de Poitiers,
Présidente du Conseil d'administration,

Virginie LAVAL

Transmis à Monsieur le Recteur de la région académique Nouvelle-Aquitaine, Recteur de l'Académie de Bordeaux, Chancelier des Universités, le 26/11/2025

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

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

Séance du 17 octobre 2025

Ordre du jour

- 1- Informations de la Présidente ;

Politique de l'établissement

- 2- Contrat d'objectifs, de moyens et de performance : feuille de route stratégique (pour information) ;
3- Présentation du projet de Data center (pour information) ;

Organisation de l'établissement

- 4- Statuts de l'UFR Droit et Sciences sociales (pour délibération) ;
5- Régularisation des statuts de Média Centre-Ouest (pour délibération) ;
6- Règlement intérieur de l'IUT de Poitiers-Niort-Châtellerauld (pour délibération) ;
7- Règlement intérieur de l'ENSAR (pour délibération) ;

Ressources humaines

- 8- Rapport social unique (pour délibération) ;
9- Politique sociale : évolution des tarifs du CROUS (pour délibération) ;
10- Augmentation de l'IFSE des catégories C (pour délibération) ;
11- Politique indemnitaire des enseignants-chercheurs RIPEC C3 : contingent de primes C3 attribuables pour 2025 (pour délibération) ;
12- PEDR 2026 : critères et barème (pour délibération) ;
13- Contingent CRCT établissement 2026 (pour délibération) ;

Formation et vie universitaire

- 14- Demande d'accréditation « hors vague » de la création d'un master pour les métiers de l'enseignement et de l'éducation M2E pour la rentrée universitaire 2026-2027 (pour délibération) ;

Politiques de protection des données personnelles

- 15- À destination des personnels (pour délibération) ;
16- À destination des usagers (pour délibération) ;

Fondation

- 17- Procès-verbal du Conseil de gestion de la Fondation Poitiers Université du 24 juin 2025 (pour information) ;

Budget et finances

- 18- Tarifs et subventions (pour délibération) ;

Questions diverses.

Membres présents :

Collèges A, B et BLATSS :

Cristina BADULESCU ; Marie FERRU ; Olivier FRECON ; Afsaneh GAILLARD ; David HELBERT ; Jennifer JOHNSON-GOLIGER ; Eddy LAMAZEROLLES ; Virginie LAVAL ; Paul LEBLANC ; Bruno MALEJAC-TROUVÉ ; Sandra MIRVAL ; Stéphanie PAVAGEAU ; Benoît PORCHERON ; Darlène ROBIN ; Antoine THIERRY ; Ludivine THOUVEREZ ; Lucette TOUSSAINT ; Frédérique VRAY.

Collège des usagers :

Dimitri CANTRELLE ; Noé PORCHET.

Collège des personnalités extérieures nommées :

Ludovic HAMON.

Collège des personnalités extérieures désignées après appel public à candidature :

Arnaud BOUR (Visio) ; Christophe RABUSSIER.

Rectorat :

Dimitri JAMBRUN.

Participants avec voix consultative :

Pierre CHABASSE ; David MARTIN.

Invités permanents :

Nicolas BOISTAY ; Roxane DURAND ; Przemyslaw SOKOLSKI.

Invités :

Jean-Marc BASCANS, Directeur de l'ENSAR

Procurations :

CLAEYS Antoine	à	PAVAGEAU Stéphanie
FERAL Bruno	à	FRECON Olivier
MALBOS Lucie	à	FERRU Marie
MAUBLANC Jean-Victor	à	MALEJAC-TROUVÉ Bruno
MONCOND'HUY Léonore	à	LAVAL Virginie
VALLOIS-ROUET Laurence	à	BADULESCU Cristina

1) Informations de la Présidente

La Présidente informe d'une inversion de l'ordre du jour.

2) Contrat d'objectifs, de moyens et de performance : feuille de route stratégique

La Présidente rappelle qu'une équipe projet a été constituée et s'est réunie à deux reprises depuis le dernier Conseil d'administration pour enrichir ou de travailler à la feuille de route du contrat d'objectifs 2.0. L'exercice est particulièrement contraint puisque le but du COMP est de mettre en exergue la signature de l'établissement et de spécifier ses ambitions stratégiques sur les cinq ans à venir – axes stratégiques d'ailleurs validés en juin dernier. Ce COMP vient répondre au cahier des charges demandé par le Rectorat, à savoir « comment l'université décline ses axes stratégiques » sur trois volets principaux imposés par l'exercice : la formation et la vie étudiante (volet découpé en deux), la recherche avec l'innovation et le transfert, et enfin, la gouvernance et le pilotage. À noter, les TEDS (Transition écologique pour un développement durable) restent, en matière de politique publique, un axe prioritaire qui doit s'inscrire dans l'ensemble des axes portés à l'échelle de l'établissement, d'où le focus particulier à faire sur le patrimoine. L'université de Poitiers étant en train de réécrire son schéma pluriannuel pour les cinq ans à venir, cet exercice doit non seulement préfigurer dans le COMP, mais permet surtout d'anticiper la trajectoire immobilière volontairement souhaitée, c'est-à-dire dans une approche purement DDERS. Preuve en est, ces champs photovoltaïques qui vont bientôt fleurir sur les campus. Ce qu'il faut bien comprendre, c'est que ce COMP se situe à la fois sur les axes stratégiques de l'établissement et sur une feuille de route avec des thématiques publiques imposées par le rectorat, déclinées à l'échelle territoriale. D'ailleurs, une discussion aura lieu à l'échelle du territoire sur ces axes stratégiques de l'établissement.

Pour résumer ce que représentent la signature et les axes stratégiques, l'UP s'inscrit dans une dynamique d'envergure européenne selon une trajectoire adoptée depuis plusieurs années d'être une université durable et responsable. Également opératrice du service public, elle tente, dans ce cadre, de répondre aux enjeux de transition par une recherche de premier plan à l'ambition internationale et une offre de formation de qualité. Cependant, ce qui fait l'ADN de l'UP sur le territoire n'est pas oublié, à savoir le modèle de l'université dans la cité, avec des exemples tels que la Fête de la science avec la transformation de l'Hôtel de Ville en Hôtel des sciences le temps d'un weekend. Une des illustrations dont ville et universités s'influencent mutuellement et portent des actions concentrées autour d'objectifs partagés. Preuve en est le schéma du territoire qui a repris les objectifs de développement durable de l'UP pour fixer ses grands axes stratégiques en matière de SR. C'est bien le signal d'un véritable modèle d'université dans la cité.

Dans ce modèle, il est important de savoir que l'université est forcément en dialogue avec les besoins de la société et en prise directe avec ses territoires d'implantation. Tout un chacun sait que ces dialogues diffèrent d'un territoire à l'autre avec des caractéristiques spécifiques, mais l'UP a une position ferme. Le campus principal (Poitiers) n'a pas vocation à aller essaimer partout sur ses autres territoires d'implantation. Quand l'UP s'implante ailleurs, c'est parce qu'elle s'implante dans un contexte socioéconomique bien spécifique.

L'UP dispose désormais d'une marque de fabrique à part entière avec une vraie signature orientée sur trois enjeux sociétaux majeurs (santé bien-être, éducation de qualité et ville et communauté durable) à partir desquels se déclinent les trois grands principes clairement inscrits dans les axes stratégiques :

- Répondre aux enjeux sociétaux majeurs, mais par le biais de l'interdisciplinarité. Véritable mot clé dans les axes stratégiques de l'UP, c'est le premier axe emprunté pour répondre à ces enjeux mondiaux de transition.
- Assurer le lien entre la formation et la recherche, considérant que la recherche construit les connaissances et les transmet dans les formations, d'où le souhait d'un équilibre entre les dynamiques formation et recherche dans la trajectoire donnée pour les années à venir.
- Garantir un véritable modèle d'université durable et responsable, dont plusieurs actions en témoignent actuellement, mais le défi est de savoir comment se projeter dans l'avenir pour porter cette dynamique.

Les différents volets du COMP viennent soutenir ces trois objectifs pour la période à venir. Sur ce, elle cède la parole à Lydie ANCELOT, la Vice-présidente en charge des formations pour la partie Formation et Vie étudiante.

Lydie ANCELOT confirme l'importance pour l'établissement d'avoir une signature européenne extrêmement visible dans les années à venir en matière d'offre de formation tout en répondant à la territorialisation. Il est aussi nécessaire de travailler sur une évolution de l'offre de formation afin qu'elle soit visible, attractive, et qu'elle réponde à cette stratégie de lien formation-recherche avec ce focus entre le master et le doctorat. Une attention particulière doit être également portée sur l'interdisciplinarité. Autre élément majeur de l'évolution de l'offre de formation, son pilotage qui, dans les semaines et mois à venir, doit être un élément clé à la fois sur le plan stratégique et le plan opérationnel. Pour le pilotage stratégique, il s'agit de faire évoluer l'offre de formation au regard de l'insertion, de la réussite étudiante, de l'attractivité et de la consommation d'heures équivalent TD, mais aussi d'avoir un pilotage opérationnel formalisé. En effet, l'université dispose actuellement de plusieurs instances, mais également de moments de discussions avec les composantes. Tout cela demande à être formalisé tout comme le processus décisionnel de l'évolution de l'offre de formation. Il s'agit ici de faire valoir une cartographie de ce processus décisionnel, du rôle des différents acteurs, du rôle des instances, des dialogues de gestion, mais également de la responsabilisation des composantes dans l'évolution de l'offre de formation. C'est également mettre à disposition un ensemble d'indicateurs partagés, concertés reconnus à l'unanimité en matière de définition et de méthode de calcul afin de piloter ensemble cette offre.

Concernant la réussite étudiante, l'objectif est de poursuivre les actions en matière de dispositifs d'accompagnement déployés à l'UP – dispositifs d'ailleurs, soit dit en passant, reconnus et salués. Il en est de même pour la mise en place de l'approche par compétences en licence générale, et le fait d'avoir des expérimentations ciblées sur certains masters pour continuer cette trajectoire en matière d'approche par compétence. Comme rappelée par la Présidente, l'offre de formation doit également s'inscrire dans les objectifs de développement durable en étant à la fois suffisamment agile et évolutive pour répondre et s'adapter aux besoins des métiers de demain et métiers en tension.

Deux actions phares sont proposées dans le cadre de ce COMP :

- Répondre à la notion d'envergure européenne, d'interdisciplinarité et de ce lien formation-recherche entre le master et le doctorat à travers la création d'une structure dédiée à ces orientations stratégiques.
- Travailler sur la thématique de l'ingénierie des formations englobant à la fois les diplômes d'ingénieurs disponibles et les cursus master en ingénierie, les parcours renforcés afin d'avoir une offre de diplômes en matière d'ingénierie plus attractive et plus distinctive. Ce travail de pilotage doit être concerté avec toutes les parties prenantes et notamment les responsables de formation concernés.

L'offre de formation n'échappe pas à la question de la soutenabilité, élément extrêmement important. Une soutenabilité humaine de leur offre de formation, ce qui permet d'avoir une offre réalisable au sein de l'université. Qui dit soutenabilité, dit aussi déploiement d'une stratégie d'augmentation de la formation continue, notamment dans le cadre du projet Impact-Up dont l'établissement est lauréat. Sans oublier la stratégie de développement des diplômes interuniversitaires qui sera retravaillée ensemble pour piloter davantage cette offre de formation des DU et DI.

En matière de territorialisation, l'UP favorise l'accès à l'enseignement supérieur en accueillant des bacheliers de la Nouvelle-Aquitaine et plus particulièrement de l'académie de l'université de Poitiers. Aussi, les actions en matière de continuum Bac-3 et Bac+3 doivent se poursuivre, avec la nécessité de combattre les idées préconçues au sein de l'enseignement supérieur, mais également d'œuvrer en faveur de l'orientation et de l'accès de tous à toutes les formations sans distinction de genre. Cette territorialisation se traduit également à travers le lien avec le monde socioéconomique à consolider et à pérenniser, notamment sur les territoires d'implantation de l'université tels que Niort et Angoulême.

Pour ce qui en est du volet Vie étudiante, en lien avec le volet Formation et encore plus au sein de l'UP qui fait de la réussite plurielle une de ses marques de signature, il faut continuer, en termes de trajectoire, à mettre en œuvre et à déployer l'ensemble des dispositifs en matière d'accès à la culture, au sport, à la vie associative et citoyenne pour offrir la meilleure expérience étudiante en termes de réussite et de conditions de vie. Autre élément de pilotage stratégique et opérationnel pour la vie étudiante, c'est se saisir de tous les schémas directeurs de l'université pour piloter la vie étudiante, mais également de l'ensemble des enquêtes internes sur la formation

Page 4 sur 32

et la vie étudiante pour les approfondir. Approfondissement qui passera par l'élaboration et le suivi d'un bilan social étudiant – véritable action phare –, car à travers lui, l'université continuera à s'interroger et à ajuster les politiques internes au sein de l'établissement en matière de réussites plurielles. Enfin, l'université de Poitiers dispose d'un atout et pas des moindres, celui d'être positionnée en tant qu'université promotrice de santé, ce qui lui confère une envergure particulièrement remarquable. Cet élément extrêmement central permet de continuer à développer les aptitudes individuelles des étudiants et des professionnels en matière de santé et de bien-être des étudiants. Dans ce focus est également présent le travail mis en place sur la mission temps qui doit permettre à l'université de continuer à travailler sur le rythme des étudiants et notamment à une meilleure articulation entre temps de travail et temps privé.

Concernant les actions en matière de vie étudiante, action culturelle, sportive et associative, l'UP s'est positionnée sur plusieurs engagements phares comme la reconnaissance de l'engagement étudiant, là aussi, à poursuivre. Un bilan doit être réalisé pour l'améliorer de manière continue dans les années à venir, sans oublier les liens avec les différents partenaires du territoire et l'alliance EC2U pour illustrer cette notion de territorialisation locale et cette envergure européenne.

Pour le volet Recherche, Philippe CARRÉ indique retrouver les mêmes éléments que le chapeau global qui irrigue ensuite les différents items. Le positionnement scientifique de l'UP se fonde sur les trois ODD à travers trois leviers (Alliance EC2U, Alliance Aliénor d'Aquitaine et le programme UP-Squared). Un des marqueurs de la signature scientifique de l'université se traduit dans cette trajectoire interdisciplinaire, mais alimentée par une recherche disciplinaire forte. Ces deux paradigmes permettent à l'université de s'inscrire dans l'espace européen de la recherche. Parmi les actions significatives, on dénombre :

- Une dynamique qui va débiter sur la mise en place de clusters de recherche interdisciplinaire, qui, à travers des financements de thèses, viennent soutenir cette interdisciplinarité, mais sur des secteurs scientifiques forts.
- La consolidation des dispositifs d'accompagnement de dépôt de projets internationaux d'envergure, notamment européens – véritable jalon, mais bien compliqué à défendre pour un chercheur seul.
- Une articulation plus lisible entre la formation et la recherche à travers l'implication des laboratoires sur les parcours de masters.

