

CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITÉ DE TOURS
Séance du 7 mars 2022**DÉLIBÉRATION n°2022-15**

Le conseil d'administration s'est réuni le lundi 7 mars 2022 en séance plénière, sur convocation du Président de l'université, adressée le vendredi 25 février 2022.

Point de l'ordre du jour :

1.1. Compte-rendu du conseil d'administration du 31 janvier 2022

.....

Vu le code de l'éducation,
Vu les statuts de l'université de Tours,

Exposé de la décision :

Sans objet

Proposition de décision soumise au conseil :

- approbation du compte-rendu du conseil d'administration du 31 janvier 2022.

Après en avoir délibéré, le conseil d'administration approuve la présente décision, comme suit :

Nombre de membres constituant le conseil :	36
Quorum :	18
Nombre de membres participant à la délibération :	27
Abstentions :	0
Votes exprimés :	27
Pour :	27
Contre :	0

Pièce jointe :

- Compte-rendu du conseil d'administration du 31 janvier 2021.

Fait à Tours,

COMPTE-RENDU
DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITÉ DE TOURSSéance du 31 janvier 2022Membres présents

M. Arnaud GIACOMETTI, Président de l'Université ;
M. Gilbert MAKASSY, chef de la Division de l'enseignement supérieur au Rectorat de l'Académie d'Orléans-Tours, représentant Mme la Rectrice ;

Mme Catherine BELZUNG ; M. Emmanuel NERON ; M. Philippe ROINGEARD ; Mme Fabienne TOUPIN ;

M. Pascal CHAREILLE ; Mme Fabienne LABELLE ; Mme Colombine MADELAINE ; M. Olivier PICHON ;

Mme Gwenaëlle BAUDET ; M. Bertrand BILLAULT ; M. Lionel GILBERT ; Mme Lucie LEPAGE ; Mme Juliette ROUSSEAU ; M. Benoît WOLF ;

M. Achille CASSIOT ; M. Oscar BRETONNEAU ;

Mme Anne BESNIER ; Mme Nathalie POUVREAU ; Mme Barkaroum REAILI ;

Ont donné procuration :

- Mme Audrey LANDRIEVE à M. Achille CASSIOT ;
- M. Hovig TER MINASSIAN à M. Bertrand BILLAULT ;
- Mme Anne TAILLANDIER-SCHMITT à Mme Fabienne TOUPIN ;
- M. Philippe VENDRIX à Mme Catherine BELZUNG ;
- M. Romain YVINEC à Mme Colombine MADELAINE ;
- Mme Claude OPHELE à M. Philippe ROINGEARD ;
- M. Frédéric DE NADAI à Mme Barkaroum REAILI ;
- Mme Fabienne LABELLE à M. Olivier PICHON (à partir de 17 h) ;
- M. Benoît WOLF à Mme Lucie LEPAGE (à partir de 16h30).

Participaient à titre consultatif :

Mme Florence ALAZARD, Vice-présidente en charge des conditions de travail, des relations humaines et sociales, du handicap et de la lutte contre les discriminations ; Mme Corinne AUGÉ-GOUILLOU, Vice-présidente en charge de la démocratie universitaire, de la transparence et du dialogue avec les composantes ; Mme Catherine BEAUMONT, Vice-présidente en charge de la commission de la recherche (SST), chargée des relations avec les grands organismes et les collectivités territoriales ; Mme Christine GEORGELIN, Vice-présidente en charge des moyens (finances et emplois) ; Mme Emmanuelle HUVER, Vice-présidente en charge de la commission de la recherche (SHS) ; M. Florent MALRIEU, Vice-président en charge de la formation et de la vie universitaire ; Mme Émilie VIERRON, Vice-présidente en charge des initiatives pédagogiques et numériques

M. Pierre GABETTE, Directeur Général des Services ; M. Jérôme BARRERE, Directeur des affaires juridiques et du patrimoine ;

M. Alain BIDEAU, Directeur de l'UFR Lettres et Langues ; Mme Marion BOUDON-MACHUEL, Directrice du Centre d'études supérieures de la Renaissance ; Mme Sandrine DALLET-CHOISY, Directrice de l'UFR Sciences et Techniques ; M. Patrick LAFFEZ, Directeur de l'IUT de Blois ; M. Yves RAINGEAUD, Directeur de l'IUT de Tours ;

Mme Sylvie CROCHET, Directrice de cabinet du Président ; M. Philippe DAILLOUX, Directeur des affaires financières ; Mme Anne KHOURY, Directrice des ressources humaines ; M. Thomas THUILLIER, Représentant de la Direction des affaires juridiques et du patrimoine.

Le quorum étant acquis, M. le Président ouvre la séance.

M. le Président propose qu'un.e secrétaire de séance soit désigné.e par le Conseil d'administration. Mme Fabienne TOUPIN, candidate, est désignée secrétaire de séance.

1. Compte-rendu du conseil d'administration du 13 décembre 2021

M. le Président présente le compte-rendu du conseil d'administration du 13 décembre 2021.

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité le compte-rendu du 13 décembre 2021 par la délibération n°2022-01.

2. INFORMATIONS GENERALES

2.1. Informations par le Président

➤ **Journée portes ouvertes**

Samedi 29 janvier 2022 s'est tenue la première journée portes ouvertes en présentiel depuis la crise sanitaire. Il y avait un peu moins de personnes présentes que les années précédentes. Les futur.e.s étudiant.e.s et familles étaient ravi.e.s. M. le Président remercie l'ensemble des personnels engagés – enseignant.e.s-chercheur.e.s, enseignant.e.s, personnels BIATSS – et étudiant.e.s particulièrement mobilisé.e.s. La présence de ces dernier.e.s est essentielle afin de permettre un échange plus informel entre les futur.e.s étudiant.e.s et étudiant.e.s actuel.le.s.

➤ **Vaccin nasal covid-19**

Une conférence de presse s'est déroulée avec l'INRAe afin d'annoncer :

- La création de la start-up Lovaltech chargée de développer le candidat vaccin ;
- Les soutiens récents pour le développement du candidat vaccin : MESRI (1,5 M€), ANRS (900 K€). Ces soutiens permettront de préparer au mieux les phases de test clinique.

➤ **Bio³**

L'université a été informée qu'une subvention de 600 K€ allait lui être versée par BPI France pour le développement du Bio³ intégrateur. Cette somme devrait servir à des aménagements supplémentaires dans le bâtiment, et à quelques achats de matériels.

➤ **Consortium NEOLAÏA**

L'université de Nicosi (Chypre) a rejoint le consortium. Si l'épidémie de Covid 19 s'atténue, le consortium viendra en visite à l'université de Tours les 21 et 22 février 2022, peu après le lancement de l'appel à projets. Cet appel à projets a connu des évolutions notables, impliquant un investissement important des parties prenantes en peu de temps.

➤ **Processus auto-évaluation HCERES**

Le Comité de pilotage politique a été pleinement constitué. Il est composé de 12 membres :

- Six membres de l'équipe présidentielle : les présidents du CA et du CAC, la vice-présidente du CA, les vice-présidents en charge de l'offre de formation, le vice-président étudiant ;
- Six élu.e.s des conseils centraux : E. NERON (CA), C. OPHELE (CA), S. DALLEY-CHOISY (CFVU), R. ZEBIB (CFVU), P. VOURC'H (CR) et M. MILLET (CR).

Par ailleurs, les différents groupes de travail vont être prochainement réunis. Les membres du CA seront très certainement invités à certaines de ces réunions.

À mi-parcours du processus d'auto-évaluation, un séminaire d'établissement sera organisé avec toute la communauté universitaire, le 7 avril 2022. Le contenu de ce séminaire est en cours de construction.