La stratégie de l'UP s'appuie donc sur des partenariats structurants et ciblés, et de fait, l'université se repositionne toujours par rapport aux ODD en rappelant son implication :

- d'une part, en lien avec celui de la Santé dans le puits de données Santé associant les trois CHU – projet capital en matière de recherche ;
- et d'autre part, dans le projet de territoire autour du Campus Numéria dans l'ODD Éducation de qualité.

Cette politique affirmée de diffusion de la culture scientifique est mise en évidence, notamment avec le travail fait avec l'espace Mendes France. Enfin, la dimension Innovation est très présente dans ces partenariats stratégiques comme dans les attendus du COMP. L'université mobilise d'ailleurs les pôles de compétitivité clusters et incubateurs pour soutenir les démarches de maturation des innovations, notamment en ce qui concerne l'accélération de création d'entreprises.

De plus, l'UP partage des objectifs très forts en commun avec les ONR (CNRS et INSERM) appelés à se décliner sur ces opérations de simplification, par exemple sur la mise en place progressive des DGG au niveau des laboratoires, la construction et le portage commun de guichets uniques – que ce soit en matière de projet ou de données de recherche – qui simplifient la vie des chercheurs, sans oublier la construction commune d'unités de service d'appui à la recherche mutualisées avec les ONR (Biologie et Santé, MSHS). Autre élément de simplification : toute la dynamique autour des IFR, dont l'objectif est de favoriser l'interdisciplinarité et l'émergence de nouvelles thématiques scientifiques, mais également de répondre à des conclusions de l'Hcéres sur la réorganisation de la gouvernance avec, par exemple, le lien de l'UFR de Droit.

Concernant l'innovation, l'UP, toujours en lien avec ses partenaires, s'affirme en tant que chef de file sur son territoire à travers l'organisation d'une offre de service, voire dans certains cas, en collaboration avec les ONR partenaires, de ses plateformes de recherche et d'innovation. Cette démarche en passe de se terminer d'ici la fin de l'année contribuera à la labellisation de ces plateformes de recherche permettant de structurer des collaborations socioéconomiques et de fait, renforcer son ancrage de territoire.

En parallèle sur cette question d'innovation, l'interne n'est pas en reste avec une véritable démarche d'acculturation menée. Il s'agit de proposer une culture de l'innovation et de l'entrepreneuriat à destination des personnels via le SPVR ou la SATT-E PROPULSE, mais également acculturation à destination des étudiants à travers le dispositif Pépite. Pour ce dernier, l'idée est d'offrir un accompagnement personnalisé à chaque étape du projet.

Il attire l'attention sur un indicateur important à ne pas omettre, le nombre de laboratoires commun avec des entreprises. Preuve qu'une vraie co-construction de cette recherche et du transfert existe avec des partenaires du monde socioéconomique.

La dimension Sciences ouvertes et CSTI est un des éléments extrêmement forts de l'identité de l'UP autour de cette démarche Science et Société. L'ambition recherchée vise à rendre accessibles les résultats et les méthodes en vue de répondre aux enjeux de démocratisation, d'émancipation et de lutte contre la désinformation. L'université a un vrai rôle à jouer par rapport à la société à travers ses laboratoires et cela s'inscrit dans cette démarche Science et Société.

Est également présente une dimension de soutien et d'accompagnement des jeunes chercheurs. Pour ce qui concerne les jeunes doctorants, toute la dynamique embarquée dans la structuration des ED au sein du Centre d'études doctorales permet de leur offrir un accompagnement harmonisé sur le plan pédagogique et administratif. À travers cette construction, certaines formations doctorales – déjà déployées et celles à venir – contribuent à renforcer l'acquisition de compétences qui favoriseront l'internationalisation, la diffusion et la valorisation des connaissances scientifiques. Par ailleurs, étant donné que chaque doctorant a son propre parcours, différentes formations sont proposées pour garantir les meilleures conditions possibles propices à la réussite et l'insertion professionnelle. Une fois le doctorat obtenu, l'établissement se distingue par l'existence de différents dispositifs facilitant l'accueil de chercheurs dans les laboratoires, soit au travers de la dimension de package d'accueil, soit de soutien en termes d'équipements. Autant d'éléments qui prouvent la part belle offerte à la recherche.

Enfin, dernier élément autour de la trajectoire budgétaire et RH en lien avec la recherche, dont l'idée est de mieux valoriser les investissements internes comme externes dans toutes les activités liées à de la recherche. Aussi, la connaissance fine de ces activités permettra de constituer un véritable levier pour renforcer cette valorisation et ce transfert, et ce, quels que soient les domaines.

En conclusion, il informe de l'intention de l'université de Poitiers de mettre en œuvre un PPI dans le souci d'anticiper les besoins en équipement en complément du CPER, et de soutenir les grandes infrastructures de recherche avec le projet du Data center.

Pierre CHABASSE se charge de présenter le volet pilotage et gouvernance. Le COMP exige deux séries d'enjeux, à savoir démontrer la capacité de l'établissement, d'une part à mener une stratégie de gestion et de fait de gouvernance ; et d'autre part, à maîtriser sa trajectoire budgétaire malgré le contexte contraignant du moment. Ce pilotage se traduit à travers trois idées-forces :

- Des mots clés : dialogue interne, collégialité et subsidiarité.
- Gestion des emplois, des effectifs et de la compétence.
- Utilisation des schémas directeurs et du pilotage pour la maîtrise des coûts afin de rester dans les « seuils prudeniels » fixés par la réglementation – sorte de marronnier au moment du budget initial et du compte financier – et de maintenir un champ d'activité soutenable.

Les actions menées autour de la gouvernance viseraient à repositionner pleinement le rôle des instances de l'université dans leur pilotage stratégique. Le Conseil académique doit notamment prendre toute sa place ainsi que la conférence des Directions de composantes, élargie aux Instituts fédératifs de recherche en vue de favoriser un exercice du pouvoir exécutif collégial. D'autres actions doivent, bien évidemment, être également menées sur les ordres du jour, sur la recherche d'une meilleure fluidité dans les instances et d'un approfondissement du dialogue stratégique et de gestion avec les composantes et les services afin d'en tirer tous les avantages.

La deuxième dimension de ce volet en matière gouvernance et de dialogues internes a trait à la prise en compte des recommandations de l'IGESR pour poursuivre sur la voie d'une meilleure organisation et d'un meilleur fonctionnement, notamment en ce qui concerne l'administration. À ce titre, le chantier du nouveau projet d'administration servira de cadre général pour embarquer ces chantiers dans une démarche de co-construction.

Page 6 sur 32

En effet, l'ensemble des acteurs de l'établissement seront associés à ce projet afin de trouver les solutions d'une part, favorables à la qualité de vie au travail des agents, et d'autre part, à la qualité de service de l'utilisateur. En tant que service public, l'université de Poitiers se doit de lui offrir la meilleure qualité de service et surtout de faire de cet objectif une priorité. C'est le sens de ce qui est déjà engagé à travers Service public +, et qui sera un élément fondamental de ce projet.

Un premier travail de cartographie sur les outils de la GPEEC avait été réalisé lors du premier volet du COMP. Il faut désormais aller plus loin pour déployer ces solutions et en faire un outil au service du pilotage de l'emploi et de la masse salariale au regard des enjeux d'une campagne d'emploi et des contraintes ; sans oublier pour autant, la nécessité d'en faire un outil au service du développement des compétences et des parcours professionnels. Le vecteur mobilisé pour réconcilier ces deux dimensions à traiter simultanément est le Plan pluriannuel d'emploi, dont c'est la première année et dont les suivantes se déploieront sous le COMP. L'idée est donc de travailler également sur le choix des indicateurs et des critères d'arbitrage de l'université pour prendre en compte une réalité travaillée dans le rapport social de l'université qui éclaire la donne imposée par la pyramide des âges avec des départs à la retraite significatifs. C'est donc le moment d'identifier où sont les emplois critiques et les compétences à préserver ou à développer. Cette GPEEC se travaille en lien avec les opérateurs nationaux de recherche (INSERM et CNRS) à travers le dialogue stratégique existant qui pourra s'approfondir dans cette dimension RH de plus en plus prégnante à l'échelle des UMR de l'UP afin de répondre ensemble aux défis collectifs fixés. Cela se déclinera également avec une politique de gestion des ressources humaines déjà fixées à travers les lignes directrices de gestion pour mieux accompagner les collègues dans leur dévolution professionnelle, d'où le volet de GRH abrité à cet effet.

La pluriannualité conditionne un pilotage stratégique mature et sécurisant sur la trajectoire. L'UP mobilisera les nombreux schémas directeurs travaillés qui seront articulés afin de rentrer dans un pilotage par les objectifs dans un cadre cohérent et ne pas se disperser dans les actions menées. Il faudra renouveler le schéma pluriannuel de la stratégie immobilière, et ce d'autant plus que le volet immobilier est vraiment conçu comme un élément qui participe directement du modèle économique de l'établissement. Bien évidemment, l'université œuvre à la réhabilitation des bâtiments, à la performance énergétique et à la réduction de son empreinte environnementale, au respect des enjeux de la DD&RSE. Autant d'actions qui sous-entendent des marges de manœuvre en matière financière. Par exemple, la négociation du marché Électricité et une performance énergétique forte amèneront l'UP à améliorer significativement ses dépenses en la matière. Le schéma immobilier à déployer sur ces cinq ans devra parallèlement permettre l'adaptation des locaux de l'université aux besoins en matière de formation, recherche, mais également aux évolutions de l'administration. Ce qui conduira tout naturellement à une réflexion sur le bâti et sur les usages, afin d'optimiser l'attribution des m².

Enfin, l'UP continue également de travailler le partage de la donnée qui nourrit le dialogue stratégique, et renforce son système d'information décisionnel qui fournit des éléments intéressants dans le dialogue avec le Rectorat. Et pour rappel, la démarche de connaissance des coûts permet d'éclairer les coûts de l'UP en formation et en recherche, qui permet, outre la tarification quand cela s'impose, d'avoir une bonne représentation des activités de l'université et de la façon de les réguler.

Concernant le volet territorial, Ludovic LE BIGOT précise qu'il s'agit d'un élément supplémentaire demandé par le Rectorat sur la construction du COMP. Un focus particulier est fait aujourd'hui sur l'ancrage territorial, mais il se retrouve sur la recherche, la formation et le pilotage. Ancrage territorial qui se traduit à travers entre autres les liens avec le CHU, le tissu socioéconomique, les laboratoires communs, le transfert vers les entreprises, voire la création de startups, mais également des actions de formation vers les territoires et autour du -3 +3 – relai entre orientation et insertion. À cela s'ajoute la prise en compte de l'identité des territoires comme l'image à Angoulême. Ce focus serait en quelque sorte plutôt une illustration des liens avec les autres partenaires publics qu'il faut également formaliser. L'autre idée sous-jacente est d'étendre la coopération avec d'autres partenaires publics, et ce, aussi bien en termes d'activité, d'objectifs et de lien avec l'UP.

L'ancrage territorial peut être vu à trois niveaux : l'ancrage local, l'ancrage départemental et régional. Quel que soit le niveau, la stratégie a été formalisée avec les partenaires (schémas locaux avec les collectivités, schémas régionaux avec la région, conventions-cadres avec les départements). Dorénavant, un document formalise tous les partenariats, ce qui n'est pas le cas dans tous les établissements. Pour la dimension locale, l'UP présente la

caractéristique à travers son alliance européenne EC2U d'avoir créé un lien université-cité qui illustre ce qui peut se faire entre un établissement d'enseignement supérieur, une université et une collectivité, et qui renvoie à la notion de territoire. Par exemple, Grand Poitiers, sur son schéma local, a intégré pleinement la dimension retrouvée sur la stratégie de l'UP ; autrement dit base d'un partenariat fructueux autour d'objectifs communs. Ces éléments au niveau des collectivités pourraient se retrouver au niveau des autres schémas locaux en ayant bien des objectifs communs et partager un ensemble de valeurs. Ce formalisme peut somme toute aider à développer les partenariats.

D'autres éléments peuvent rencontrer deux niveaux de politique publique à la croisée du régional et du local, le départemental. Le partenariat avec le département de la Charente contribue par exemple au rayonnement de l'UP sur son territoire sur le site du Campus des Valois, l'ancien CUC, avec une implication forte en termes de RH, d'immobilier et d'actions communes permettant de déployer les formations sur le département de la Charente, et donc de formaliser certaines orientations partagées.

À l'échelle régionale, la contribution au Schéma régional d'enseignement supérieur et d'innovation est donc plus complexe en raison de la présence de plusieurs universités et donc plus délicate à formuler. La Région fixe un ensemble d'orientations et de stratégies, l'université de Poitiers en épouse certaines, est partie prenante de certaines actions (PSGAR, réseaux de recherche, formations paramédicales). L'objectif est de continuer à répondre à ces orientations de la région. Le Président de la région a rappelé dernièrement la priorité donnée à la formation dans les lycées, et l'UP dotée d'une convention-cadre pour certaines licences professionnelles est à même de travailler en partenariat avec les lycées de la région du Poitou-Charentes qui font part de besoins.

Outre ses aspects activités, la structuration de l'enseignement supérieur sur les territoires ne doit pas être oubliée en matière de pilotage et de moyens. Certains modèles fonctionnent bien comme celui en vigueur sur le site de Niort, où un pilotage commun des services favorise l'implantation des différentes composantes de formation dans la ville. L'idée est d'étendre ce fonctionnement à d'autres communes, ne serait-ce que pour en citer une, Angoulême. Il s'agit d'améliorer l'organisation au service des étudiants et des partenaires pour une meilleure lisibilité des actions de l'UP sur les territoires.

Il conclut la présentation de toutes ces actions par la séquence de discussion à venir avec les différents partenaires territoriaux : acteurs publics et socioéconomiques .

La Présidente confirme un process qui se poursuit avec prochainement la réunion à l'initiative du Rectorat en présence de l'université de Poitiers et de ses partenaires (collectivités territoriales, CNRS, INSERM, CROUS). Une discussion qui se poursuivra donc progressivement jusqu'à l'élaboration finalisée de ce COMP.

Eddy LAMAZEROLLES s'interroge au sujet des critères pour définir cette offre de formation. Il souhaite savoir s'il existe une hiérarchie entre eux, et si le choix de la redéfinition de l'offre de formation relève en matière d'arbitrage des composantes ou de l'université.

La Présidente rappelle l'existence d'espaces de dialogue entre les composantes et l'université. Il est fondamental que la responsabilité soit clairement partagée entre les deux. Ces critères de pilotage de l'offre de formation sont exigés par le Hcéres. C'est sur ces éléments qu'il jugera la capacité de l'UP à piloter toutes ces activités à travers les indicateurs fixés par la DGESIP en matière de Réussite et Insertion professionnelle. Ce qui, soit dit en passant, relève des fonctions mêmes d'une université. Il n'y a pas de hiérarchie, mais un état des lieux des formations au regard de ce cadre Réussite et Insertion afin de réfléchir à leur maintien ou non.

Eddy LAMAZEROLLES demande ce que représentent les données prises en considération pour mesurer l'attractivité. Par ailleurs, il existe des difficultés en matière de débouché pour les étudiants diplômés en Droit qui intègrent des écoles de formation professionnelle et ne sont donc pas considérés comme ayant une activité professionnelle.

La Présidente fait la part des choses, un travail est à mener sur les débouchés et un sur la poursuite d'études. Cette dernière se révèle d'ailleurs un indicateur fort et pris en compte sur l'ensemble des dynamiques. Concernant les données prises en considération, un outil InserSup a été déployé à l'échelle nationale pour mesurer l'emploi salarié en France. Paramètre qui s'avère assez réducteur puisqu'il exclut toutes les professions libérales. L'UP, totalement insatisfaite de cet outil biaisé, a maintenu ses enquêtes internes qui prennent en

compte l'insertion professionnelle dans toute sa dynamique, et ce sont exclusivement ces outils qui sont utilisés à l'échelle de l'établissement. Cela étant, elle insiste sur l'importance de partager les données, ce qui n'est pas toujours le cas aujourd'hui. D'ailleurs, l'UP ne se base pas sur les enquêtes réalisées par les équipes pédagogiques auprès de leurs propres étudiants. Un outil centralisé existe, à la communauté d'inciter les étudiants à répondre. Quoi qu'il en soit, ce sera l'outil de l'OREVE qui sera utilisé sinon ce n'est pas du pilotage. Une seule enquête doit être réalisée pour permettre de travailler en commun sur l'ensemble des ambitions.

Ludovic LE BIGOT ajoute qu'à l'échelle du Conseil d'administration d'une université, des indicateurs d'attractivité vont être imposés comme le taux de pression, le nombre de candidatures et de places. Ce serait la vision sur l'aspect formation, mais pas la vision stratégique de l'établissement. En effet, en faisant de cet indicateur un critère décisionnel fort indépendamment de l'évaluation, cela signifierait que l'offre se limiterait aux formations qui attirent le plus. Il faudrait avoir seulement des formations qui attirent. Or, pour garantir le lien formation-recherche, il doit bien sûr y avoir un taux de pression acceptable, mais surtout que les formations de l'université soient adossées sur la recherche – qui est la force de l'UP. S'il fallait hiérarchiser les critères Attractivité et Lien formation-recherche, un positionnement stratégique clair doit être adopté au niveau du Conseil d'administration. Entre un taux de pression de 1 000 candidatures pour 20 places ou 200 candidatures pour 20 places, avec l'un fortement adossé à un laboratoire et l'autre, beaucoup moins, un choix est à prendre.

Pour compléter les propos de Ludovic LE BIGOT, Lydie ANCELOT rappelle que dans cette notion d'attractivité, il y a le taux de pression, l'atteinte des capacités d'accueil et les effectifs réels. Elle rejoint ce qui a été dit au sujet des indicateurs à définir. Les questions soulevées mettent en lumière le rôle de chacun des critères. L'idée n'est pas de les hiérarchiser, mais de les rendre complémentaires afin de prendre des décisions. Les composantes doivent certes se positionner en matière de responsabilisation de leur offre de formation, mais dans cette formalisation du processus décisionnel imposé par le COMP, il s'agit bien de voir comment travailler ensemble et comment prendre les décisions ensemble.

La Présidente précise que l'UP poursuit le travail et que le dialogue territorial se situera le 18 novembre. Les partenaires vont recevoir une invitation du Rectorat pour la journée territoriale. Les membres du conseil seront tenus au courant au fur et à mesure de l'évolution du process.

3) Présentation du projet de Data center

La Présidente tient à rappeler que ce projet de Data center est un enjeu pour l'université de Poitiers et même au-delà. La Nouvelle Aquitaine est la seule région à la traîne en matière de transfert et de communication des données à l'échelle d'un territoire. C'est un vrai problème d'autant plus que des dialogues avaient été engagés et tout avait été lancé dans une dynamique plutôt constructive entre les universités de Poitiers et de Bordeaux, censées implanter deux Data Center avec le super calculateur situé à Bordeaux. Projet qui avait été partagé à l'échelle des DSI et des Vice-Présidents en charge du Numérique. Cependant, le manque de budget de la Région a fait reculer le projet, resté lettre morte depuis et quid du besoin à venir.

Il faut savoir que l'université de Poitiers fait pression au niveau de la Région, car il s'agit tout de même d'un dossier qui date de plusieurs années maintenant et pour lequel aucune solution ne voit le jour, malgré les forces mobilisées en ce sens.

Aussi, elle espère que le COMP sera également le moyen d'exprimer ces revendications pour se projeter dans les années à venir sur le sujet du Numérique.

Avant de débiter la présentation, Yannis POUSSET remercie la DSI d'I-médias, en la personne de M. Christophe QUINTARD, pour sa contribution à ce projet.

La démarche de labellisation date de 2017, car le ministère souhaitait une mutualisation de ses infrastructures en termes de calculs, de stockages ou de compétences pour chacune des régions afin de respecter certains critères de souveraineté, de sécurisation de données ou d'efficacité énergétique de ces hébergements.

L'injonction est d'avoir un à deux sites labellisés présents sur chaque région.

Pour comprendre ce qu'est un site labellisé, il se réfère aux modalités d'un appel à projets. En effet, jusqu'à maintenant, pour pouvoir répondre aux besoins numériques, les établissements demandent aux financeurs des serveurs ou des ordinateurs suffisamment puissants, etc. Dorénavant, cela sera terminé. Lorsqu'un chercheur aura besoin de calculs pour répondre à certains projets – régionaux, nationaux, européens, voire internationaux

– ses demandes de financement passeront par les centres labellisés. Or, la Nouvelle Aquitaine était la seule région à ne même pas avoir déposé un dossier de labellisation. Depuis mai, cela a été fait, mais la Nouvelle Aquitaine enregistre tout de même un retard au regard des autres régions du ministère.

Les centres labellisés permettront aux chercheurs des dix établissements d'enseignement supérieur et de recherche de lancer tous les calculs dont ils ont besoin. Pour ce faire, il est nécessaire de disposer de calculateurs très performants, ces calculateurs étant eux-mêmes reliés via un réseau optique très performant et haut débit. Tout cela est hébergé dans les centres de calculs, c'est-à-dire les Data Center.

La Nouvelle Aquitaine a opté auprès du ministère pour deux centres labellisés : le premier au Futuroscope à Poitiers et le second à Bordeaux. Poitiers étant déjà équipé d'un super ordinateur, l'idée est d'implémenter un Data Center au sein du Futuroscope à horizon 2026-2027. Quant à Bordeaux, cela devrait arriver à horizon 2028-2030 puisque le site ne disposant pas d'un super ordinateur à l'heure actuelle, a pris toutefois la décision de s'en équiper d'un en parallèle du Data Center.

L'objectif est que tous les serveurs de la région puissent migrer vers ces deux centres labellisés. Par exemple, le site associé de Limoges devra migrer tout son équipement dans ces deux centres labellisés.

Les sites ont été choisis dans le cadre d'un audit par un cabinet d'expertise sur leurs capacités à répondre à un certain nombre de critères comme la sécurité ou encore l'alimentation en courant fort ou faible. C'est ainsi que le site du Futuroscope, à côté de PROMETEE, s'est retrouvé lauréat pour prétendre à un label du ministère. C'est ainsi que l'université de Poitiers s'est retrouvée en phase avec ce projet. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle il remercie encore la DSI de I-médias de leur contribution pour que l'établissement soit au centre du projet de la Nouvelle Aquitaine.

Toutefois, pour que tout cela voie le jour, l'université de Poitiers s'est fixé une enveloppe d'un montant de 3,8 M€ financée par la FEDER et la Région. À cela viendront s'ajouter les fonds propres de l'université de Poitiers à hauteur de 268 k€. Cette enveloppe de 3,8 M€ permettra d'implanter le Data Center sur le site du Futuroscope entre 2025 et 2028. Ensuite, il faudra réfléchir à l'exploitation de ce Data Center auprès des dix établissements de la Nouvelle Aquitaine sous la forme d'une offre de tarification. En effet, pour rappel, c'est un service mutualisé pour les besoins de Poitiers, évidemment, mais aussi pour les besoins de nos autres partenaires au sein de la Nouvelle Aquitaine.

Au-delà de la soutenabilité financière, il est aussi question de gouvernance. Pour cela, deux phases sont également à l'étude. La première est calquée sur le modèle actuel du CPER « Numérique de la Nouvelle Aquitaine », mais avec une particularité, la présence de deux signataires : Bordeaux et Poitiers. La deuxième débutera en 2028 et il s'agira alors de réfléchir à une structure de gouvernance liée à un Groupement d'Intérêt Public (GIP), décision arrêtée à la suite des préconisations rendues par un cabinet juridique dans le cadre de l'audit. En effet, la forme juridique d'un GIP régional est une structure suffisamment souple et robuste pour permettre cette gouvernance.

Il termine sa présentation avec un rappel du calendrier concernant ce projet. Un dossier a donc été déposé le 15 mai par les dix établissements. Le 10 septembre, le ministère a fait un retour en matière de points forts et faibles ou ambigus pour chaque site. L'université de Poitiers peut se féliciter de disposer de nombreux points forts, avec cependant quelques points ambigus portaient principalement sur la phase de transition. Par exemple, une réflexion est nécessaire sur le devenir du site de Limoges qui reste à l'heure actuelle un site associé. Ces points identifiés comme ambigus ont donc fait l'objet d'une demande de compléments d'information à la DGRI le 3 octobre. Un retour aurait dû être fait mi-octobre, mais il a été repoussé à mi-novembre.

Paul LEBLANC souhaite poser une question par rapport aux discussions menées début 2025 sur le MCI NA. Sans nouvelles, il demande si le nouveau super ordinateur dont il était question entre dans le cadre de ce projet de Data Center.

Christophe QUINTARD confirme que le super ordinateur régional devant être implanté à Bordeaux fait en effet partie de l'ensemble du CPER Infrarum. Il fera d'ailleurs l'objet d'un dialogue compétitif qui va être lancé le 20 ou 25 novembre pour regarder l'adéquation entre les attentes du collectif de chercheurs de toute la Nouvelle Aquitaine et les machines GPU ou à grande mémoire déjà disponibles à Poitiers et Bordeaux.

Paul LEBLANC se rappelle effectivement avoir été sollicité à ce sujet. Il demande alors si les besoins ont été identifiés puisque finalement, il s'agit simplement d'une question de coûts. En effet, il n'a pas reçu de retours sur ce sujet.

Christophe QUINTARD explique que l'université de Bordeaux possède la maîtrise d'ouvrage, le MCI NA, quant à lui à la charge de la maîtrise d'œuvre avec le concours d'un Comité scientifique, dont fait partie un collègue de Pprime. Leur travail est de réfléchir aux fonctionnalités et paramétrages de la machine afin qu'elle corresponde aux attentes de tous les établissements.

Il indique en complément que le GPU est fait pour les calculs de type IA, tous les calculs étant censés possibles avec cet équipement. Toutefois, l'université de Poitiers conservera ses machines locales dotées de spécificités propres et notamment de traiter le code avant la mise à l'échelle.

Yannis POUSSET tient à rappeler qu'il s'agit de services mutualisés. Cela signifie que chaque chercheur de ces dix établissements peut bénéficier de GPU ou NUMA.

Christophe QUINTARD précise que toutes les attentes des chercheurs sont prévues dans ce super ordinateur n'empêchant pas que l'équipement local soit conservé.

Paul LEBLANC aimerait revenir sur le point faible identifié : la maintenabilité des infrastructures et plus précisément du financement. L'obsolescence n'est pas une donnée inconnue et maintenir le ordinateur (disques durs...) représente un coût conséquent. La question qui se pose est donc double, d'une part le financement de l'installation – certes obtenu avec l'enveloppe de 3,8 M€ –, et d'autre part, le modèle économique de maintenance de l'infrastructure.

Yannis POUSSET répond que l'enveloppe de 3,8 M€ n'est effectivement consacrée qu'à l'implantation. Ensuite la définition du modèle économique est prévue à partir de 2028 pour le mode de gouvernance, mais également la question de la tarification.

Yves GERVAIS attire l'attention sur le cas des personnes qui développent énormément de codes de simulation en calculs intensifs et qui nécessitent souvent des machines tremplin. Il aimerait donc bien connaître la politique mise en place par la région à ce sujet.

Christophe QUINTARD indique que cela fait partie du modèle économique de la partie HPC (mésocentre de calculs), mais que cela sera également le cas pour le Data Center. En effet, le modèle économique présentera une valorisation mise à disposition pour les chercheurs pour tous types de dossiers.

Supposant une contribution RH de la part de l'université, Yves GERVAIS interroge sur ce qu'elle représente.

Christophe QUINTARD répond que la construction du Data Center entre 2025 et 2028 ne changera pas grand-chose par rapport à l'existant, si ce n'est libérer quelques mètres carrés et migrer sur les ressources utilisées. Typiquement, NUMA va migrer dans l'INFRA sans trop grever le niveau RH.

En revanche, le modèle économique de la seconde phase doit intégrer un modèle financier, mais également un modèle RH. Modèle qui doit permettre une montée puissante avec un GIP et éventuellement de la mise à disposition, mais cela reste à travailler avec les établissements. En effet, d'autres régions comme la Normandie ou la Bretagne fonctionnent avec des GIP sur ressources propres et financent cette organisation à travers le modèle économique et le ticket modérateur sur l'offre de service.

Philippe CARRÉ suggère que cela peut également être le moment de mettre en place des ressources partagées comme cela avait déjà été envisagé lors des discussions avec les ONR.

La Présidente revient à la question de Yves GERVAIS qu'elle trouve très intéressante. Il faut bien comprendre que le modèle économique est en cours d'étude, mais qu'il est bien au cœur des réflexions sur le long terme. Il est d'ailleurs important que l'ensemble des partenaires participe aux échanges.

Sur un autre sujet, Paul LEBLANC aimerait savoir si quelque chose est prévu pour récupérer la chaleur qui sera dégagée par les serveurs.

Christophe QUINTARD affirme que c'est le cas. D'ailleurs, si le site de Poitiers a été choisi, c'est parce qu'il est sécurisé, il possède des courants forts à travers deux centrales distinctes et donc un très bon taux de

disponibilité. De plus, la proximité avec l'A10, la N10, la LGV et la ligne TGV offre une opportunité pour les courants faibles. Sans oublier le fait qu'il dispose une géothermie possible et un réseau de chaleur disponible.

4) Statuts de l'UFR Droit et Sciences sociales

Pour refaire un rapide tour d'horizon de ce que représente la faculté de Droit et Sciences sociales, Marianne FAURE-ABBAD indique les derniers chiffres en sa possession, à savoir 4 160 inscriptions, soit un peu moins d'étudiants, certains étant inscrits dans plusieurs diplômes (national et universitaire local). Les personnels BIATSS sont au nombre de 58, dont un plus grand nombre dans le A1. Enfin, les enseignants et enseignants chercheurs s'élèvent à 84 dans la faculté.