➤ **Conférence métropolitaine**

La semaine dernière s'est tenue la 7^e conférence métropolitaine organisée par Tours Métropole Val de Loire. Elle s'est tenue en visioconférence, ce qui rend les échanges moins riches. Cela a toutefois permis de faire un point sur les projets communs entre l'Université de Tours et Tours Métropole Val de Loire, notamment en matière immobilière. Le projet de faculté d'odontologie a été évoqué.

➤ **UFR d'odontologie**

Lundi soir dernier, une réunion a été organisée avec le MESRI et toutes les universités concernées par la création d'une UFR d'odontologie. L'université de Tours a été rassurée sur le financement des emplois d'enseignant.e.s-chercheur.e.s. En revanche, nous ne disposons pas d'éléments sur les emplois administratifs. Une mission d'accompagnement va avoir lieu afin d'évaluer les besoins, comprenant notamment une mission dédiée aux ressources humaines. Il y a une réelle urgence dès lors que la formation ouvre dès septembre 2022.

➤ **Autres dates**

M. le Président informe le Conseil d'administration de quelques dates clés des prochaines semaines :

- 4 février 2022 : Remise des diplômes de docteur à la promotion Brigitte ARBEILLE (2020-2021) ;
- 27-29 avril 2022 : Organisation des assises de la vie étudiante universitaire, qui constituent une des étapes dans la construction d'un schéma directeur de la vie étudiante. Ce schéma sera discuté avec la Région Centre – Val de Loire, Tours Métropole Val de Loire, l'Université d'Orléans et l'INSA Centre – Val de Loire.

1.2. Régime indemnitaire des enseignant.e.s-chercheur.e.s

Mme Christine GEORGELIN présente le régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC), qui résulte du décret n°2021-1895 du 29 décembre 2021, de l'arrêté du 29 décembre 2021 et des lignes directrices de gestion du 14 janvier 2022.

Ce régime indemnitaire contient trois volants, dont deux sont des indemnités :

- **une indemnité liée au grade** (ancienne PRES) ;
- **une indemnité fonctionnelle** (ancienne prime de responsabilités pédagogiques et la prime de charges administratives), liée à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières, regroupées en trois groupes distincts :
 - o Groupe 1 : Responsabilités particulières ou missions temporaires (6000 € maximum) ;
 - o Groupe 2 : Responsabilités supérieures (12 000 € maximum) ;
 - o Groupe 3 : Fonctions de direction (18 000 € maximum).
- **une prime individuelle liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel** qui remplacera la prime d'encadrement doctoral et de recherche ; le montant à définir par l'établissement sera plafonné à 12 000 €. Il appartient aux lignes directrices de gestion (LDG) de l'établissement de déterminer les modalités de versement de ce volant. Quatre motifs d'attribution de cette prime sont prévus : investissement pédagogique, activité scientifique, tâches d'intérêt général ou au titre de l'ensemble des missions d'un.e enseignant.e-chercheur.e.

Un groupe de travail piloté conjointement par Mmes Florence ALAZARD et Sylvie MOUGIN va être constitué pour la mise en œuvre de ce nouveau régime qui doit prendre effet en septembre 2022.

Les attributaires actuels de la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) en restent bénéficiaires jusqu'à leur terme. A l'issue de celle-ci, ils ne pourront présenter une nouvelle demande au titre de la prime individuelle susmentionnée avant un délai de carence d'un an après ce terme.

En ce qui concerne la prime individuelle, le Conseil national des universités donnera un avis après les avis du conseil académique en formation restreinte et du rapport d'activités réalisé par l'enseignant-chercheur. Cet avis sera purement consultatif.

M. le Président précise que l'objectif de ce nouveau régime indemnitaire est de faire en sorte que plus d'enseignant.e.s-chercheur.e.s disposent de primes (à l'horizon 2027, 45% des enseignant.e.s-chercheur.e.s), sans pour autant augmenter l'enveloppe globale.

Il précise que ces primes pourront être converties tous les cinq ans en congé pour recherches ou conversions thématiques (CRCT) et congé pour projet pédagogique (CPP). Les modalités de conversion ne sont pas encore connues.

1.3. Appel à projet Excellence PIA 4

Mme Catherine BEAUMONT informe le Conseil d'administration que la version définitive du projet « Loire Val-HEALTH », construit dans le cadre de l'appel à projets Excellence PIA 4, va être déposé. Le projet définitif sera envoyé prochainement à tous les membres du conseil d'administration et du conseil académique.

Le projet Loire Val-HEALTH se base sur les précédents éléments des appels à projets Investissements d'avenir. Ainsi, l'université est particulièrement impliquée dans trois axes :

- **Les biomédicaments**, à travers le Labex Mabimprove, l'ARD Biomédicament, le Bio³ Institute, des PIA 4 régionalisés avec le BIO-S et CVL Tomorrow, le projet de Bio³ intégrateur (pour permettre aux chercheurs de pouvoir produire plus facilement des biomédicaments), l'arrivée du HTS (Health Tech Station) sur le site du Plat d'Étain et le LabEX Synorg ;
- **L'infectiologie**, via le Master Erasmus Mundus IDOH, la fédération de recherche en infectiologie et les projets de vaccins Sars-Cov2 et contre les Hépatites B et C ;
- **La santé mentale et l'imagerie** par le biais du centre d'excellence sur l'autisme (un des trois centres d'excellence hospitaliers de France), la FHU Exact, l'IUF de Mme Catherine BELZUNG et la participation au LabEX Iron.

L'objectif du projet Loire Val-HEALTH est de construire un pôle régional de recherche et d'enseignement sur la santé humaine et animale. Plus précisément, il s'agit :

- d'aligner les priorités nationales, le domaine de spécialisation régional et le projet de l'université de Tours ;
- de fédérer ;
- de se nourrir de l'excellence de chaque axe.

Le projet Loire Val-HEALTH déposé par l'université de Tours comprend trois « work packages » (WP) :

- WP1 : Graduate School
 - o Restructuration de l'enseignement master-PhD (excellence, internationalisation, interdisciplinarité, modularité) ;
 - o Stimulation de la fertilisation croisée (bourses de thèse environnées, incubateur de l'interdisciplinarité) ;
 - o Formations professionnelles.
- WP2 : Accélération
 - o Animation du collectif ;
 - o Mise en réseau et promotion des infrastructures de recherche (dont Bio3 intégrateur). L'université dispose à ce titre du soutien de l'Institut Pasteur ;
 - o Accélération de l'innovation, en lien avec le HTS (Health Tech Station).
- WP3 : Renforcer la science ouverte
 - o Création d'un forum soignants-soignés pour essayer de mieux travailler ensemble et mieux comprendre le point de vue des deux afin de trouver des solutions comprises et bien acceptées, à l'instar de ce qui a été fait sur l'autisme ;
 - o Création d'une boutique des sciences (démarrage en cours dans le secteur santé) ;
 - o Développement de cycles de conférence « Détours de Science » spécialisés dans la santé animale et humaine ;
 - o Développement d'une collection de livres grand public avec les Presses universitaires François-Rabelais (PUFR) ;
 - o Création d'un service SAPS (sciences avec et pour la société).

Ce projet est le fruit d'une réflexion collective, porté par M. Philippe ROINGEARD. Il est structuré de la manière suivante :

- Un groupe projet ;

- Un comité de rédaction, comprenant les « leaders » et les « co-leaders » des « work packages » ;
- Avec la Mobilisation des collectivités territoriales, des partenaires internationaux, nationaux et régionaux, des organismes de recherche, du CHU, du groupement HUGO, des conseils de l'université.