En ce qui concerne la formation, la Faculté de Droits et Sciences sociales possède :

- 2 mentions de licence : (Droit/Administration économique et Sociale).
- 1 licence Accès Santé.
- 2 doubles licences (Droit langues étrangères appliquées/Droit philosophie), c'est-à-dire licences à part entière avec un parcours à valider année après année dans chaque discipline. .
- 2 mentions de licences professionnelles (Vins et Spiritueux/Droit métiers du Notariat). Il s'agit de la même mention de licence, mais avec une en formation initiale et une autre en formation intégralement en apprentissage.
- 13 mentions de master. C'est d'ailleurs la richesse de la faculté de Droits de Poitiers de proposer une offre de masters importants dans beaucoup de disciplines (Droit pénal, des affaires, de la propriété intellectuelle, rural, gestion et commerce des vins et spiritueux à Segonzac au sein du versant « spiritueux » de l'université de Poitiers).
- 21 parcours de master avec certaines mentions monoparcours comme la mention Droit notarial qui a été faite ainsi pour correspondre aux exigences de la formation notariale, et d'autres avec des parcours différents.
- 4 diplômes universitaires.
- 1 magistère en Droit du Numérique avec des étudiants sélectionnés en licence 3 bien positionnés pour suivre par la suite un parcours numérique L3, M1 et M2.
- 1 clinique juridique, qui représente une véritable institution – très intéressante – de formation avec une méthode pédagogique innovante et de service à la société. Située au cœur de la cité, elle permet d'offrir à tous ceux qui rencontrent un problème juridique et n'osent pas franchir la porte d'un cabinet d'avocats une première explication et quelques orientations par le biais du travail des étudiants, chapeautés par des doctorants et des collègues.

En matière de répartition territoriale, ces formations sont dispensées à Poitiers, Niort, Angoulême et Segonzac, sans oublier les formations internationales en double diplôme. Outre la Colombie et le double diplôme franco-colombien, il existe un master de Droit français et européen des contrats en partenariat avec l'université de Roma Tre à Rome, un master de Droit des affaires franco-polonaises à Varsovie, un master de Droit de la propriété intellectuelle et du numérique à Lomé au Togo, et un master franco-libanais de Droit des affaires au Liban.

La faculté de Droit et Sciences sociales, c'est la formation, mais également la recherche avec une particularité en comparaison à d'autres composantes, UFR ou facultés de l'université : la recherche correspond au périmètre même de la faculté avec cinq unités de recherche (Institut de science criminelle, Institut d'histoire du droit, Centre d'études et de coopération juridique interdisciplinaire, Institut de Droit public et l'Institut Jean Carbonnier). Ces 5 unités de recherche sont réunies dans un Institut fédératif de recherche Droit et Science politique qui comprend également le Juriscope, l'unité de service de la faculté de Droit et l'école doctorale Pierre Couvrat.

Les principes organisationnels de la Faculté de Droit et Sciences Sociales réunissent :

- Une équipe de Direction, composée de :
 - un doyen ;

- au moins deux vice-doyens, mais dans la réalité, bien plus (un premier vice-doyen, deux en charge de la formation depuis des années, une aux Relations internationales) ;
- un assesseur étudiant ;
- des chargés de mission.

La faculté n'est pas organisée en département, mais en sections qui correspondent aux sections de CNU :

- Section 01 : Droit privé et Sciences criminelles
- Section 02-04 : Droit public et Science politique
- Section 03 : Histoire du droit
- Autres sections (05-06-27) : Économie, Gestion, Informatique. Certains enseignants chercheurs non-juristes relèvent du CNU, mais néanmoins nécessaires pour la formation en administration économique et sociale.

La faculté dispose également d'un institut d'Études judiciaires, figurant bien ans les statuts, car la Faculté de Droit et Sciences Sociales de Poitiers est centre d'examen pour l'examen d'entrée à l'École des avocats. Elle prépare également les étudiants à cet examen d'entrée dans le cadre de l'institut d'Études judiciaires.

S'agissant des instances de gouvernance, il y a une particularité par rapport à d'autres statuts. La faculté possède un Conseil de faculté, une Commission Formation composée d'élus émanant du Conseil de faculté, ainsi qu'une commission Recherche, dont les missions sont confiées à l'IFR Droit et Science Politique au domaine d'intervention plus large et afin de ne pas créer deux structures différentes intéressées toutes deux par les mêmes sujets.

Parmi les structures administratives figurent 12 services, dont 8 sont mutualisés Droit et Sciences économiques IPAG ou Droit et Sciences économiques sans IPAG selon le périmètre.

Enfin, la faculté possède une assemblée générale des « enseignants », mais depuis des années, la pratique veut que l'on parle d'assemblée générale des « personnels ».

Pour conclure, elle attire l'attention sur une omission faite dans ces statuts au niveau de la liste des unités de recherche. Elle souhaite en effet ajouter d'une part que ces équipes de recherche travaillent avec le soutien du Juriscope – identité de la faculté – et que les presses universitaires de l'université de Poitiers sont l'éditeur privilégié des travaux des équipes de recherche et de leurs membres. D'autre part, il faut également compléter les prérogatives de l'assemblée générale définies dans les statuts en indiquant que « [...] l'assemblée générale est informée de toutes les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement de la faculté et elle peut rendre des avis si on le lui demande. [...] ». En effet, comme soulevé lors des discussions en CSA, il se peut, comme cela est déjà arrivé précédemment, qu'au-delà du Conseil de faculté, l'avis général de cette instance soit sollicité sur des questions importantes.

Avant d'ouvrir la discussion, la Présidente fait part des résultats du vote en CSA, à savoir 8 votes favorables et 1 abstention.

Antoine THIERRY tient à souligner la particularité de la faculté : celle de disposer d'une licence Accès Santé. En effet, toutes les autres facultés de Droit et Sciences sociales ne peuvent se targuer de proposer cette formation.

Paul LEBLANC, pour avoir remarqué un certain déséquilibre dans la représentativité des membres du Conseil de la faculté (10 personnes pour le collège A, 10 pour le collège B et seulement 3 représentants pour les BIATSS), s'enquiert des raisons de cette composition.

Marianne FAURE-ABBAD avoue que cette question a déjà été posée au CSA. La faculté de Droit n'a pas pensé à élargir ces trois membres du collège BIATSS, car il n'est pas toujours facile d'avoir des élus BIATSS. Aussi est-il préférable d'avoir trois représentants au conseil plutôt que des sièges vides. Toutefois, cette composition pourrait éventuellement être discutée et modifiée, mais déjà avoir la présence de trois représentants BIATSS serait satisfaisant.

Paul LEBLANC poursuit avec la présence de 8 membres usagers extérieurs et 8 membres étudiants, ce qui signifie une proportion de 3 collègues BIATSS sur 16 membres au total. Il s'informe s'il est plus facile pour la faculté de trouver des étudiants pour siéger au conseil.

Marianne FAURE-ABBAD confirme que les huit sièges sont toujours occupés. Cette question sera débattue au Conseil de faculté, mais c'est néanmoins une réalité actuellement.

David HELBERT réagit sur la question et considère que se contenter de réserver des postes BIATSS en fonction du nombre de personnes présentes comme une minoration du rôle de ces personnels au sein de la composante. Augmenter légèrement ce nombre serait une marque de considération importante vis-à-vis de cette population, notamment en ce qui concerne leur participation aux décisions.

Marianne FAURE-ABBAD souligne avec conviction que la faculté de Droit de Poitiers se soucie du personnel BIATSS au même titre que tous les autres. Comme la répartition du conseil n'a pas changé, ces trois sièges s'imposent par tradition. En revanche, des discussions très intéressantes ont eu lieu lors du CSA, notamment sur l'absence d'assesseur BIATSS. M. le Directeur des Affaires juridiques a rappelé que la faculté de Droit pouvait réfléchir à un chargé de mission pour représenter le personnel BIATSS au sein de l'équipe de Direction. Elle accepte d'ouvrir le débat sur ce point et ce sujet sera discuté.

Noé PORCHET aimerait connaître les raisons de la suppression d'un représentant étudiant parmi les 9 membres d'origine.

Przemyslaw SOKOLSKI rappelle que selon l'article L713-3 du code de l'Éducation, le nombre de personnes maximales pouvant siéger est de 40. À partir du moment où le doyen peut être élu en dehors du conseil, il n'est pas possible d'augmenter. C'est lié à l'instruction de la DGESIP sur l'interprétation à avoir des statuts de composantes. Pour permettre au doyen d'avoir le « +1 », il fallait passer à 39 personnes.

Marianne FAURE-ABBAD rebondit pour indiquer que cela fait partie des nouveautés des statuts. Jusqu'à présent, à la faculté de Droit et Sciences sociales, le doyen était élu par le Conseil de faculté parmi ses membres. La faculté a souhaité sortir de cette tradition pour faciliter les candidatures aux missions de doyen et ne pas les conditionner à une démission au sein du conseil comme par le passé.

Bruno MALEJAC-TROUVÉ confirme la reconnaissance des BIATSS au sein de la faculté de Droit et leur faible présence. Cette représentativité limitée dans les conseils se justifie par les difficultés à mobiliser ces personnels pour pourvoir ces fonctions. Aussi, craint-il que dans le cadre des futures élections et malgré le sondage des collègues, la présence des BIATSS ne se limite qu'à deux représentants.

Anne TRANOY espère que les collègues vont arriver à se mobiliser pour être volontaires. Il ne faut pas se satisfaire du fait que ce soit conjoncturellement compliqué. Par ailleurs, avant de se prononcer, elle souhaiterait un rappel des propositions, car elle se demande si l'option du chargé de mission BIATSS est prise ou s'il s'agit d'un questionnaire.

Przemyslaw SOKOLSKI explique que d'après les statuts, les chargés de mission sont nommés par la doyenne, après avis du conseil, et selon la nature des projets. Question, d'ailleurs, sur laquelle la doyenne s'est engagée à ouvrir le débat. Concernant les changements, il s'agit simplement de permettre à l'Assemblée générale d'avoir un avis sur les sujets sur lesquels elle pourrait être questionnée en fonction de l'ordre du jour. Le deuxième changement porte sur le rappel de la présence du Juriscope et le rattachement des unités de recherche à l'IFR dans le cadre d'une collaboration à la recherche. À cela s'ajoute la mention précisant l'exclusivité réservée aux PU de Poitiers pour éditer les publications issues de leur recherche.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 01

Les statuts de l'UFR Droit et Sciences sociales sont approuvés à la majorité (28 voix pour, 1 voix contre, 1 abstention).

5) Régularisation des statuts de Média Centre-Ouest

Pierre CHABASSE précise qu'il s'agit d'une mesure technique d'abrogation des anciens statuts pour asseoir le socle juridique de cette entité sur une convention. Le MCO est le Centre régional de formation de carrière des bibliothèques et donc un service général au sein de l'université, mais qui s'apparente plutôt à une organisation interministérielle. En effet, l'université, avec les ministères de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, et de la Culture, forme les cadres pour la formation continue en matière de bibliothèque. De fait, ces statuts font d'une certaine manière partie de l'organisation de l'établissement en tant que service général, mais la réalité juridique du MCO est plutôt assise sur une convention présentée et approuvée au Conseil d'administration le 13 septembre 2023. Pour le dire simplement, la convention interministérielle équivaut aux statuts internes de l'université et cela ne change rien à ce qui a été voté à la délibération de 2023. Il était cependant nécessaire d'abroger formellement les statuts internes de 2015.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 02

La convention portant nouveaux statuts de Média Centre-Ouest est approuvée à l'unanimité.

6) Règlement intérieur de l'IUT de Poitiers-Niort-Châtellerauld

Laurent MILLAND indique que ce règlement intérieur a été élaboré sur proposition de la DAJ pour tenir compte de tous les textes réglementaires et des spécificités de l'IUT. Ce document reprend l'essentiel du règlement de l'université afin qu'il soit lu et signé par les étudiants à la rentrée.

Przemyslaw SOKOLSKI ajoute que les dispositions de ce règlement sont identiques à celui de l'IUT 16. La seule différence tient à l'intégration du fonctionnement des instances directement dans les statuts, soit un règlement vraiment destiné à la population étudiante conformément au souhait de l'IUT Poitiers-Niort-Châtellerauld.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 03

Le règlement intérieur de l'IUT de Poitiers-Niort-Châtellerauld est approuvé à l'unanimité.

7) Règlement intérieur de l'ENSAR

La Présidente informe que l'avis du CSA était de 8 Pour et 1 abstention.

Jean-Marc BASCANS rappelle l'objet de cette nouvelle école d'ingénieurs, une thématisation sur des formations sur la gestion des risques et de la donnée avec deux titres d'ingénieurs (Gestion des risques/Science de la donnée), ainsi que deux masters (Actuariat/ Sécurité incendie) – deux masters historiques sur le territoire niortais de l'université de Poitiers puisque pour le premier, Niort, capitale des mutuelles seniors, et pour le second, le concours de l'équipe de Pprime reconnue intentionnellement sur les problématiques de combustion. Ce projet de création débuté fin 2022 a reçu une accréditation par la CTI en 2023.

Spécificité de cette école, c'est la quatorzième composante de l'université de Poitiers, qui se substitue à l'IRIAF (Institut des Risques Industriels, assuranciers et financiers). Cette école est donc totalement connectée et intégrée à l'université de Poitiers, et bénéficie de toute la structure poitevine et de tous les services administratifs de proximité sur son campus de Niort. Elle se caractérise par tout un aspect transversal (en vert sur le document) et une notion de département qui supporte l'offre de formation. La création de cette école avait en effet aussi pour objectif la volonté d'accueillir d'autres formations d'ingénieurs dans un département autre que celui connu actuellement. Cette architecture se traduit dans les statuts votés par cette instance et à travers un règlement

intérieur. Les statuts avaient pour fonction de présenter les missions et la gouvernance générale de l'ENSAR, autrement dit, ce sont eux qui font la référence légale de l'ENSAR.

Le règlement intérieur proposé aujourd'hui précise les règles de fonctionnement, celles nécessaires à la vie collective au sein de cette école, ainsi que ses instances. Le point important de ce règlement figurant en préambule porte sur la spécificité de l'offre de formation et de la structure en département. À ce jour, le département de la Science du risque et de la donnée propose une offre de formation avec deux titres d'ingénieurs et deux masters. Ce règlement intérieur est le fruit de la collaboration avec de nombreux acteurs depuis le début du projet d'accréditation CTI. Il remercie d'ailleurs la Direction des affaires juridiques, le conseiller juridique, le Vice-président Stratégie et Pilotage, le groupe de travail piloté par le Directeur général des services, la Direction et le Conseil de l'ENSAR pour le résultat de ce règlement et les statuts de l'école. Outre la partie mentionnée en préambule, ce règlement s'inscrit dans la ligne traditionnelle de tout règlement intérieur des composantes de l'UP.

En l'absence de remarques et questions, la Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 04

Le règlement intérieur de l'ENSAR est approuvé à l'unanimité.

8) Rapport social unique

La Présidente introduit le sujet en rappelant que le RSU représente la photographie des ressources humaines au sein de l'établissement au 31 décembre 2024. Document extrêmement riche qui se décline autour des thématiques composant la vie quotidienne de l'université, et dont l'enjeu est d'identifier les pistes d'amélioration.

Anne-Laure JOUTEUX indique qu'en 2024, l'université de Poitiers comprenait 3 366 agents, soit 1,8 % de plus que l'année précédente. Pour rappel, ces chiffres ne tiennent pas compte des contrats étudiants, les vacances d'enseignement et les vacataires BIATSS. Toutefois, tous les autres contrats sont comptabilisés, qu'il s'agisse d'un accroissement temporaire d'activité ou d'un remplacement de congé maladie et ce, peu importe leur durée. Cela signifie qu'une personne ayant passé un mois à l'université de Poitiers est bien incluse dans les effectifs. Ces 3 366 agents se répartissent entre 1 869 enseignants et 1 497 BIATSS, avec 62,5 % de personnels titulaires et 52,2 % de femmes. Quant aux contractuels, ils augmentent de 6,9 % principalement en raison de la hausse des contrats projet et convention (6 en 2022 contre 72 en 2024), mais également du recours aux CDD dans le cadre des concours non pourvus et des personnels gérés. Pour rappel, on entend par personnels gérés, les collègues en disponibilité ou en détachement dans une autre administration qui sont remplacés par des contractuels, mais susceptibles de réintégrer leur poste à n'importe quel moment.

Augmentation certes importante, mais à relativiser. L'université de Poitiers fait partie des rares établissements au taux de contractuels le plus faible sur les emplois permanents. Augmentation donc qui s'explique par les contrats projet et contrats convention, ainsi que tout ce qui est de l'ordre d'emplois non permanents. En effet, le taux de contractuels passe entre 2021 et 2024 de 32 % à 41 % pour les personnels BIATSS, soit une augmentation de 9 points, mais dont quasiment 7 pour le recours aux contrats non permanents, notamment pour les CDD projets.

Cette augmentation des effectifs s'accompagne d'une hausse de la masse salariale et des ETPT. La masse salariale atteint 220 M€ en 2024, soit +3,7 % que l'année précédente. Cette augmentation concerne principalement le budget État. De même, les ETPT augmentent, aussi bien sur le plafond État que sur le plafond des ressources propres.

Concernant la rémunération nette mensuelle d'octobre 2024, le salaire moyen de l'enseignant titulaire tout comme celui du BIATSS titulaire est en augmentation par rapport à 2023.

Depuis 2023, les universités sont tenues de publier l'index d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Cet index, noté sur 100 points, est composé de trois indicateurs :

- Écart de rémunération entre les hommes et les femmes titulaires.
- Écart de rémunération entre les hommes et les femmes contractuelles.
- Nombre de femmes parmi les dix rémunérations les plus élevées au sein de l'université.

En 2024, l'université de Poitiers a obtenu une note de 97,4/100, soit un meilleur score qu'en 2023 (87,45/100). Cette évolution s'explique principalement par l'entrée de deux femmes parmi les dix rémunérations les plus élevées, conduisant à une égalité entre les hommes et les femmes sur ce plan-là.

Toutefois, l'index Égalité hommes-femmes écrase l'effet ségrégation des corps. Aussi, le RSU indique l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes titulaires, quel que soit leur statut. En 2024, cet écart s'élève à 919 € mensuel, soit 3,4 % de plus que l'année précédente. Ces chiffres laissent à penser que l'écart continue donc à se creuser malgré les processus de repyramidage existants pour les personnels enseignants et BIATSS. Or, la réalité fait que les effets demandent du temps à se traduire dans les chiffres. Cet écart de rémunération s'explique à 82 % par l'effet ségrégation des corps, c'est-à-dire que les corps les mieux rémunérés sont principalement occupés par des hommes quand les corps les moins bien rémunérés (postes de catégorie C) sont tenus par des femmes. Aussi, l'effet prime, souvent pointé du doigt, joue finalement un rôle minime dans cet écart de rémunération. Il faut toutefois bien avoir en tête que cet effet ségrégation des corps n'est pas propre à l'université de Poitiers, mais se retrouve dans pratiquement toutes les autres structures.

Au regard de l'attractivité, et notamment du recrutement des personnels enseignants titulaires, 57 postes ont été proposés en 2024. Ces chiffres s'expliquent par la dynamique de la campagne d'emploi, soit équivalents à ce qui avait été fait l'année précédente. De plus, les postes non pourvus, majoritairement titulaires du second degré, sont en augmentation. C'est un phénomène observable dans d'autres universités qui connaissent aussi des tensions sur ces populations. Il faut également retenir que 40 % des lauréats sont des femmes et 44 % relèvent de l'endorecrutement, c'est-à-dire des personnels déjà présents.

Concernant les personnels BIATSS titulaires, 36 postes ont été proposés en 2024. Un chiffre en baisse par rapport à l'année précédente qui s'explique par le fait que 2023 était une année particulièrement importante en termes de postes proposés. Les postes non pourvus sont au nombre de 4 et concernent principalement des postes de catégorie A ITRF. Ce chiffre met en exergue la difficile attractivité des concours des carrières de la fonction publique. Par ailleurs, 56,2 % des lauréats sont des femmes, 44 % concernent des lauréats de postes de catégorie C et 75 % proviennent de l'endorecrutement. Chiffres guère surprenants puisque des concours sont ouverts pour résoudre des décalages, signe que l'université propose des solutions pour les parcours professionnels. Cela permet également de régulariser certaines situations de collègues contractuels.

Point sur le parcours professionnel accompagné confié à la conseillère Mobilité carrière de la DRH, dont la mission est d'accompagner les agents dans leur parcours professionnel. En 2024, elle a rencontré au moins une fois 114 agents, enseignants, et BIATSS. Pour ces derniers, la plupart de ces rencontres sont issues de demandes formulées lors de l'entretien professionnel individuel. Le constat de la conseillère Mobilité carrière fait état d'une majorité de demandes pour des projets de mobilité interne – autrement dit, le souhait de changer, mais non de quitter l'université.

Pour ce qui est de la formation des personnels, 427 sessions se sont déroulées en 2024 accueillant ainsi 4 075 stagiaires. Une tendance toujours à la hausse, étant donné que tout collègue recruté est formé à la prise en main des logiciels métiers dès la rentrée. En revanche, le coût pédagogique diminue légèrement en raison du recours important aux formations en interne, mais également du fait du développement de modalités pédagogiques moins coûteuses, notamment les webinaires.

S'agissant de la fin de carrière, une personne au sein de la DRH gère les retraites. Ainsi, les agents atteignant leur droit à la retraite sont accompagnés grâce à une journée d'information qui a accueilli 22 participants en 2024. En complément de cette journée, certains agents peuvent bénéficier, s'ils le souhaitent, d'un accompagnement individuel un peu plus personnalisé. Cette année, 56 entretiens ont été réalisés, chiffre en hausse par rapport à l'année précédente du fait de la mise en place du dispositif de retraite progressive, fortement sollicité. Par ailleurs, 60 agents ont participé à une session de sensibilisation à la retraite – sorte de formation pour les collègues âgés de plus de 55 ans pour se préparer à la fin de carrière.

Concernant la politique en matière de handicap, 125 agents bénéficient de l'obligation d'emploi. Ces chiffres sont en augmentation chaque année avec +8,7 % par rapport à l'année précédente. De fait, le taux d'emploi direct de 4,3 % croît d'une année sur l'autre, même si l'université est loin des 6 % attendu. Petite précision : l'obligation d'emploi concerne majoritairement des femmes – 84 sur les 125 agents bénéficiaires – et principalement BIATSS. L'augmentation de ces chiffres témoigne de la politique dynamique adoptée par l'établissement sur la thématique du handicap. Au sein de la DRH, une collègue spécifiquement dédiée au handicap des personnels accompagne les collègues au quotidien. Plusieurs actions innovantes sont d'ailleurs

mis en place, comme La Semaine du handicap, l'important catalogue de formations, présent sur FormUP pour la sensibilisation au handicap ou le job dating consacré aux personnes en situation de handicap à chaque fin d'année scolaire. De plus, tous les ans, un volume important de concours BOE est ouvert pour les enseignants et BIATSS. D'ailleurs, cette année, le nombre de candidats BIATSS a fortement augmenté tout comme la qualité des candidatures.

Au sujet des promotions des personnels enseignants :

- Enseignants chercheurs : 17 promus (9 femmes et 8 hommes) par changement de corps, dont 64 % au titre du repyramidage ; 47 promus par avancement de grade (14 femmes et 33 hommes).
- Enseignants du 2^d degré : 18 promus par avancement de grade (10 femmes et 8 hommes).
- Enseignements HU : 3 promus par changement de corps et 8 promus par avancement de grade.

Concernant les personnels BIATSS, 14 ont été promus au titre de la liste d'aptitude, contre 20 en 2023, et 28 promus au titre du tableau d'avancement, contre 46 en 2023. Ces chiffres prouvent bien que le tableau d'avancement reste la voie d'accès la plus simple pour obtenir une promotion. Il faut savoir que la filière ITRF se situe au 1^{er} rang des promotions aussi bien pour la liste d'aptitude que pour le tableau d'avancement.

Pour ce qui en est de la pyramide des âges et son évolution, l'âge moyen de départ à la retraite se situe autour de 57 ans et représente la plus grande part des effectifs. Une pyramide qui tend de fait à se tasser au-delà de cette limite, haut et bas. D'ailleurs, d'après les prévisions de départ à la retraite en 2024, 30,6 % des enseignants chercheurs et HU sont âgés au moins de 57 ans, chiffre en augmentation par rapport à l'année précédente. Trois familles CNU sont principalement concernées puisque 68 % des enseignants de Sciences et technologies, Médecine et Sciences humaines ont au moins 57 ans. Ces constats doivent motiver l'université à réfléchir à une dynamique en matière de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences.

De même, pour les enseignants du 1^{er} et 2^d degré, près de 26 % de cette population a au moins 57 ans, chiffre également en augmentation. Trois sections disciplinaires regroupent plus de 72 % des enseignants : Éco gestion, Sciences & Technologie et Langues.

Pour les BIATSS, l'âge moyen des fonctionnaires et celui au moment du départ à la retraite sont en augmentation. En 2024, 20 % des titulaires BIATSS ont au moins 57 ans, chiffre en augmentation par rapport à 2023. D'ailleurs, 5 domaines fonctionnels regroupent plus de 73 % des agents d'au moins 57 ans : Accompagnement à l'enseignement et à la recherche, Patrimoine et logistique, Formation tout au long de la vie et gestion des études, Administration et pilotage et Gestion financière et comptable. Là aussi, même commentaire : des enjeux en matière de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences.

Sur le sujet de la maladie, les congés ordinaires de maladie sont en baisse en 2024, 21 % des agents concernés. L'année 2024 marque la sortie du Covid et démontre plutôt des pics avec des arrêts liés aux maladies saisonnières. Ces congés concernent majoritairement les BIATSS à 72,4 %. Cela ne veut pas dire que les enseignants ne sont jamais malades, mais ils ont seulement accès à d'autres modalités. Ces congés touchent principalement les femmes à hauteur de 61,6 %. Ce chiffre est toutefois en baisse par rapport à 2023.

Ces congés ordinaires de maladie ont un impact sur le jour de carence. En 2024, ce sont 990 jours de carence enregistrés pour 645 agents concernés, ces derniers ayant pu cumuler les arrêts et donc multiplier les jours de carence. Il est tout à fait logique de constater que le jour de carence concerne plus les BIATSS, mais également les femmes.

Les congés longue durée, longue maladie et grave maladie comptabilisent 53 agents, chiffre en légère baisse par rapport à l'année précédente. De même, les BIATSS et femmes sont davantage concernés (62,3 %).

Toutefois, il est nécessaire de relativiser ces baisses puisque les agents en question sont majoritairement sortis de ces dispositifs de congés en 2024, mais de nouveaux agents ont fait leur entrée enregistrant donc moins de jours. Il faudra donc regarder ce qu'il en est à plus long terme.

Tous ces congés ont une incidence sur le taux d'absentéisme. Un personnel BIATSS a été absent en moyenne 15 jours contre 4 pour les personnels enseignants. Comme évoqué précédemment, les femmes enregistrent plus de jours d'absence que les femmes.

À propos des situations particulières, en 2024, il est à noter que :

- 14 agents étaient en temps partiel thérapeutique. La tendance montre que les collègues vont toujours au bout des droits.
- 44 accidents de trajet et de service : 15 accidents de trajet et 29 accidents de service.
- 3 maladies professionnelles, tendance similaire à l'année précédente.
- 32 agents en CITIS pour une durée de 2 526 jours.
- 50 agents en télétravail pour raisons de santé, chiffre similaire par rapport à l'année précédente. Le télétravail pour raison de santé peut être activé pour des petits incidents (cheville cassée...), grossesse ou en tant que proche aidant. Concernant cette donnée, une analyse beaucoup plus fine est nécessaire, car cette modalité peut être activée pour une semaine comme pour une période beaucoup plus longue.

Concernant les modalités de travail, pour les enseignants :

- 35 enseignants ont travaillé à temps partiel, nombre en légère augmentation par rapport à 2023. Cette hausse est probablement liée au dispositif de retraite progressive puisqu'il s'agit également d'une demande de temps partiel.
- 94 enseignants ont travaillé à temps incomplet. Il s'agit principalement des associés, des CDD ou des CDI LRU, 2^d degré en services partagés, c'est-à-dire qu'ils ne sont pas recrutés à 100 %.
- 732 enseignants concernés par des responsabilités d'encadrement des formations qui émarginent au référentiel.
- 77 enseignants bénéficient d'une autorisation pour exercer des activités hors UP.

Des mêmes indicateurs sont donnés pour les BIATSS :

- 89 agents BIATSS à temps partiel, en augmentation également au regard probablement du dispositif de retraite progressive.
- 19 agents BIATSS à temps incomplet.
- 699 agents BIATSS en télétravail. Ce chiffre est en forte augmentation par rapport à 2023 où le nombre d'agents BIATSS était alors de 484. Toutefois, ces données sont à nuancer, car il s'agit en réalité d'agents possédant une convention de télétravail. Or, tous ne l'activent pas et s'ils le font, ce n'est pas nécessairement avec la même régularité.
- 42 agents exercent une activité accessoire.

Il faut également savoir que les agents BIATSS ont le choix entre 4 scénarios de travail hebdomadaire et que les chiffres montrent qu'ils activent le temps de travail le plus élevé.

Par ailleurs, en 2024, en matière de don de jours de congé, 86 jours ont été offerts par 5 agents BIATSS. Ce stock témoigne de la générosité de la part de certains collègues. Pour rappel, ce dispositif reste anonyme aussi bien pour le donneur que le receveur.

Comme évoqué tout à l'heure, le dispositif de retraite progressive a fait augmenter les chiffres de temps partiel sur autorisation. À ce jour, 19 agents sont en retraite progressive – 14 agents sont des femmes – soit 12 BIATSS et 7 enseignants. Généralement, il est observé que les collègues demandent une retraite avec la quotité 50 %. Des chiffres qui tendent à augmenter d'autant que la réglementation permet depuis le 1^{er} septembre de faire une demande de retraite progressive dès 60 ans. Cette réalité doit conduire l'université à s'interroger sur la manière de traiter les demandes.

Par ailleurs, pour ce qui est des modalités de travail, seuls les agents BIATSS émarginent au compte épargne temps (CET). Ce sont 535 agents qui détiennent un CET en fin de campagne. Les agents peuvent épargner leurs jours en congés, au titre de la RAFP ou se les faire indemniser. En 2024, 1 793 jours ont été indemnisés pour 221 859 € impactant alors la masse salariale.