M. Philippe ROINGEARD explicite l'acronyme retenu concernant ce projet : Loire Val-HEALTH. Il s'agit de donner un ancrage territorial à ce projet, tout en lui donnant une visibilité internationale, et de montrer que la recherche en santé constitue une spécificité régionale, en particulier en santé mentale, en infectiologie, en imagerie (axe transversal) et dans le secteur des biomédicaments.

Mme Anne BESNIER interroge Mme Catherine BEAUMONT sur le projet prévisionnel du projet Loire Val-HEALTH. Mme Catherine BEAUMONT indique que le budget global est de 150 M€ et que la demande de subvention s'élève à 15 M€.

Mme Emmanuelle HUVER précise que si les fonds sont obtenus, ils bénéficieront aussi à l'université d'Orléans.

3. AFFAIRES FINANCIERES

3.1. Propositions de la commission des moyens du 21 janvier 2022

Mme Christine GEORGELIN présente les modalités de remboursement des frais de déplacement. Les nouvelles modalités présentées simplifient le dispositif actuellement en vigueur.

En ce qui concerne les remboursements des déplacements à l'étranger, il est prévu des indemnités journalières *per diem*, c'est-à-dire en fonction du nombre de nuitées. Un régime spécifique est mis en place pour les Erasmus STA/STT avec deux modalités distinctes : une bourse Erasmus ou, sur décision de la DRI, un remboursement des frais en application du régime indemnitaire des déplacements à l'étranger.

En ce qui concerne les déplacements à l'intérieur de la résidence administrative ou familiale, les déplacements doivent se faire en priorité avec un véhicule de service, un vélo ou en transport en commun. Dans ce dernier cas, le remboursement des frais de transport se fait sur la base du tarif des transports en commun (Fil Bleu pour l'agglomération tourangelle). Il sera proposé aux collègues des tickets de bus pour éviter le coût de prise en charge de ces remboursements disproportionnés eu égard au montant remboursé.

M. Yves RAINGEAUD signale que beaucoup d'étudiant.e.s de l'IUT sont en stage au sein d'entreprises situées dans l'agglomération tourangelle mais non ou peu desservies par les transports en commun. Par conséquent, certain.e.s collègues y vont en voiture pour gagner du temps. Il demande s'il est possible de regrouper les remboursements de ces frais de déplacements. Dans le cas contraire, il craint que certains personnels ne fassent plus les visites de stage.

Mme Christine GEORGELIN rappelle que, pour ces déplacements, il convient de privilégier les véhicules de service ou les vélos, d'autant que les remboursements kilométriques d'un faible montant ont un réel coût pour l'université. Par ailleurs, elle rappelle que les personnels concernés bénéficient le plus souvent d'heures rémunérées pour effectuer ces visites.

M. Benoît WOLF demande si la notion de résidence administrative comprend les communes limitrophes ou, de façon plus générale, l'ensemble de l'agglomération tourangelle ?

M. Philippe DAILLOUX explique que cette notion comprend la commune de la résidence administrative ainsi que toutes les communes limitrophes desservies par les transports en commun. Afin de faciliter la compréhension de cette notion, Mme Christine GEORGELIN indique qu'une liste des communes comprises dans la résidence administrative sera prochainement élaborée.

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité les propositions de la commission des moyens du 21 janvier 2022 par la délibération n°2022-02.

4. AFFAIRES GENERALES, JURIDIQUES ET STATUTAIRES

4.1. Modification des statuts de l'université

À titre liminaire, Mme Corinne AUGÉ-GOUILLOU rappelle qu'un groupe de travail composé d'élu.e.s du conseil d'administration et du conseil académique se réunit régulièrement depuis un an afin de réviser les statuts de l'université. Elle indique la liste des articles des statuts concernés par la présente révision.

Celle-ci correspond principalement à un toilettage réglementaire afin de tenir compte notamment des évolutions induites par la loi n°2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030. Par ailleurs, elle procède à la désignation d'une nouvelle personnalité extérieure siégeant au sein de la Commission de la formation et de la vie universitaire (CFVU).

M. Pascal CHAREILLE constate que l'UFR d'odontologie et l'IAE ne figurent pas dans la liste des composantes de l'université. Mme Corinne AUGÉ-GOUILLOU précise que cette absence est liée au fait que, à ce jour, ces composantes ne sont pas encore créées.

M. le Président complète en indiquant que l'UFR d'odontologie ne sera créée qu'en 2023 car même si la formation ouvre dès la rentrée 2022, pour créer une UFR il faut constituer un conseil avec des enseignant.e.s, personnels administratifs et étudiant.e.s.

Mme Colombine MADELAINE ajoute que les dates de début et de fin de mandat sont désormais précisées dans les statuts, contrairement à la rédaction actuellement en vigueur, ainsi que les conditions de vacances et de remplacement des élus.

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité la modification des statuts de l'université par la délibération n°2022-03.

4.2. Rapport d'activité 2020-2021

M. le Président indique que le rapport d'activité a été présenté en Congrès la semaine dernière et a fait l'objet de nombreux échanges. Le Congrès n'ayant pas de capacité à voter, il appartient au conseil d'administration d'approuver ce rapport.

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité le rapport d'activité 2020-2021 par la délibération n°2022-04.

4.3. Création de deux cellules d'écoute

Mme Florent ALAZARD présente les deux nouvelles cellules d'écoute créées :

1. Cellule de prévention et d'accompagnement pour toutes les formes de conflits au travail :

La création de cette cellule s'inscrit tout d'abord dans un contexte national où les risques psychosociaux, leur prévention et leur prise en charge font l'objet d'une attention particulière des autorités publiques, qui se traduit par de nombreuses dispositions juridiques.

L'université de Tours dispose depuis plusieurs années d'un certain nombre d'outils concernant la lutte contre les risques psychosociaux, à travers :

- La cellule de veille sociale (CVS) ;
- Le protocole de prise en charge des situations de harcèlement, de discrimination et violence ;

- La commission d'écoute.

Un bilan du fonctionnement de ces outils a été réalisé. Celui-ci est globalement positif, mais il met en évidence quelques difficultés. L'enjeu pour la Cellule de prévention et d'accompagnement pour toutes les formes de conflits au travail est de répondre à ces difficultés, en remplaçant la cellule de veille sociale et la commission d'écoute.

Un groupe de travail a été constitué avec toutes les parties prenantes, qui s'est réuni trois fois depuis juin 2021.

Les encadrant.e.s, les personnes ressources (assistant.e.s de service social, médecin de prévention, psychologue du travail, etc.) sont susceptibles de se saisir de ces outils et d'apporter des réponses aux personnels. La création d'une cellule qui harmonise le travail des précédents outils s'est avérée indispensable aux yeux du groupe de travail.

Les objectifs de cette nouvelle cellule sont :

- La professionnalisation : la cellule comprendra des professionnels des risques psychosociaux, à savoir : des médecins du travail, le/la psychologue, un.e assistant.e de service social, etc. ;
- La pluridisciplinarité ;
- La collégialité ;
- La formation des personnels à l'écoute.

La Cellule de prévention et d'accompagnement pour toutes les formes de conflits au travail constitue un espace de veille et de réflexion sur la prévention. Un bilan annuel sera fait chaque année au CHSCT, au cours duquel des propositions préventives pourront être proposées.

Elle est structurée de la manière suivante :

- Une cellule restreinte d'écoute chargée de prendre en charge les personnels ;
- Une cellule élargie chargée de réfléchir et trouver des solutions aux questions posées.

La composition et les missions de ces deux cellules varient.

La procédure applicable à cette cellule comprend sept étapes :

- Étape 1 : Saisine de la cellule par la personne concernée ou une personne ressource.
- Étape 2 : Consultation de la cellule élargie pour définir la composition de la cellule restreinte.
- Étape 3 : Entretien avec la cellule restreinte, suivi de la rédaction d'un compte-rendu communiqué à la personne auditionnée.
- Étape 4 : Le cas échéant, organisation d'entretiens avec des témoins et/ou des collègues concerné.e.s par la situation en question afin de disposer d'informations complémentaires.
- Étape 5 : Réunion de la cellule élargie pour débattre du rapport d'analyse de la situation (document confidentiel). En cas de suspicion de harcèlement moral ou de situation grave, le rapport est transmis au Président de l'université et au DGS pour décision.
- Étape 6 : Proposition de solutions par la cellule élargie à la gouvernance et l'Administration de l'université.
- Étape 7 : Rencontre de la personne à l'origine de la saisine par la cellule restreinte afin de l'informer de ses conclusions.

Un bilan sera opéré avec la personne à l'origine de la saisine afin que cette dernière fasse état de sa satisfaction ou de son insatisfaction. Cela permet d'éviter qu'elle soit laissée seule à son sort.

Il est important de rappeler que la cellule n'est pas un lieu de décision. Il revient exclusivement à l'Administration de prendre position.

2. Cellule d'écoute, d'accompagnement et de veille contre les violences sexistes et sexuelles

La création de cette cellule s'inscrit dans un contexte national où les violences sexistes et sexuelles font l'objet d'une forte attention de la part des autorités publiques, qui se traduit par un important arsenal juridique. La réglementation a énormément évolué au cours des dernières années, illustrant ainsi une forte demande sociale en la matière.

Au sein de l'université de Tours, les violences sexuelles et sexistes font l'objet d'une prise en charge dans le cadre du protocole de prise en charge des situations de harcèlement, discrimination et violence. Toutefois, il y a une demande au sein de l'établissement pour une prise en charge spécifique de ce type de violences. À ce titre, il convient de rappeler que l'université de Tours a approuvé en 2021 un plan pour l'égalité entre les femmes et les hommes, comprenant notamment la création d'un dispositif d'alerte, d'écoute et de veille dédiée aux violences sexuelles et sexistes.

Par ailleurs, l'université est signataire du Protocole départemental de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes, qui s'inscrit dans le plan pour l'égalité professionnelle et la loi de transformation de la fonction publique prévoyant une prise en charge obligatoire de ces violences.

Enfin, l'université de Tours dispose de nombreuses ressources sur la question des violences sexuelles et sexistes :

- Le SSU pour les étudiant.e.s et le relais santé pour les personnels, dès lors qu'une violence sexuelle ou sexiste est avérée ou présumée ;
- Les correspondant.e.s Égalité installés dans les services et composantes de l'université depuis septembre 2021.

À l'instar de la précédente Cellule, un groupe de travail a été constitué avec toutes les parties prenantes, comprenant des représentant.e.s des personnels et des usagers.

La Cellule d'écoute, d'accompagnement et de veille contre les violences sexistes et sexuelles a une grande parenté avec la Cellule de prévention et d'accompagnement pour toutes les formes de conflits au travail. Elle est structurée en deux cellules – une cellule restreinte et une cellule élargie – dont la composition et les missions diffèrent.

Cette nouvelle Cellule d'écoute, d'accompagnement et de veille contre les violences sexistes et sexuelles a trois objectifs :

- La professionnalisation des membres ;
- La pluridisciplinarité de la prise en charge ;
- La formation des personnes membres sur les violences sexuelles et sexistes (VSS).

Cette cellule constitue un espace de veille, de réflexion et d'action sur la prévention. Un bilan annuel sera fait devant le CAC et le CHSCT.

La procédure est la même que pour la Cellule de prévention et d'accompagnement pour toutes les formes de conflits au travail.

M. Bertrand BILLAULT demande si les affaires antérieures à la création de ces instances seront concernées par ces deux nouvelles cellules. Mme Florence ALAZARD confirme que les procédures en cours seront gérées, à compter de l'approbation de la présente délibération par le Conseil d'administration, par les deux nouvelles cellules.

M. Oscar BRETONNEAU interroge l'équipe présidentielle sur les raisons expliquant le faible nombre d'étudiant.e.s membres desdites cellules. Par ailleurs, il se demande si une association étudiante peut saisir les cellules. Enfin, il souhaite connaître les modalités d'organisation des formations proposées aux membres des cellules.

Mme Florent ALAZARD indique que seuls deux étudiant.e.s seront membres de ces cellules. Bien que cela soit peu, cette représentation des usagers constitue un progrès par rapport à la situation antérieure. Elle confirme ensuite qu'une association étudiante pourra saisir les cellules. Enfin, en ce qui concerne les formations des membres, elle annonce qu'elles ne pourront débuter qu'une fois la composition des cellules arrêtée (courant juin 2022). Les formations seront réalisées en interne, par des collègues spécialistes de ces questions. Une formation sera également réalisée par un prestataire extérieur sur l'écoute des personnes saisissant les cellules.

M. Emmanuel NERON s'étonne de ne pas voir dans la procédure un retour vers le/la directeur.rice de la composante ou du service.

Mme Florence ALAZARD indique que tou.te.s les encadrant.e.s sont signalé.e.s comme des personnes ressources, mais ils.elles ne figurent effectivement pas dans la procédure de la cellule. Cela est motivé par un besoin d'indépendance et d'impartialité. Elle insiste sur le fait que, *in fine*, les décisions seront prises par l'administration, donc nécessairement en lien avec les chef.fe.s de service. Elle rappelle également que la cellule n'est pas un espace de décision.

M. Benoît WOLF estime que ce nouveau dispositif de prévention des risques psychosociaux permet de préciser les choses. Depuis 2014, un travail a été mis en place au sein de l'établissement. Toutefois, la procédure appliquée était parfois nébuleuse pour les personnels. Par ailleurs, le fait de bien distinguer les risques psychosociaux des violences sexuelles et sexistes est une chose positive et constitue une clarification bienvenue. La procédure proposée est claire et transparente, contrairement aux outils en vigueur. Enfin, ces cellules ne se substituent pas à la compétence du Président de l'université, qui est la seule autorité compétente pour prendre des décisions à la suite des signalements.

M. Emmanuel NERON ne demande pas que les directeurs.rices de composante et de service soient associés dans la procédure, mais il souhaite qu'une information leur soit apportée. Mme Florence ALAZARD indique que cela est implicitement prévu dans l'étape n°6, la chaîne hiérarchique étant nécessairement informée.

M. Emmanuel NERON souhaite que cela soit indiqué expressément. Mme Florence ALAZARD propose d'ajouter la mention suivante à l'étape 6 : « à la gouvernance et à l'administration, qui en informe les responsables hiérarchiques ou fonctionnels. »

M. le Président indique que le comité technique (CT) et le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ont donné un avis positif au présent projet de délibération (unanimité moins une abstention pour le CT, unanimité pour le CHSCT).

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité la création de deux cellules d'écoute par la délibération n°2022-05.

4.4. Délégation au Président pour signer des marchés publics

M. Florent MALRIEU présente le projet de délibération visant à autoriser M. le Président à signer un marché public d'achat de tests de certification en langue anglaise.