Par rapport aux années précédentes, le rapport social unique présente un point sur le disciplinaire. Cinq sanctions disciplinaires ont été prononcées en 2024. Communiquer sur ce sujet répond au souhait de l'université pour illustrer la démarche de structuration qui, bien que présente pour les enseignants, est en train de largement se développer côté BIATSS avec des relations de travail aussi bien avec le Rectorat que le ministère.

Au regard de la prévention des RPS, en 2024, 15 situations ont été traitées par la CVAT, désormais remplacée par le CLI. Par ailleurs, 14 situations de VSSD ont été signalées sur la plateforme, dont 12 non anonymes. Ces 14 situations concernaient uniquement des violences sexuelles et sexistes et non pas des discriminations.

Toujours dans le cadre de la prévention des RPS, des instances et des plans d'action ont émergé de la politique d'établissement. Il s'agit par exemple du dispositif QVCT qui avait permis de mener une enquête quantitative auprès de tous les personnels de l'université de Poitiers en 2023. En revanche, pour le RSU de 2024, c'est une consultation qualitative qui a eu lieu avec l'organisation d'ateliers et 25 personnes participantes pour construire le plan d'action du schéma directeur plus en détail.

Par ailleurs, le plan d'action a été voté en juin 2024. Il définit 16 actions réparties dans 5 thèmes. L'année 2024 a également été marquée par le lancement du réseau des 32 ambassadrices et ambassadeurs QVCT répartis sur tous les sites de l'université. Ce n'est donc pas une logique de composante, mais une logique par site pour que tout le monde puisse avoir accès à un ambassadeur.

Concernant les actions de prévention, ce sont 40 unités de travail qui détiennent un DUERP en 2024 et 5 unités de travail sont dans une démarche pour le réaliser.

Par ailleurs, 450 agents ont suivi des formations en lien avec la santé et la sécurité au travail.

Aussi, 64 fiches de signalement RSST ont été étudiées par l'administration.

À l'issue de ce RSU, la base de données sociales sera mise à disposition des organisations syndicales. Cette base de données dispose de 40 indicateurs et revient sur les trois dernières années, 2021, 2022 et 2023. L'année 2024 sera bien entendu intégrée à cette base de données sociales à l'issue du vote au Conseil d'administration portant sur le RSU.

La Présidente précise que le RSU a été présenté en Formation spécialisée et au CSA. Ce dernier a d'ailleurs voté le RSU avec 8 voix favorables.

Sur la question de la pyramide des âges et l'évolution des compétences, Stéphanie PAVAGEAU aimerait savoir comment il est possible de faire évoluer cette grille, vu que la majorité des agents font leur carrière à l'université et qu'en toute logique, ils vieillissent.

La Présidente répond qu'il n'est pas possible d'agir sur cette pyramide. Néanmoins, elle a également demandé à la DRH et au Vice-Président d'affiner la cartographie sur les composantes, les laboratoires et les sections CNU. Le fait d'un départ massif d'enseignants chercheurs dans les années à venir est bien connu, d'où d'ailleurs tout l'intérêt du GPEC, pour anticiper ce phénomène. Il incombe en effet à l'université de définir de nouvelles orientations au regard de cette cartographie, qui sera d'ailleurs incluse dans le cadre du COMP puisque tout est lié. Il faut donc poursuivre tout le travail entamé avec le COMP 1 pour avancer. La réalité est ce qu'elle est, la population de l'université de Poitiers est vieillissante, mais comme dans la majorité des cas des établissements d'enseignement supérieur. Par exemple, lorsque le recteur de l'université de Toulon a présenté son GPEC, il a fait savoir que 450 collègues enseignants-chercheurs allaient partir à la retraite dans les quatre années à venir.

Pierre CHABASSE complète en évoquant la population également vieillissante des BIATSS. En revanche, la pyramide des âges des contractuels indique une population significativement jeune avec une répartition importante des 25-30 ans. Toutefois, cela ne signifie pas pour autant qu'il faille recruter plus de contractuels pour remplacer les titulaires vieillissants. La réflexion porte plutôt sur la manière de porter des contractuels sur des emplois de titulaires en passant soit par des CDD ou des CDI. D'ailleurs, l'un ou l'autre ne doivent pas empêcher l'accompagnement et l'ouverture de concours. Cela permettra de régénérer cette pyramide des âges, tout du moins la population BIATSS. Le fait que des personnes plus jeunes rejoignent l'université prouve son attractivité vue de l'extérieur. Cependant, il est tout à fait conscient que cette situation avec les BIATSS ne peut se transposer pour les enseignants chercheurs.

Paul LEBLANC aimerait souligner la qualité et l'intérêt de ce document qui possède tout de même 204 pages.

La Présidente en profite pour saluer l'ampleur du travail fourni et le mérite des équipes qui contribuent à la réalisation de ce document.

Stéphanie PAVAGEAU aimerait revenir sur le sujet de l'attractivité évoqué par Pierre CHABASSE. Alors certes de nombreux concours ont pu être organisés, mais cela reste propre à la fonction publique, à la fonction

d'État et à la fonction territoriale. De fait, elle se demande comment l'université de Poitiers peut, à son échelle, renforcer son attractivité – attractivité sur des conditions de travail satisfaisantes, mais également en matière de rémunérations afin d'attirer de nouveaux profils et surtout de les fidéliser. La question se pose également de la politique que l'établissement peut offrir en matière de conditions, formations et montée en compétences.

La Présidente considère que toutes les orientations prises par l'université de Poitiers depuis quatre ans démontrent que l'attractivité reste au cœur des réflexions et objectifs de l'établissement. Elle est consciente que l'université n'est pas en mesure d'augmenter les salaires, car c'est l'État qui fixe les grilles. En revanche, cela n'est pas le cas des primes et l'université de Poitiers, contrairement à il y a quelques années, atteint désormais la cible 2027 du RIFSEEP donnée par la LPR. Depuis, l'attractivité de l'université de Poitiers n'est plus à démontrer.

Quant au sujet du recrutement direct en CDI, certes, il est possible de recruter directement par cette voie, mais à condition d'un encadrement solide derrière. En effet, recruter en CDI implique d'oser dire non à un agent avec période d'essai – et il est important de garder cela à l'esprit. Tout le monde est conscient du déséquilibre structurel des catégories d'emploi de l'université de Poitiers avec un surplus de catégories C, peu de catégories B, mais des catégories A insuffisantes. De fait, l'université réfléchit à la manière d'accompagner les trajectoires professionnelles au mieux. De fait, des contrats CDI sont de plus en plus proposés afin d'accompagner les collègues à se présenter aux concours, mais encore faut-il qu'ils le souhaitent. Elle estime que l'université de Poitiers a actionné toutes sortes de leviers et continue à le faire pour garantir l'attractivité de son établissement.

Puis, la Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 05

Le rapport social unique de l'année 2024 est approuvé à l'unanimité.

9) Politique sociale : évolution des tarifs du CROUS

La Présidente rappelle avoir envoyé un courrier relayant l'information de l'évolution des tarifs du CROUS. En effet, la Directrice du CROUS a pris la décision d'augmenter les tarifs de restauration. Dans le contexte budgétaire actuel et dans le souci de préserver le pouvoir d'achat des collègues, l'université a décidé d'assumer cette augmentation des prix. Cette compensation représente une somme de 70 000 € par an, qui sera inévitablement imputé sur de la masse salariale. Elle en profite d'ailleurs pour annoncer au passage le vote de la taxe Mobilité par la région Nouvelle-Aquitaine, soit 191 000 € par an, là encore, à imputer sur la masse salariale. Quoi qu'il en soit, le CROUS doit, comme tout un chacun, aligner ses tarifs avec l'inflation, et l'UP a fait le choix politique de prendre à sa charge cette augmentation.

Lionel VINOURE revient sur la structure d'un tarif de restauration. Le repas est désormais facturé 8 € (7,05 € auparavant) par le CROUS, quel que soit le lieu de restauration des personnels, restaurant administratif de Poitiers et restaurant universitaire situé dans les différents campus. Cependant, l'université, limitée à une seule participation sociale pour tous les campus, a pris la décision d'harmoniser les prix des repas pour les agents sur l'ensemble des campus. Harmonisation qui a indubitablement entraîné une baisse des tarifs, temporaire, mais dès septembre 2026, le CROUS va de nouveau augmenter ces prix de 0,25 € – nouvelle hausse qui se répercutera cette fois sur les agents.

Bien que tout le monde ait eu l'information, la Présidente insiste sur l'importance de ces nouvelles évolutions. Par exemple, au 1^{er} janvier 2026, il ne sera plus possible de manger à 2 items, puisque le menu à 3 items sera obligatoire.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 06

La mesure sociale de compensation de l'augmentation du tarif de restauration du CROUS est approuvée à l'unanimité.

10) Augmentation de l'IFSE des catégories C

Anne-Laure JOUTEUX rappelle le contexte en évoquant la note de la DGRH reçue le 17 juillet 2025. Cette note faisait état de la revalorisation indemnitaire de la partie IFSE pour les personnels de catégorie C dans le cadre de la LPR. Pour la DGRH, cela concerne tous les personnels titulaires, quelle que soit leur filière. Ce gain indemnitaire brut équivaut à 240 €/an brut pour tous ces personnels avec une date rétroactive fixée au 1^{er} janvier 2025. L'université de Poitiers propose d'appliquer cette modalité non seulement au bénéfice des agents titulaires catégorie C, mais également de l'appliquer aux personnels en CDI de catégorie C. Hormis ce changement, les modalités décrites dans la note seront appliquées et cette mesure sera donc effective sur le salaire de novembre 2025. Il faut savoir que cela représente plus de 100 000 € par an à raison de 90 000 € pour les titulaires catégorie C et de 12 000 pour les personnels CDI.

Anne TRANOY salue l'initiative d'étendre ce gain aux CDI de catégorie C. Elle regrette néanmoins que ce bonus indemnitaire reste toujours moindre par rapport aux collègues des autres catégories.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 07

La revalorisation indemnitaire des personnels BIATSS de catégories C est approuvée à l'unanimité.

11) Politique indemnitaire des enseignants-chercheurs RIPEC C3 : contingent de primes C3 attribuables pour 2025

Sébastien LAFORGE attaque le sujet en retraçant le contexte un peu particulier de l'année 2025. En effet, cette campagne s'inscrit dans le cadre de la fin de la mise en régime de la prime individuelle, instaurée en 2022. De 2022 à 2024, la mise en régime de cette prime s'accompagnait d'une enveloppe financière constituée d'une part, des primes d'encadrement doctoral et de recherche arrivant à leur terme ; et d'autre part, d'une dotation complémentaire versée et attribuée à l'établissement par le ministère pour les PEDR libérées. La mise en régime se terminant cette année, la campagne 2025 ne bénéficiera pas du geste du ministère. De fait, l'université de Poitiers ne percevra aucun crédit supplémentaire pour alimenter l'enveloppe dédiée à cette prime individuelle. Par ailleurs, le décret de référence du RIPEC précise qu'il revient à la Présidente de l'Établissement d'attribuer les primes dans la limite de la dotation accordée par le ministère. Autrement dit, le montant de l'enveloppe est fixe et aucun autre crédit ne peut être utilisé.

Au 30 septembre 2025, les dernières PEDR attribuées aux enseignants chercheurs ne seront plus en vigueur, et l'enveloppe financière sera désormais dédiée à la prime individuelle sur un cycle de trois ans.

Le bilan des campagnes 2022 à 2024 montre la proportion des maîtres de conférences ainsi que celle des femmes au sein des personnels concernés. Cette prime se composait de quatre éléments :

- La part des maîtres de conférences et femmes au sein des enseignants chercheurs concernés par le RIPEC à l'université de Poitiers.
- La part des maîtres de conférences et femmes parmi les candidats à la prime individuelle pendant les années 2022, 2023 et 2024.
- La part des maîtres de conférences et femmes au sein des bénéficiaires de la prime.
- La part des maîtres de conférences et femmes parmi les lauréats de la PEDR au cours des 4 dernières campagnes (2018 à 2021).

Les deux premières parts sont similaires à quelques pour cent près. C'est d'ailleurs un des objectifs 2027 fixés par le ministère dans ses lignes directrices de gestion. Il est à noter que le passage de la PEDR à la prime individuelle bénéficie majoritairement aux femmes. En effet, la part des femmes lauréates de cette prime individuelle est nettement plus importante que celle qui existait à l'époque de la PEDR.

Jusqu'à cette année, il était versé une prime individuelle avec un montant unique de 4 300 € brut annuel, donc identique à celui de la PEDR.

À ce jour, les trois campagnes à venir permettront de bénéficier d'une enveloppe de primes qui sera équivalente à 326 primes individuelles auxquelles il faudra rajouter les 67 PEDR qui se sont éteintes cette année. De fait, l'enveloppe globale atteindra 393 primes pour un montant de 4 300 €.

Il est demandé au Conseil d'Administration de délibérer sur les deux propositions suivantes en raisonnant de préférence sur les campagnes 2025, 2026 et 2027 :

- Maintenir le montant de la prime individuelle à 4 300 € annuel. Il est rappelé à titre indicatif que la prime est comprise entre 3 500 € et 12 000 € annuel, la moyenne nationale étant fixée à 4 500 € brut annuel.
- Répartir les 393 primes qui en découlent sur les trois prochaines campagnes, à raison de 131 primes pour chaque année.

Il informe ensuite le Conseil d'administration que le CSA a voté le 10 octobre 2025 rendant l'avis suivant : 1 pour, 4 contre, 3 abstentions.

La Présidente ouvre la discussion.

Comme cela a été le cas lors du CSA, Olivier FRECON annonce que le FSU s'opposera de nouveau à ce projet en rendant un avis négatif. En effet, ils constatent que la grande majorité des collègues pourtant foncièrement investie, n'en sera une fois de plus récompensée. En effet, la PEDR obligeait jusqu'alors à limiter le nombre d'attributions, et malgré la possibilité offerte par la C3, l'université fait le choix de ne pas l'ouvrir à davantage d'agents. L'Établissement pourrait opter pour un niveau plancher de 3 500 € permettant ainsi d'attribuer la prime C3 à 30 collègues supplémentaires.

La Présidente précise que cette demande a déjà été discutée dans le cadre du CSA, mais elle entend que le FSU souhaite de nouveau la relayer au Conseil d'administration. Toutefois, elle tient à justifier ce choix. Tout d'abord, la médiane nationale est de 4 500 €. Et pour revenir sur le sujet de l'attractivité, l'université, contrairement à certains établissements plus enclins à récompenser le domaine de la Recherche à de hauts niveaux, a choisi de favoriser l'ensemble des activités du site et de l'étendre à un plus grand nombre de collègues. Autre élément, une attention particulière est accordée au nombre de candidatures de maîtres de conférences et de professeurs dans l'attribution de cette prime C3. Aussi, elle estime que l'université peut se féliciter de cette politique favorable à un plus grand nombre et pour un montant, somme toute, acceptable au regard de la moyenne nationale. Preuve d'une vision sociale et de la reconnaissance de l'engagement de l'ensemble des personnels de l'établissement.

Eddy LAMAZEROLLES s'enquiert du nombre de demandes reçues chaque année.