Il rappelle à titre liminaire que tous les étudiant.e.s de licence ainsi que certain.e.s étudiant.e.s de DUT doivent passer une certification en langue anglaise. Deux prestataires pour deux types de certification différentes ont été retenus :

- La première certification (TOEIC), de base, est proposée à tou.te.s les étudiant.e.s ;
- La deuxième certification est plus évoluée et comprend un module d'évaluation de l'expression écrite, représentant nécessairement un surcoût. Elle ne sera proposée qu'aux étudiant.e.s ayant un projet de mobilité internationale impliquant ce type de certification.

Les frais liés à cette obligation de certification sont pris en charge par le MESRI. Toutefois, contrairement à ce qui avait été annoncé, cette indemnisation ne s'élève qu'à 30 € / étudiant.e. Étant donné que la première certification a un coût par étudiant.e de 32 €, cela signifie que l'établissement devra financer sur ses fonds propres deux euros par étudiant.e. En ce qui concerne la seconde certification, son coût par étudiant.e est de 65 €, soit bien au-delà de l'indemnisation prévue par le ministère.

La certification se fait en autonomie, avec un ordinateur et un téléphone portable. Elle dure une heure.

Il existe une version sur table du TOEIC qui sera proposée aux étudiant.e.s qui n'ont pas d'ordinateur portable ou de smartphone. La durée sera alors plus longue, puisque le test ne s'adaptera alors pas automatiquement en fonction des réponses des étudiant.e.s, contrairement au test en ligne. Son coût par étudiant.e est alors de 24€, auquel il convient d'ajouter les frais de surveillance et de correction.

À ce jour, le MESRI n'exige pas de niveau précis à atteindre pour les étudiant.e.s de licence et de DUT. Ils doivent seulement passer la certification.

M. Oscar BRETONNEAU demande s'il n'est pas plus simple, pour la version sur table du TOEIC, de la faire passer au sein des Centres de ressources en langue (CRL) afin d'avoir un test adaptatif et de limiter les frais associés (surveillance et correction).

Mme Christine GEORGELIN indique que les offres proposées ne comprennent pas cette option. Elle précise également que l'offre retenue comprend des sessions d'entraînement. M. Florent MALRIEU annonce qu'une communication à destination des étudiant.e.s sera réalisée.

Mme Fabienne TOUPIN demande si, à travers ce marché de prestation de services, il s'agit de rémunérer un prestataire privé pour la réalisation de cette certification. Elle demande également si une réflexion sur le Certificat de compétences en langues de l'enseignement supérieur (CLES), qui comprend une évaluation de l'expression orale, a été menée ou est en cours. M. Florent MALRIEU indique que, pour le MESRI, le CLES n'entre pas dans les standards de reconnaissance internationale. Par ailleurs, il explique que, à ce jour, l'université ne sait faire passer le CLES qu'à 300 étudiant.e.s. Or, il s'agit dans le cas présent de faire passer la certification à plusieurs milliers d'étudiant.e.s.

Mme Fabienne TOUPIN interroge l'équipe présidentielle quant à la possibilité de faire passer le CLES à une partie des étudiant.e.s dès cette année. M. Florent MALRIEU précise qu'une discussion est en cours avec l'UFR Lettres et Langues afin de permettre cela.

M. Florent MALRIEU indique également que les marchés ont été passés pour un an, renouvelable trois fois. L'université de Tours n'est donc pas engagée sur trois ans, il sera possible de se questionner chaque année.

Mme Barkaroum REAILI demande si une session de rattrapage est prévue pour les étudiant.e.s qui échouent à la certification. Elle demande également s'il est possible d'avoir un contrôle continu, plutôt qu'une évaluation ponctuelle. M. Florent MALRIEU rappelle que les étudiant.e.s ont des enseignements de langues vivantes durant toute leur formation, avec une évaluation en contrôle continu. La certification s'ajoute donc à ces enseignements et aux évaluations associées. Par ailleurs, il ne peut y avoir d'échec, dès lors que le TOEIC ne fixe aucun seuil de réussite ; seul un score est généré à l'issue de la certification.

M. Florent MALRIEU ajoute que des entraînements seront à la disposition des étudiant.e.s par l'intermédiaire du marché et des ressources en ligne proposées par le service commun de documentation (*Global Exam*). Cette dernière ressource sera proposée et accessible à tou.te.s les étudiant.e.s.

M. Emmanuel NERON confirme que la délivrance des licences n'est pas conditionnée à l'obtention d'un score minimum à la certification en langue anglaise. Toutefois, certaines formations d'ingénieur ou masters exigent un score minimum pour intégrer la formation. Les étudiant.e.s doivent être alerté.e.s sur ce point.

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité la délégation au Président pour signer des marchés publics par la délibération n°2022-06.

4.5. Vote électronique pour le renouvellement des représentant.e.s étudiant.e.s aux conseils centraux

Suite aux dernières élections universitaires de 2020, M. le Président rappelle qu'un décalage s'est créé entre le mandat des étudiant.e.s élu.e.s au Conseil d'administration et celui des étudiant.e.s élu.e.s au Conseil académique. Pour ces dernier.e.s, leur mandat prendra fin en mars 2022, tandis que, pour les premier.e.s, leur mandat se terminera en novembre 2022. M. le Président propose de prolonger le mandat des élu.e.s étudiant.e.s au Conseil académique afin de permettre une resynchronisation des mandats et des élections étudiantes. Il propose que le scrutin se déroule en novembre 2022.

Après avis du service juridique du Rectorat de l'académie Orléans-Tours, cette prolongation des mandats n'a pas besoin de faire l'objet d'une délibération spécifique du Conseil d'administration. Aussi, la présente délibération a pour objet d'autoriser l'université à recourir au vote électronique pour les prochaines élections étudiantes de novembre 2022. Il précise que les élu.e.s étudiant.e.s ont été sollicité.e.s et ont donné leur accord, à condition que la durée du scrutin ne dépasse pas deux jours afin de garantir une forte mobilisation des étudiant.e.s.

M. Achille CASSIOT considère que la resynchronisation des mandats est une bonne nouvelle et permettra de ne solliciter qu'une seule fois les étudiant.e.s pour le renouvellement du Conseil d'administration et du Conseil académique.

En revanche, il estime que le projet de délibération ne précise pas les modalités de vote par voie électronique. Il souhaite que des bornes électroniques soient prévues au sein des composantes et que la campagne électorale se fasse en présentiel. Il note que les dernières élections électroniques qui se sont déroulées au sein de l'établissement n'ont pas permis d'obtenir un taux de participation aussi élevé que pour les élections universitaires de mars 2020. Ce résultat a également été observé lors des élections organisées par les Crous en 2021. Celui-ci peut notamment s'expliquer par le fait que la campagne s'est faite exclusivement de façon dématérialisée, avec des tentatives de fraude de la part des candidats (phoning).

M. Achille CASSIOT milite pour parler de digitalisation de l'urne plutôt que d'élections électroniques. Il fait état d'une recommandation récente du Conseil économique, social et environnemental (CESE), qui alerte notamment sur le vote électronique dans les scrutins étudiants.

De manière générale, il regrette que la présente délibération n'ait pas fait l'objet au préalable d'échanges avec les élu.e.s étudiant.e.s et le Comité électoral consultatif.

M. le Président indique que les modalités d'organisation du scrutin sont juridiquement fixées par une décision du Président, après avis du Comité électoral consultatif. La présente délibération vise uniquement à acter le recours au vote par un dispositif électronique. Le fait qu'il y ait une campagne physique n'est pas remise en cause ; le vote électronique n'implique pas automatiquement une campagne électorale par voie électronique.

En ce qui concerne le taux de participation aux élections du Crous, il estime que cela n'est pas si étonnant, le sentiment de proximité des étudiant.e.s avec leurs élu.e.s jouant beaucoup sur ce taux.

M. Jérôme BARRÈRE précise que, contrairement à ce qui est indiqué par M. Achille CASSIOT, le taux de participation aux élections électroniques de 2021 est en hausse par rapport aux élections de 2020 dans de très nombreux collèges électoraux. Il convient par ailleurs d'être très prudent dans l'analyse des résultats, dès lors que l'objet des scrutins de 2020 et de 2021 n'étaient pas le même (renouvellement intégral des conseils vs renouvellement partiel induisant souvent un faible taux de participation, renouvellement des conseils de composante en 2021, etc.). En ce qui concerne les modalités d'organisation du vote électronique, il précise que le droit en vigueur impose de très nombreuses obligations (ex. :

présence de bornes numériques au sein des locaux), laissant en réalité peu de marge de manœuvre à l'établissement.

Mme Barkaroum REAILI confirme que le Conseil économique, social et environnemental a mené une enquête sur les élections électroniques. Ce dernier met en exergue une baisse du taux de participation lorsqu'il est fait recours aux élections par voie électronique.

M. Oscar BRETONNEAU indique que, en l'état, il est difficile de voter cette délibération sans connaître précisément les modalités d'organisation du scrutin.

M. le Président décide de reporter ce projet de délibération à la séance du Conseil d'administration du 4 avril 2022. D'ici là, le Comité électoral consultatif devra se réunir afin de se prononcer sur lesdites modalités.

4.6. Conventions internationales

Mme Colombine MADELAINE présente les quatre conventions dont il est proposé le renouvellement :

- Convention d'échange d'étudiants – Vel Tech Rangarajan Dr.Sagunthala R&D Institute of Science and Technology (Inde) ;
- Convention de coopération scientifique et culturelle – Università degli Studi di Firenze – Dep. of History, Archaeology, Geography, Fine and Performing Arts (Italie) ;
- Accord-cadre – National Institute of Technology, Kagawa College (Japon) ;
- Accord-cadre – Kanazawa University (Japon).

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité les conventions internationales par la délibération n°2022-07.

4.7. Désignation d'une chargée de mission

Mme Émilie VIERRON propose de confier à Mme Floriane CHOURAQUI la mission « Pédagogie et numérique », qui comprend notamment deux axes : 1) le suivi et la poursuite du projet New TeAch ; 2) l'émulation autour des initiatives pédagogiques numériques.

En ce qui concerne le premier axe, il s'agira en priorité de développer et rechercher de nouvelles sources de financement afin d'assurer la pérennité des Fac'Lab' et d'ancrer leurs actions sur du moyen et long terme. Plusieurs pistes sont envisagées.

Cette nomination fait suite au départ de Mme Christine FAUVELLE-AYMAR, précédente chargée de mission.

M. le Président indique que la désignation de Mme Floriane CHOURAQUI ne concerne pour le moment que le second semestre universitaire 2022 (février – août 2022).

5. Ressources humaines

5.1. Politique indemnitaire des personnels Biatss

Mme Anne KHOURY rappelle à titre liminaire que, depuis le décret n°2014-513 du 20 mai 2014, les personnels BIATSS disposent d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), qui comprend deux parties :

- **L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise** (IFSE), payé mensuellement ;
- **Le complément indemnitaire annuel** (CIA), versé deux fois par an.

La loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 (LPR) prévoit une revalorisation des montants du RIFSEEP et l'obligation d'un réexamen triennal. Les montants actuels doivent donc être revus.

Pour ce faire, il est nécessaire de revoir la cartographie des emplois réalisée en 2018 en travaillant davantage sur les emplois types de l'établissement, avec des groupes RIFSEEP cibles.

Ce travail s'est opéré en deux temps :

- Phase d'urgence (octobre 2021 – janvier 2022), consistant à cartographier les postes non cotés (environ 70) et à mettre en place un comité de suivi du RIFSEEP.
- Phase longue, consistant à cartographier l'ensemble des postes avec des corps cibles et à travailler sur le CIA ou l'intéressement.

Depuis octobre 2021, cinq groupes de travail se sont réunis, comprenant des représentants des organisations syndicales et des représentants de l'administration.

Un comité de suivi du RIFSEEP a été également constitué. Il sera piloté par Mme Christine GEORGELIN et comprendra le Directeur général des services, la Directrice des ressources humaines et la Directrice adjointe des ressources humaines ainsi que des experts métiers. Ce comité se réunira 3 fois par an et fera des propositions au comité technique.

Mme Anne KHOURY présente ensuite la cartographie des postes non cotés. Cette dernière a été développée selon la méthodologie suivante :

- Chaque encadrant.e a été sollicité.e afin de réaliser une cotation du poste non coté à partir d'une grille de critères déjà utilisée lors du précédent exercice cartographique.
- Un travail de péréquation et d'harmonisation a ensuite été opéré par la DRH à partir de l'analyse des organigrammes et des fiches de poste.
- Les propositions ont été soumises au groupe de travail le 10 décembre 2021. À la demande de ce dernier, des corrections ont été opérées par la DRH.

Mme Christine GEORGELIN rappelle que la LPR a mis en place des valeurs cibles pour 2021 et 2027. Après la revalorisation 2021, il y aura donc deux autres revalorisations : en 2024 puis en 2027. À ce jour, les valeurs cibles ne sont connues que pour la filière des ingénieurs et techniciens de recherche et formation (ITRF) et la filière des personnels de bibliothèques. Nous ne disposons pas de valeurs cibles pour la filière administrative.

L'objectif de la présente revalorisation est de garder les alignements existants entre les personnels des différentes filières. Par ailleurs, il est nécessaire de faire progresser l'IFSE des personnels de catégorie A, dès lors que nous sommes très loin de la valeur cible 2027. À travers la présente délibération, il a été proposé un resserrement entre les groupes 1 d'une part, et les groupes 2 et 3 d'autre part. En ce qui concerne plus spécifiquement les personnels de catégorie C, il n'y a que deux groupes, comprenant une augmentation de 5 % pour le groupe 1 (augmentation supérieure à l'inflation) et une augmentation de 12 % pour le groupe 2. Cela permet de rattraper la moitié de la différence entre ces deux groupes. Cette mesure va bénéficier à 181 agents. L'idée est de faire en sorte que 100 % des personnels de catégorie C soient classés en groupe 1 d'ici 2027.

Mme Christine GEORGELIN précise également que des corrections ont été opérées afin de tenir compte des changements de corps et de catégorie (Technicien à Assistant ingénieur), impliquant par voie de conséquence une augmentation de l'IFSE.

La revalorisation des montants du RIFSEEP a nécessairement un impact sur la masse salariale. Cet impact est appelé à s'amplifier du fait de la revalorisation des postes et des changements de groupe, probablement à la hausse, qui interviendront durant la phase longue susmentionnée. Cela va représenter un coût annuel total estimé de 391 376 €. Dans la subvention pour charges de service public, 146 214 € ont été versés dans le cadre de ce dispositif de revalorisation du RIFSEEP.

Cette revalorisation va également concerner les contractuels en contrat à durée indéterminée, qui ont actuellement une indemnité calée sur l'IFSE la plus basse de la catégorie (50 % ASI pour les catégories A, 75% pour les catégories B ou C).

Enfin, Mme Christine GEORGELIN précise que cette revalorisation est rétroactive à compter du 1^{er} janvier 2021.

Mme Juliette ROUSSEAU demande s'il est possible d'avoir le versement en juin, et non en juillet. Mme Christine GEORGELIN indique que le versement se fera en avril 2022.