La Présidente fait part de 195 demandes cette année.

Au regard de ces chiffres, Sébastien LAFORGE considère que cette prime sera un grand succès. Par ailleurs, cette prime, qui n'est pas automatique, est destinée à récompenser ceux qui en font plus que les autres. Pour avoir instruit certains dossiers, il confie que certaines demandes ne sont pas justifiées. En effet, certains n'hésitent pas à demander cette prime au prétexte de faire à la fois de la recherche et de l'enseignement alors que c'est simplement la base du d'enseignant chercheur.

La Présidente est consciente que cette question divise puisqu'elle n'est pas convaincue que ce qui est porté par le FSU soit partagé par l'ensemble des enseignants chercheurs de l'établissement. Elle l'a déjà dit dans d'autres instances, mais il est important de le répéter et de le réaffirmer.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 08

La politique indemnitaire (RIPEC C3) des enseignants-chercheurs est approuvée à la majorité (23 voix pour, 5 voix contre, 2 abstentions).

12) PEDR 2026 : critères et barème

Sébastien LAFORGE indique que le RIPEC ne bénéficie pas à tous les enseignants chercheurs, notamment les enseignants chercheurs hospitalo-universitaires. En effet, certains personnels sont toujours concernés par la PEDR, par exemple, les bénéficiaires de prix scientifique ou bien encore les enseignants chercheurs juniors ou seniors de l'IUF qui perçoivent cette PEDR de droit, et ce, tout au long de leur mandat au sein de l'IUF.

Il est demandé au Conseil d'administration de se prononcer sur le taux de la PEDR 2026, mais également sur les critères d'attribution de cette prime pour les enseignants hospitalo-universitaires.

À noter : ces différentes propositions formulées ce jour découlent des délibérations de la Commission Recherche consultée préalablement pour avis.

Au regard du taux de la PEDR 2026, il est proposé de maintenir les montants au même niveau que l'année précédente, définis comme suit :

- 4300 € pour les personnels hospitalo-universitaires, montant similaire à celui de la prime individuelle.
- 6 000 € pour les titulaires d'une chaire mixte.
- 4 300 € pour les enseignants-chercheurs lauréats d'une distinction scientifique.

Quant aux enseignants-chercheurs de l'IUF, les montants proposés sont les suivants :

- 6 000 € pour les membres juniors.
- 10 000 € pour les membres seniors.

La délibération adoptée par la Commission recherche valide cette proposition à une exception près, à savoir augmenter la PEDR des membres juniors de l'IUF de manière à les aligner sur celle des membres seniors.

Philippe CARRÉ souhaite contextualiser le souhait de la Commission recherche de ne pas faire de distinction entre les membres juniors et les membres seniors. Or, en raison du seuil plancher, les montants ne pouvaient être alignés, à moins de n'en réduire la part des uns pour en augmenter la part des autres. Aussi en fonction de l'avis rendu par le Conseil d'administration, il s'engage à le faire valoir auprès de la Commission recherche.

Sébastien LAFORGE admet qu'autant une augmentation n'est pas envisageable financièrement parlant, autant un montant unique de prime pour l'ensemble des enseignants-chercheurs, elle, en revanche, se comprend. En effet, il s'agit des mêmes critères d'évaluation, quel que soit le corps d'affectation contrairement aux personnels de l'IUF et d'une prime qui ne s'adresse pas aux mêmes populations. Les critères d'évaluation et de désignation des membres juniors sont différents de ceux des membres seniors et il estime l'alignement des primes comme bien moins justifié.

Paul LEBLANC déplore le manque de cohérence avec les situations déjà évoquées. Vouloir mettre tout le monde au même niveau est certes honorable sur le plan social, mais seulement à enveloppe constante et sans piocher ailleurs. La logique exigerait de rester sur les valeurs plancher fixées.

La Présidente confirme cette condition d'enveloppe constante ; aussi, aligner les IUF juniors demanderait de trouver les fonds dans un autre budget, et ce, sachant que la règle du plancher s'applique effectivement sur cette population.

Sébastien LAFORGE aborde ensuite le sujet des critères de choix et d'attribution de cette PEDR pour les collègues hospitalo-universitaires.

La délibération adoptée par la Commission recherche reprend les critères déjà utilisés par les sections du CNU pour l'analyse des dossiers : la production scientifique, l'encadrement doctoral, la diffusion des travaux, les responsabilités scientifiques et un nouvel élément : les autres activités et responsabilités (pédagogiques, administratives...).

Il est donc proposé au Conseil d'administration d'adopter ces critères.

Paul LEBLANC fait remarquer qu'à chaque répartition des primes, le Conseil d'administration recevait des retours des discussions du CAC. Or l'année précédente, le retour n'avait pas été diffusé à l'ensemble des collègues. De fait, il demande si un retour détaillé portant sur le déroulé du processus se fera cette année.

Sébastien LAFORGE indique que la PEDR n'appelle pas à faire un retour. Mais il lui confirme qu'un retour sur la campagne sera fait.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 09

Les montants de la PEDR pour 2026 sont approuvés à l'unanimité (25 voix pour, 0 voix contre, 5 abstentions).

Les critères et le barème de la PEDR pour 2026 sont approuvés à l'unanimité (27 voix pour, 0 voix contre, 3 abstentions).

13) Contingent CRCT établissement 2026

Sébastien LAFORGE indique qu'il est proposé aux membres du Conseil d'administration de reconduire le même nombre de semestres au titre de la campagne CRCT 2025-2026, soit 13 semestres. À cela pourra éventuellement s'ajouter une attribution complémentaire au niveau de la phase locale par le ministère dans le cadre de la LPR. Cette notification étant habituellement reçue tardivement, il est donc impossible de donner un ordre d'idées sur ce complément de contingent.

Il précise également que les demandes de CRCT liées à l'arrivée d'un enfant – après un congé maternité, paternité, parental ou pour adoption – font l'objet d'un contingent spécifique à l'échelle du ministère. Les collègues concernés ne peuvent plus solliciter ces CRCT au niveau de la phase CNU, mais devront les demander à l'échelon local. Le CAC aura pour mission l'analyse des dossiers de candidature à son niveau, mais c'est au Conseil d'administration de transmettre les demandes au ministère. Cela n'impactera donc pas les 13 semestres dont bénéficie l'université de Poitiers.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 10

Le contingent de CRCT attribuables au titre de l'établissement en 2026 est approuvé à l'unanimité.

14) Demande d'accréditation « hors vague » de la création d'un master pour les métiers de l'enseignement et de l'éducation M2E pour la rentrée universitaire 2026-2027

Lydie ANCELOT informe que le master M2E est proposé au vote dans le cadre de la poursuite des évolutions de l'offre de formation des enseignants.

Elle rappelle que le Conseil d'administration s'était déjà positionné sur la création de la licence Professorat des écoles.

Denis ALAMARGOT indique que le master Enseignement – Éducation est une évolution du master MEEF, liée à réforme de la formation initiale des enseignants et de leur recrutement.

Dans un premier temps, il tient à remercier sincèrement l'ensemble des équipes pédagogiques pour leur efficacité et leur engagement, mais également les équipes administratives et techniques.

Il rappelle ensuite la méthode consultative et inclusive appliquée tout au long de cette réflexion en faisant fonctionner les différentes instances, le COSP, le CI ou les départements de formation à travers des journées académiques ou des groupes de travail. Ces derniers travaillent, au-delà du dossier d'accréditation, sur la maquette et le plan de formation qui sera à remettre au mois de mars. Travail au long cours, dont il ne s'agit que de la première étape. Cependant, l'objectif prévalant était de veiller à consulter et à profiter des contributions de tous les formateurs, corps d'inspection, de l'EAFIC, du rectorat et donc de l'université.

Ce processus de co-construction s'appuie sur trois principes : écoute, transparence et accessibilité à tous les supports, soutenabilité pour les deux parties contributives (établissement et rectorat).

Quelques éléments de contexte : le M2E est localisé à l'INSPE de l'académie de Poitiers et son accréditation est portée par l'université de Poitiers, dite intégratrice, l'université partenaire de La Rochelle et le rectorat pour les mises en stage et l'apport de collègues praticiens.

La mise en œuvre de ce M2E est prévue pour la rentrée 2026-2027 et porte sur trois mentions :

- Premier degré : professorat des écoles (PE) qui intervient à la suite de la LPE.
- Second degré : professorat de lycée-collège (PLC).
- Encadrement éducatif : CPE.

Ces trois mentions seront déclinées en M1 et M2 impliquant la conception de 6 maquettes pour la rentrée 2026.

La création de ce master M2E fait suite à l'arrêté du 9 septembre 2025 qui présente en annexe son cahier des charges.

Ce M2E, dont l'objectif est de répondre aux besoins du service public académique, doit accueillir 382 lauréats du concours de fin de la licence 3. Ce M2E a pour ambition de contrecarrer la baisse démographique des professeurs en motivant des candidats.

Étant donné qu'il s'agit d'un concours national, il est important d'avoir à l'esprit que l'université n'accueillera que les lauréats ayant clairement fait le choix de rester dans le bassin d'affection de l'académie. Les autres lauréats partiront dans d'autres académies aux besoins plus pressants (Versailles, Créteil, Lille, Aix-Marseille, Orléans et Tours). Cela signifie que l'université de Poitiers accueillera des effectifs plus restreints que le master MEEF, qui, lui, de fait, connaîtra une baisse de quasiment la moitié des professeurs stagiaires habituellement accueillis.

De la même manière, il faut intégrer 50 % du plan de formation assuré par des praticiens, c'est-à-dire des enseignants toujours en poste, mis à disposition ou en service partagés.

Sur le sujet de gouvernance, étant donné le souhait de veiller à une territorialisation de l'offre, un projet de mutualisation de certains parcours avec l'université de La Rochelle, notamment Mathématiques et Histoire – Géographie sera mis en place, et des parties, voire des formations entières seront proposées à l'échelle du territoire. Les étudiants passeront ainsi la moitié de leur temps en stage rémunéré en M1 et M2 sur les sites de l'Académie, bénéficiant de pôles de formation à proximité. Il faudra donc veiller à avoir une répartition équilibrée des étudiants ainsi qu'une coordination par mention et par blocs de compétences.

Le M2E continuera à travailler avec les composantes disciplinaires des universités de Poitiers et de La Rochelle puisqu'il y a des renforcements disciplinaires à assurer avec 130 heures de formations d'approfondissement disciplinaire au-delà de la licence.

Après le concours en L3, le M2E se poursuivra sur deux ans :

- M1 : mise en stage avec observation et pratique accompagnée sur un tiers temps. Les stages d'ouverture auront lieu dans différents établissements, y compris le lycée professionnel lorsque les lauréats se destinent au lycée général et technologique.
- M2 : fonctionnaire stagiaire avec une alternance en responsabilité de 50 %.

Les salaires sont abondés par le ministère de l'Éducation nationale à raison de 1 400 € pour le M1 et 1 800 € pour le M2 pour les lauréats du concours.

Toutefois, le M2E accueillera également des non-lauréats – choix important fait par les universités dans le souci de renforcer la dimension universitaire au-delà de la formation des enseignants. Des négociations sont en cours avec le rectorat pour assurer la mise en stage des non-lauréats dans une moindre mesure, le temps de repréparer le concours, et leur offrir une mise en pratique sur le terrain, susceptible de contribuer à leur réussite au concours.

Le ministère a, par ailleurs, défini quatre blocs de compétences communs :

- Maîtriser et enseigner/encadrer.
- Adapter sa pratique à la diversité des élèves.
- Agir dans la communauté éducative, aux valeurs de la République.
- S'engager dans une démarche de développement professionnel. Il s'agit ici d'une analyse de conceptions, de situations pédagogiques ou de retours de stage.

Il indique ensuite que les trois mentions sont, somme toute, assez isomorphes :

- Mention PE :
 - Continuité directe avec la Licence Professorat des écoles.
 - Formation polyvalente et localisée sur les quatre sites INSPE (territorialisation).
 - Alternance : 12 semaines en M1 et 18 semaines en M2 (soit un mi-temps dans ce cas précis).
 - Adossement fort à la recherche en et pour l'éducation avec les mémoires de recherche.
 - Les laboratoires impliqués pour le soutien à l'initiation de la recherche pour la LPE seront mobilisés pour le M2E à travers ce mémoire de recherche professionnalisant.
- Mention PLC :
 - Entrée progressive dans le métier : 12 semaines de stage en M1 et 18 semaines en M2.
 - Prise en compte des besoins régionaux (mutualisations en réflexion).
 - Alternance et tutorat mixte rectorat / INSPE.
 - Mémoire de recherche professionnalisant, susceptible d'être mutualisé avec les professeurs des écoles en raison de la transversalité de certaines thématiques.
- Mention EE :
 - Principe de mise en stage similaire aux autres mentions.
 - Mémoire de recherche professionnalisant.
 - Programme spécifique au CPE avec des blocs de formation qui diffèrent légèrement étant donné les différences de fonction dans le métier.

Pour le dossier d'accréditation, il a fallu répondre à un certain nombre de questions, portant notamment sur la recherche et la mutualisation. Les 19 laboratoires partenaires, 12 à Poitiers et 7 à La Rochelle, vont permettre un adossement à la recherche tant dans les contenus apportés que dans la réalisation du mémoire. Par ailleurs, une culture commune sera partagée dans la recherche et l'éducation tout comme un livret de cadrage commun, issu de la réflexion collective de l'INSPE, sorte de guide de formation à l'attention des tuteurs de stages ou des étudiants.

Toujours dans le cadre de ce dossier d'accréditation, l'autre exigence de la part de l'Éducation nationale portait sur le nouveau dispositif Projet pédagogique de l'élève. Dispositif qui consiste à former les élèves des écoles primaires, collèges et lycées à travers le projet pédagogique en matière d'acquisition de connaissances disciplinaires, mais également connaissances citoyennes (égalité filles-garçons, laïcité, valeurs de la République, inclusion des élèves à besoins éducatifs particuliers), complété par une sensibilisation à certains grands sujets sociétaux tels que transition écologique, santé, EMI, IA et numérique responsable. De fait, quelle que soit la mention choisie, le plan de formation permettra aux futurs enseignants d'être formés pour enseigner eux-mêmes ces notions transversales à leurs futurs élèves.

Il conclut en soulignant cette collaboration fructueuse, symbole de cohérence et de promotion de l'offre académique en incluant tous les partenaires. Les universités de Poitiers et La Rochelle bénéficient d'un adossement scientifique fort grâce aux laboratoires, enseignants-chercheurs et composantes partenaires, mais surtout ces mémoires professionnalisants – sujets faisant l'objet d'une attention particulière. La formation sera donc organisée par alternance intégrant la recherche, les analyses et les pratiques de terrain. La gouvernance sera évidemment basée à l'INSPE, mais de par son statut, sera en prise avec les deux universités et le rectorat. Dans le cadre de la mutualisation avec l'université de La Rochelle, l'université de Poitiers compte poursuivre sa politique de territorialisation équilibrée et soutenable en limitant les déplacements des étudiants entre les lieux de stage et les lieux de formation. De plus, un partenariat est souhaité avec les composantes de l'université de Poitiers et de LRU au regard du cadrage de la formation.