Mme Juliette ROUSSEAU constate que cette revalorisation a pour effet d'entraîner une augmentation de l'IFSE de 30 à 70 € par mois pour les agents de catégorie A, de 20 à 40 € par mois pour les agents de catégorie B et de 15 € par mois pour les agents de catégorie C. Il y a donc un écart de 1 à 3 entre les agents de catégorie A et ceux de catégorie C.

Mme Christine GEORGELIN indique qu'il conviendrait plutôt de raisonner en pourcentage d'augmentation. La revalorisation principale pour les agents de catégorie C vise à faire passer tout le monde en groupe 1, entraînant par voie de conséquence une augmentation de 12 %. Cela est peu élevé mais correspond aux valeurs cibles du MESRI.

M. Lionel GILBERT demande si le rattrapage peut être mensualisé afin de ne pas impacter les agents bénéficiant de la prime d'activité. Mme Christine GEORGELIN va se renseigner.

M. Emmanuel NERON s'interroge sur les valeurs cibles. Mme Christine GEORGELIN explique qu'il s'agit d'une valeur cible en moyenne, probablement pondérée.

Enfin, Mme Christine GEORGELIN indique que ce projet de délibération a reçu un avis positif à l'unanimité, moins une abstention, du Comité technique.

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité la politique indemnitaire des personnels Biatss par la délibération n°2022-08.

5.2. Modalités du contrat de recrutement des enseignants associés à mi-temps

Mme Christine GEORGELIN présente les modalités de recrutement des enseignants associés à mi-temps.

Les conditions de recrutement sont celles liées aux professeurs et maîtres de conférences associés en service temporaire (PAST-MAST). Ces enseignants ont vocation à enseigner principalement dans les licences professionnelles et les filières en apprentissage où l'expérience professionnelle est un plus pour la formation de nos étudiants.

Pour être éligibles à ce contrat, les personnes intéressées doivent :

- disposer d'une expérience professionnelle de trois ans en rapport avec la spécialité de la formation ;
- être titulaires *a minima* du diplôme de licence et, si possible, d'un diplôme au moins immédiatement supérieur au niveau enseigné.

Les obligations de service évoluent par rapport au régime actuellement en vigueur. Les enseignants associés sur poste ministériel à mi-temps devaient réaliser 96 heures d'enseignements en équivalent TD et 96 heures de recherche. Cette obligation de recherche a souvent été un argument de refus de renouvellement des personnes recrutées par le Conseil académique, car elle n'était pas respectée. Pour ces contrats de type LRU, il est prévu une obligation de service de 128 heures en équivalent TD, assortie d'une obligation d'assumer des tâches administratives ou des responsabilités pédagogiques. Par ailleurs, il est prévu la possibilité de faire jusqu'à 64 heures en équivalent TD en plus.

L'indice de rémunération est fixé par rapport à l'INM 401, ce qui représente un salaire brut de 1 879 €.

La durée du contrat est d'un an, renouvelable deux fois, puis de trois ans, soit une durée totale maximale de six ans.

En ce qui concerne la procédure de recrutement, il est prévu un comité de recrutement à l'instar des contrats de type 2.

Ce statut et les modalités de recrutement ont fait l'objet d'une importante discussion en Comité technique et en Conseil des directeurs de composantes.

M. Yves RAINGEAUD demande si l'expérience professionnelle peut se substituer au critère de diplôme. Mme Christine GEORGELIN estime qu'un niveau minimum de diplôme est tout de même nécessaire.

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité les modalités du contrat de recrutement des enseignants associés à mi-temps par la délibération n°2022-09.

5.3. Repyramidage MCF-PR

Mme Christine GEORGELIN rappelle tout d'abord que le décret n°2021-1722 du 20 décembre 2021 a créé une voie temporaire d'accès au corps des professeur.e.s des universités et aux corps assimilés. L'objectif de ce dispositif est de ramener au niveau national le ratio des maître.sse.s de conférences / professeur.e.s des universités, c'est-à-dire à 60/40 %.

Pour être éligibles, les maître.sse.s de conférences doivent être titulaires de l'habilitation à diriger des recherches et pour les maître.sse.s de conférences de classe normale avoir 10 ans de service accompli. Les maître.sse.s de conférences en disponibilité pour convenance personnelle ne sont pas concernés.

La procédure d'accès au corps des professeur.e.s des universités est la suivante :

- Étape 1 : Chaque année, le Conseil d'administration répartit par discipline, sur proposition du Président et dans le respect des priorités nationales, les possibilités de promotions.
- Étape 2 : Les candidatures sont déposées sur la plateforme Galaxie.
- Étape 3 : Le Conseil académique en formation restreinte nomme deux rapporteur.e.s relevant du corps des professeurs des universités (noms rendus publics), avec au moins un.e spécialiste de la discipline du / de la candidat.e.
- Étape 4 : Le Conseil national des universités (CNU) donne son avis (Très favorable, favorable, ou réservé) sur les candidat.e.s. Le silence du CNU vaut accord.
- Étape 5 : Au vu des avis, le Président fixe une liste d'au plus quatre candidat.e.s qui seront auditionné.e.s par une commission de quatre membres (Président ou son représentant, 3 professeurs des universités ou assimilés, avec au moins deux spécialistes de la discipline).
- Étape 6 : Le Président établit la liste des promu.e.s en tenant compte des trois avis (avis des rapporteur.e.s, avis du CNU, avis de la commission) et des lignes directrices de gestion en matière de promotion et d'égalité entre les femmes et les hommes.

Des garde-fous seront mis en place au sein de l'établissement pour associer au maximum le Conseil académique, y compris entre les étapes 5 et 6.

Mme Christine GEORGELIN indique qu'il est envisagé, à l'échelle nationale, 400 promotions par an. Les promotions pour les années 2021 et 2022 se feront toutes en 2022.

En ce qui concerne l'université de Tours, 15 promotions sont prévues au total, dont 6 pour l'année 2021 et 9 pour l'année 2022.

M. Emmanuel NERON demande si, parmi les rapporteur.e.s, figureront des personnes extérieures à l'établissement. Mme Christine GEORGELIN répond que cela n'est pas prévu à

ce jour, mais qu'il convient d'éclaircir ce point dès lors que certaines sections CNU au sein de l'université ne sont pas dotées de professeur.e.s des universités.

Mme Christine GEORGELIN précise que, en amont de la première réunion du groupe de travail récemment constitué, un travail de collecte des données pour chaque section CNU de l'université a été opéré. Une comparaison a alors été menée entre le ratio national et la situation locale. L'examen des données rend difficile la compréhension des chiffres retenus par le MESRI.

Le travail élaboré a permis d'identifier 135 maître.sse.s de conférences titulaires de l'habilitation à diriger des recherches promouvables.

Le groupe de travail s'est récemment réuni et a examiné les différents documents édités par les services de l'université (DRH, SOP). Le groupe de travail estime nécessaire de disposer de données pertinentes pour la sélection des six sections concernées en 2021 et des neuf sections concernées en 2022 par le dispositif de promotion :

- Vivier de maître.sse.s de conférences titulaires d'une habilitation à diriger des recherches par section ;
- Ancienneté des maître.sse.s de conférences ;
- Ancienneté des promouvables depuis l'obtention de l'habilitation à diriger des recherches ;
- Taux de tension au niveau national.

Il en découle l'impossibilité pour le groupe de travail de formaliser une proposition à soumettre au Conseil d'administration de ce jour. Par conséquent, le groupe de travail se réunira très prochainement afin de soumettre une proposition au Conseil académique restreint du 1^{er} mars 2022, puis au Conseil d'administration du 7 mars 2022. Une réunion avec les représentants syndicaux sera également organisée.

Mme Fabienne TOUPIN présente les propositions de la section syndicale du SNESUP-FSU à Tours, qui complètent les éléments présentés par Mme Christine GEORGELIN.