Lydie ANCELOT déclare que le dossier a été soumis à la CFVU pour avis avant la délibération du Conseil d'administration. Le résultat est le suivant : 27 pour, 4 contre et 0 abstention.

Olivier FRECON signale que la FSU s'opposera au projet pour les mêmes raisons que la LPE. Il salue toutefois la qualité du travail local, mais déplore le travail effectué au niveau national. Il donne l'exemple du CNESER, où l'unanimité des organisations syndicales s'est opposée au projet, mais sans pour autant être entendues.

Anne TRANOY indique que la CGT Ferc-Sup partage ce positionnement.

Ludovic LE BIGOT applaudit les équipes qui ont su effectuer ce travail en dépit du délai imposé par la réforme.

Lydie ANCELOT rejoint l'opinion de la FSU pour dire que le travail en local est effectivement exemplaire que ce soit sur la LPE ou le M2E.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 11

La demande d'accréditation du master M2E pour l'année 2026-2027 est approuvée à la majorité (30 voix pour, 5 voix contre, 0 abstention).

15) À destination des personnels

Angélique BRIAUX se présente en tant que déléguée à la protection de la donnée, en poste depuis un mois à l'université de Poitiers.

Youness MABROUK explique avoir la charge de la partie Recherche de l'université de Poitiers et l'accompagnement des étudiants, professeurs et chercheurs pour la mise en conformité RGPD de leur traitement. Ses fonctions consistent également à les sensibiliser aux bonnes pratiques et aux enjeux RGPD en collaboration avec le Comité éthique. Il est également responsable de la protection de la documentation nécessaire pour la mise en conformité (formulaire consentement, images...). Avec Angélique BRIAUX, il s'occupe de la mise en conformité des nombreuses conventions signées par l'université (recherche ou partenariat).

Angélique BRIAUX rappelle que l'acronyme RGPD signifie Règlement général sur la protection des données. Il s'agit d'une réglementation européenne adoptée et entrée en vigueur le 25 mai 2018, dont l'objectif est la protection des libertés et droits des personnes physiques, et donc leurs données personnelles. Le cadre européen entend harmoniser toutes les règles en lien avec la protection de la donnée à l'échelle de tous les pays membres de l'Union européenne. Toutes les structures – privées ou publiques – sont concernées du moment que cela touche la collecte et le traitement de données, et ce, quel que soit le secteur d'activité ou sa taille. Pour ce qui en est du secteur public et donc de l'université de Poitiers, les modalités obligatoires à respecter sont les suivantes :

- Avoir un pilote de la mise en conformité au RGPD représenté par le délégué à la protection de la donnée.
- Tenir à jour régulièrement et au fil de l'eau un registre des traitements de données. Il s'agit d'un document officiel qui répertorie toutes les activités de l'université.
- Garantir la protection des données personnelles des personnes physiques, qu'il s'agisse des usagers ou des personnels.

Cette réglementation se fait dans la continuité de la loi Informatique et Libertés de 1978 puisque les trois quarts du RGPD portent sur cette loi. Le reste concerne de nouvelles dispositions prises depuis 2018.

Pour information, les données personnelles désignent toutes les données permettant d'identifier directement ou indirectement une personne physique. Il s'agit bien évidemment d'éléments tels que le nom, le prénom, le numéro de sécurité sociale, mais également la voix, une image ou un croisement de données.

Le traitement des données personnelles va porter sur la manipulation de la donnée, que ce soit la collecte, la modification, la destruction, le transfert, le stockage ou la destruction.

Il faut également savoir que toutes les personnes physiques ont des droits RGPD : droits d'accès, droit de rectification, droit à l'effacement, droit d'opposition ou droit à la limitation. Ces droits ne sont pas nouveaux puisque par exemple, le droit d'accès date de 1978. Les personnels comme les usagers peuvent donc exercer ces droits auprès du DPO et l'université a l'obligation d'y répondre et de les respecter.

Il existe plusieurs enjeux pour lesquels l'université doit se mettre en conformité au RGPD :

- Réduire les risques de violation de données (piratage, accès à la donnée à des personnes non habilitées, perte de disponibilité de la donnée, destruction des données informatique...). Les données papier sont éventuellement envisagées.
- Limiter les risques de la sanction CNIL, autorité de contrôle et de réglementation de la protection de la donnée en France.
- Anticiper tous les risques en appliquant le principe du Privacy by Design : analyser le sort de la donnée dès la conception d'un projet (choix d'un logiciel par exemple).
- Favoriser la transparence et renforcer la confiance des personnels et des usagers dans le traitement de leurs données personnelles.

Chaque Direction et chaque service doivent intégrer ces enjeux en leur sein afin de déployer des actions RGPD.

De fait, tous les traitements de données ou projets doivent respecter les principes RGPD suivants :

- Avoir un objectif bien précis.
- Appliquer une base légale adéquate.
- Minimiser les données à collecter pour qu'elles répondent uniquement à ces objectifs. Le principe du « au cas où » ne doit donc pas être appliqué.
- Appliquer des durées de conservation limitées, c'est-à-dire mettre en place un archivage des données.
- Mettre en place des mesures de sécurité physique (badges, locaux, accès informatique), logique, juridique et organisationnelle.
- Restreindre l'accès aux données aux seuls destinataires habilités.
- Encadrer les transferts hors UE.
- Appliquer le principe du Privacy by Design pour tous les projets.
- Tenir et mettre à jour le registre des traitements de données.

Pour information, en cas de non-respect des principes RGPD, la CNIL peut infliger des sanctions administratives pouvant être très lourdes puisque l'amende peut représenter 10 M€ ou 2 % du chiffre d'affaires annuel, voire 20 M€ ou 4 % du chiffre d'affaires annuel. De plus, des sanctions pénales peuvent être prononcées en cas notamment d'abus de confiance, de détournement de données personnelles, ou de communication d'informations à des tiers permettant de contourner des mesures de sécurité.

Le DPO a pour mission de piloter la stratégie de protection des données personnelles de l'université, aussi bien pour les Services centraux que pour les composantes, mais également pour les projets de recherche au regard des thèses des étudiants. Une des autres missions du DPO est d'accompagner les directions, les services et les étudiants dans le traitement de données. De par sa fonction de conseil, le DPO a également un devoir de contrôle. En effet, dans le cadre de mesures de conformité mises en place par le DPO au sein des services, il lui incombe d'en contrôler le déploiement. Enfin, le DPO représente le point de contact et l'intermédiaire de l'autorité de contrôle, c'est-à-dire de la CNIL, que ce soit pour des plaintes ou pour des contrôles sur pièce, sur place ou à distance. De fait, le DPO assume réellement un rôle de modérateur, mais également d'accompagnateur. Son objectif n'est pas d'empêcher les services de travailler, mais bien de les accompagner dans le respect des principes RGPD.

Depuis son arrivée, elle a mis en œuvre différents chantiers :

- Avec les services centraux :
 - Mise en conformité des sites internet.
 - Révision de clauses de protection des données dans les conventions, que ce soit sur la partie internationale (SURIEE) ou la partie recherche (SPVR).
 - Mise en place de projets, comme le lancement de la plateforme de signalement.
- Avec les composantes et laboratoires :

- Instruire les projets de recherche en santé à la réglementation extrêmement stricte.
- Accompagner les services pour harmoniser les pratiques et notamment le circuit des données entre toutes les composantes. Par exemple, le service Handicap Étudiant a sollicité le DPO pour s'enquérir de la manière dont il est possible de pérenniser un process pour que celui-ci soit identique à toutes les composantes.
- Sensibiliser les étudiantes et étudiants à la protection des données via des formations.

Si le Conseil d'administration est consulté ce jour sur ces politiques de protection des données, c'est en raison d'une plainte déposée auprès de la CNIL par une personne physique. Celle-ci accusait l'université d'avoir utilisé des données personnelles en dehors du cadre légal. Pour être plus précis, c'était dans le cadre de l'outil Cookies Google Analytics, outil considéré comme non conforme aux règles et principes RGPD. De fait, la CNIL a demandé à l'université de corriger cette non-conformité. Dans ce cadre, l'université s'est engagée auprès de la CNIL à publier sur son site internet une information conforme précise et en mettant en place différents outils et en supprimant Google Analytics. L'université a également diffusé sur le site internet une communication se référant à l'article 12 du RGPD et le principe de transparence auquel elle est tenue, à savoir informer toutes les personnes physiques, aussi bien les personnels que les usagers, de sa politique d'utilisation des données de chacun.

Dans ce cadre-là, un document obligatoire doit être publié, avec deux cibles : usagers et personnes extérieures, et personnels du site. De fait, deux documents, car qui dit cibles différentes, dit obligations et traitements différents. Et documents qui sont donc soumis au vote du Conseil d'administration.

L'objectif de ces politiques va permettre d'une part de clarifier les droits des usages et des personnels, et d'autre part, de clarifier les obligations de l'université au regard du traitement de leurs données. Des politiques au contenu précis et dense puisque la vingtaine de pages de chaque document va porter sur plusieurs points : l'identification du responsable de traitement, le public concerné, leurs droits, la nature des données collectées, la manière dont elles sont collectées, le temps de conservation ou encore les destinataires des données.

Eddy LAMAZEROLLES pense qu'il serait bien en effet d'insister sur l'encadrement de la collecte des données, indispensable à la gestion de l'université. Une communication plus large s'impose puisque de nombreux documents sont demandés aux personnels avec Nautilus par exemple alors qu'en apparence, cette demande ne semble pas justifiée. En effet, il ne voit pas l'utilité de demander un RIB à un agent exposé à aucuns frais tout comme il trouve absurde d'exiger une déclaration annuelle de revenus à un vacataire qui ne dispensera que trois heures d'enseignement. De fait, il estime qu'il faut déjà faire un tri dans les données demandées surtout que cela limiterait le maniement d'informations et la collecte de documents.

Angélique BRIAUX explique que c'est un sujet soulevé lors des échanges. Il est donc prévu de rencontrer tous les services pour les auditer sur leur traitement de données afin d'identifier celles qu'il collecte, mais aussi la manière dont il les traite. Ainsi, chaque service devra réfléchir à la justification des données qu'il utilise pour entamer ce travail sur la minimisation des données. C'est d'ailleurs un des axes de mission des DPO.

Pierre CHABASSE précise que minimiser la donnée est une bonne hygiène en matière de RGPD. Dans l'approche, ils vont s'attacher aux impacts les plus forts. Par exemple, Nautilus implique de nombreux usagers, donc c'est un processus qui sera expertisé en priorité.

Angélique BRIAUX confirme ce point de vue. Les Directions vont être sensibilisées à ces différents principes afin qu'ils puissent appliquer ces principes au fur et à mesure et en toute autonomie.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 12

La politique de protection des données du personnel est approuvée à l'unanimité.

16) À destination des usagers

Angélique BRIAUX poursuit avec la politique de protection des données des usagers. Son objet est de fournir de l'information à ce public, c'est-à-dire des étudiants, des candidats étudiants ou des candidates à l'université,

Page 30 sur 32

mais également toutes les personnes qui participent de près ou de loin à la vie de l'université et pour lesquelles des données sont collectées (ex : patients standardisés dans le cadre de l'UFR Santé pour la mise en place d'examens, participants aux projets de recherche). Ce public peut vite devenir très important, car l'université met au minimum 200 projets de recherche par an. De plus, les prestataires et les partenaires sont également concernés puisque l'université de Poitiers a l'obligation de collecter leurs contacts.

À l'issue du vote de Conseil d'administration, la politique de protection des données des usagers sera publiée en pied de page sur le site internet de l'université, plus précisément dans la rubrique « Protection des données personnelles ». Ainsi, l'université de Poitiers respectera le principe de transparence qui lui incombe.

Stéphanie PAVAGEAU intervient pour exprimer son regret que cette présentation se soit faite à la fin du Conseil d'administration. En effet, cette présentation est très intéressante, mais tout le monde reste pressé de partir.

Pierre CHABASSE indique que des séquences de sensibilisation sont prévues au CAC ou au CSA. De plus, pour répondre sur le fait que cette organisation ne permet pas de questions ou remarques en raison du temps imparti, il explique que l'université était restreinte en matière de délai pour traiter ses engagements vis-à-vis de la CNIL au regard de l'incident survenu. D'ailleurs, il a été convenu avec la DPO qu'il faudrait y revenir. C'est un axe qui avait déjà été travaillé avec l'ancien DPO. Il en profite d'ailleurs pour remercier Angélique BRIAUX et Youness MABROUK de s'être rapidement mobilisés. Toutefois, il réaffirme leur volonté de revoir ce point ultérieurement pour améliorer la dimension pédagogique de l'outil et ainsi renforcer certains dispositifs. La présentation faite en Conseil d'administration n'est que la première étape.

David HELBERT aimerait pointer du doigt la mention du partage des données aux associations, mutuelles et assurances. Il estime que cette information reste vague au regard de ce qu'il en découle réellement.

Angélique BRIAUX indique ne pas pouvoir répondre dans l'immédiat.

Ludovic LE BIGOT rappelle qu'une remise à niveaux des chartes va avoir lieu. En effet, que ce soit côté Recherche, côté Formation ou côté Administration, tous les points sont améliorables.

Pierre CHABASSE précise qu'il ne faut pas oublier l'application de la politique. Les éléments de restitution sur le RGPD et sa bonne application au sein de l'université seront lus pour une information du Conseil d'administration au contrôle interne. En effet, ce dernier permet de piloter les risques en matière d'activité.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 13

La politique de protection des données des usagers est approuvée à l'unanimité.

17) Procès-verbal du Conseil de gestion de la Fondation Poitiers Université du 24 juin 2025

En l'absence de décisions, Pierre CHABASSE indique qu'il est possible de classer ce point.

18) Tarifs et subventions

Ludovic LE BIGOT s'enquiert d'éventuelles questions sur les différents documents transmis.

Paul LEBLANC fait part de son incompréhension quant à l'absence de procès-verbal après le signalement du vol de deux ordinateurs en SHA. Matériels toujours inclus dans l'inventaire alors que les quatre dérobés au CFA ont bien fait l'objet d'une sortie d'inventaire avec leur numéro d'identification.

Flora SFEZ pense que cela interviendra ultérieurement.

Ludovic LE BIGOT déclare que la sortie d'inventaire doit tout de même être réalisée.

Flora SFEZ attire l'attention du Conseil d'administration sur une économie de 900 000 € par an réalisée par l'université sur le marché de l'électricité. Cela a été attribué en deux lots : EDF et Alterna. Cette économie permet de compenser partiellement l'augmentation de 50 % du CAS Pensions évaluée à 2 M€ prévus au BI 2026.

Noé PORCHET signale que pour le vol d'ordinateurs au CFA, un dépôt de plainte est joint au document, mais il n'en voit pas pour SHA. De fait, il demande si une plainte a été déposée.

Flora SFEZ avoue ne pas avoir tous les éléments, mais dans un souci de transparence, elle a décidé de faire figurer ce vol dans les documents. Néanmoins, de nouveaux éléments viendront compléter cette information lors du prochain Conseil.

La Présidente propose de passer au vote.

Délibération n° 14

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

Questions diverses

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

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

Virginie LAVAL