"Le 20 décembre 2021 est paru le décret créant une voie temporaire d'accès au corps des professeurs des universités et aux corps assimilés. Il apporte quelques précisions sur les modalités de mise en œuvre de cette voie temporaire dite « repyramidage des postes », visant à permettre à des collègues MCF détentrices ou détenteurs d'une habilitation à diriger des recherches, à accéder au corps des PU et assimilés, sur leur propre poste, et non par création de poste supplémentaire.

La section syndicale du SNESUP-FSU souhaite ici insister sur deux éléments de la procédure de repyramidage qui nous semblent particulièrement problématiques et appellent selon nous à un débat en vue de la mise en œuvre transparente et collégiale de cette procédure.

1/ Le premier élément porte sur la méthode employée par le Ministère pour identifier le nombre de support de postes et les sections CNU concernées. Elle est basée sur une approche strictement quantitative (différence de ratio entre corps, répartition des effectifs) qui ne tient pas compte des situations individuelles et réduit les collègues à des chiffres.

2/ Le deuxième élément porte sur l'absence de garde-fous, dans la procédure, pour garantir la transparence et l'équité des procédures de recrutement. Rien n'est dit par exemple sur l'équilibre entre membres internes et membres externes à l'établissement, dans la composition des jurys, comme cela est pratiqué par ailleurs dans les concours de recrutement aux postes de MCF ou de PU. Le rôle du Conseil académique est également fortement réduit, sans garantie d'un exercice collégial de cette procédure potentiellement source de tension entre départements, et entre collègues au sein d'un même département.

C'est pourquoi le SNESUP à Tours met en avant un certain nombre de propositions pour une mise en application sereine et apaisée du repyramidage. L'objectif pour la section syndicale est d'avancer dans la résorption des retards de carrière dont sont victimes à Tours plus d'une centaine de collègues, en évitant les mécanismes

insidieux promus par le ministère qui relèvent de « l'effet d'aubaine ». Nos propositions se déclinent sur les 3 temps de la procédure : choix des sections du CNU concernées par les 15 premiers repyramidages, instruction des demandes, auditions et classement.

1) Dans le choix des sections concernées par le repyramidage, ne pas se limiter à la liste des sections indiquées par le Ministère pour notre établissement, liée au seul différentiel local/national dans le ratio PR/MCF, mais tenir compte des situations locales de blocage des carrières, en s'appuyant sur des données qualitatives, par exemple : ancienneté de l'HDR, qualification(s) antérieure(s) par le CNU aux fonctions de PR, classements dans des concours PR, encadrement de thèses etc.

2) S'assurer de la mise en place d'une procédure qui soit au plus près des procédures nationales de recrutement, afin de garantir les équilibres entre évaluation interne et externe, et éviter les conflits d'intérêt. Ainsi :

- que dans le choix des deux rapporteurs de chaque dossier, un.e soit extérieur.e à l'établissement
- également dans le choix des quatre membres du comité d'audition, que deux soient des membres extérieur.es à l'établissement
- que les CSDP des sections concernées par la procédure de repyramidage soient sollicitées pour le choix des membres des comités d'audition.

3) Afin d'assurer la collégialité de la procédure et éviter l'hyper-présidentialisation de la gestion des carrières, que le Conseil Académique soit partie prenante au moment de l'établissement de la liste des candidat.es, de la composition de la commission d'audition et de la validation de la liste finale des candidat.es dont la nomination est proposée. En l'état actuel, le décret prévoit que seul le chef d'établissement ou son représentant décide de la liste des candidat.es à auditionner et valide la liste des promu.es. En complément :

- établir une liste complémentaire qui garantirait de pourvoir tous les postes disponibles, en cas de mouvement des personnels ou d'affectation des candidat.es sur d'autres postes
- qu'il y ait un effet mémoire des sections concernées par le dispositif de repyramidage, afin de s'assurer qu'à l'issue de cette procédure pluriannuelle, le maximum de sections au sein de l'université ait pu en bénéficier.

Parallèlement, le SNESUP demande que le Ministère s'engage à compenser le coût du "glissement vieillissement technicité" (GVT) que va engendrer le repyramidage. Il se réjouit que ce dispositif puisse permettre à des collègues bloqué.es dans leur carrière de bénéficier d'un reclassement dans le corps des professeur.es. Mais cela ne règle en rien la question du sous-encadrement et du manque de postes à l'université, c'est pourquoi nous rappelons la nécessité que ce dispositif soit accompagné de la création des postes demandés."

M. Philippe ROINGEARD interroge l'équipe présidentielle sur la possibilité de déroger aux sections identifiées par le MESRI. Mme Christine GEORGELIN indique qu'une dérogation est possible sous réserve qu'elle soit dûment motivée.

M. le Président constate que, au regard des données détenues par l'université, certaines sections proposées par le MESRI ne sont pas totalement pertinentes.

5.4. Primes de charges administratives – correctif

M. le Président indique que le tableau précédemment voté par le biais de la délibération n°2020-113 du conseil d'administration du 13 décembre 2021 ne comprenait pas le vice-président en charge de l'offre de formation. Il est donc proposé de modifier ce tableau.

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité le correctif des primes de charges administratives par la délibération n°2022-10.

5.5. Calendrier des dates de fermeture 2022-2023 de l'université

M. le Président présente le calendrier des dates de fermeture pour l'année universitaire 2022-2023. Il s'agit de périodes assez usuelles.

Le comité technique a donné un avis favorable à l'unanimité.

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité le calendrier des dates de fermeture 2022-2023 de l'université par la délibération n°2022-11.

6. Études et vie de l'étudiant

6.1. Conventions pédagogie

M. Florent MALRIEU présente les conventions relatives à la pédagogie. Parmi ces conventions l'une concerne les étudiant.e.s appelé.e.s à intégrer la filière odontologie à l'issue de l'année de PASS-L.AS.

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité les conventions relatives à la pédagogie par la délibération n°2022-12.

7. Recherche et valorisation

7.1. Conventions recherche

Mme Emmanuelle HUVER présente les 4 conventions relatives à la recherche soumises à l'approbation du CA :

- Convention de partenariat 2020-2023 avec le CNRS : Ce retard est lié à un grand nombre d'allers-retours et une actualisation du fait du changement d'équipe. Cette version fait consensus. Elle entérine la prolongation d'un an des équipes sous tutelles CNRS du fait de la situation sanitaire. Elle a reçu un avis positif à l'unanimité de la Commission de la recherche.
- Convention d'adhésion au GIS Moyen Orient et mondes musulmans : Ce groupement d'intérêt scientifique est reconduit après deux périodes d'activité. Il fédère des recherches et équipes travaillant sur la thématique du Moyen Orient et des mondes musulmans. Cette convention a reçu un avis positif à l'unanimité de la Commission de la recherche
- Contrat de collaboration RESYSTAA ;
- Convention d'occupation de locaux avec la Communauté de communes Chinon Vienne et Loire.

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité les conventions relatives à la recherche par la délibération n°2022-13.

7.2. Charte des sciences et recherches participatives en France

Mme Emmanuelle HUVER indique que toute demande de délivrance du label « Sciences avec et pour la société » (SAPS) implique au préalable la signature de la Charte des sciences et recherches participatives en France. Cette charte vise à accompagner, soutenir et promouvoir les SAPS.

Les items de cette charte sont très souples et peu contraignants pour l'établissement.

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité la Charte des sciences et recherches participatives en France par la délibération n°2022-14.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée.

À Tours, le 31 janvier 2022

Le Président,

Arnaud GIACOMETTI