

CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITÉ DE TOURS
Séance du 26 septembre 2022**DÉLIBÉRATION n°2022-84**

Le conseil d'administration s'est réuni le lundi 26 septembre 2022 en séance plénière, sur convocation du Président de l'université, adressée le vendredi 16 septembre 2022.

Point de l'ordre du jour :

1.1. Compte-rendu du conseil d'administration du 11 juillet 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 11 juillet 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 11 juillet 2022.

Fait à Tours,

COMPTE-RENDU
DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITÉ DE TOURS

Séance du 11 juillet 2022

Membres 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. Marc CLASTRE ; M. Emmanuel NERON ; Mme Claude OPHELE ;
M. Philippe ROINGEARD ;
M. Pascal CHAREILLE ; Mme Fabienne LABELLE ; Mme Colombine MADELAINE ; M. Olivier PICHON ; Mme Anne TAILLANDIER-SCHMITT ;
M. Bertrand BILLAULT ; Mme Lucie LEPAGE ; M. Benoît WOLF ;
M. Oscar BRETONNEAU ;
Mme Anne BESNIER ;
Mme Barkaroum REAILI ;

Ont donné procuration :

- M. Philippe VENDRIX à Mme Catherine BELZUNG ;
- Mme Juliette ROUSSEAU à M. Bertrand BILLAULT ;
- Mme Nathalie POUVREAU à M. Arnaud GIACOMETTI ;
- Mme Caroline GIRAUDEAU à Mme Lucie LEPAGE ;
- M. Hovig TER MINASSIAN à Mme Anne TAILLANDIER-SCHMITT ;
- M. Romain YVINEC à Mme Colombine MADELAINE ;

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 Catherine BEAUMONT, Vice-présidente en charge de la commission de la recherche (SST) et des relations avec les grands organismes ; 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) ; Mme Selma JOSSO, Vice-présidente en charge des partenariats avec la société civile et le monde économique ; M. Florent MALRIEU, Vice-président en charge de la formation et de la vie universitaire ; M. Nicolas OPPENCHAIM, Vice-président en charge de la santé, du handicap et de l'accompagnement social des étudiant.e.s.

M. Pierre GABETTE, Directeur Général des Services ; Mme Sylvie CROCHET, Directrice de cabinet du Président ; M. Jérôme BARRERE, Directeur des affaires juridiques et du patrimoine ; M. Thierry SENEGAS, Agent comptable ;
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 de Sciences et Techniques ; M. Thomas SIGAUD, Directeur de l'UFR Arts et Sciences Humaines ;
M. Philippe DAILLOUX, Directeur des affaires financières ; Mme Anne KHOURY, Directrice des ressources humaines.

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 Colombine MADELAINE, candidate, est désignée secrétaire de séance.

1. COMPTE-RENDU DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

1.1. Compte-rendu du conseil d'administration du 13 juin 2022

M. le Président présente le compte-rendu du conseil d'administration du 13 juin 2022.

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité le compte-rendu du conseil d'administration du 13 juin 2022 par la délibération n°2022-68.

2. INFORMATIONS GENERALES

2.1. Informations par le Président

➤ Nominations

Plusieurs nominations sont intervenues au sein des composantes et services de l'université au cours des dernières semaines :

- La faculté de Sciences Pharmaceutiques a élu son nouveau doyen (M. Denys BRAND) qui a pris ses fonctions et remplace Mme Véronique MAUPOIL.
- Mme Caroline RENOUX est la nouvelle directrice de la MOIP en remplacement de Mme Carole ACCOLAS.

➤ Consortium NOLAIA

M. le Président s'est rendu en Suède les 21 et 22 juin 2022 dans le cadre du consortium européen NEOLAIA. Sept Présidents/Recteurs des neuf universités partenaires avaient fait le déplacement. Peu d'universités européennes seront sélectionnées en 2022-2023. Les réponses sont attendues d'ici fin juillet 2022. Si le projet NEOLAIA n'est pas retenu cette édition, il a été décidé qu'il sera resoumis la vague suivante..

➤ Appel à projets ExcellenceS

Le projet déposé par l'université de Tours dans le cadre de l'appel à projets ExcellenceS n'a pas reçu de réponse officielle. *A priori*, l'université de Tours ne fera pas partie des projets sélectionnés (selon une information journalistique). M. le Président souhaite rencontrer Mme la Ministre pour discuter avec elle de la stratégie nationale qui préside à ce choix d'universités.

➤ Fondation Rabelais

La Fondation Rabelais a élu lors de son précédent Conseil d'administration un nouveau président, M. Stéphane MARTINEZ (directeur de ST Microelectronics), en remplacement de Mme Yolande DE LA CRUZ ainsi qu'un nouveau trésorier, M. Hervé ROGER (directeur départementale Indre-et-Loire de la Banque Populaire Val de France), en remplacement de Mme Stéphane GRANDIN.

La fondation a également lancé le recrutement de son responsable du développement. 10 candidatures ont été reçues, 5 entretiens ont été organisés. Il a été décidé à l'unanimité que M. Christophe CLOUSIT serait classé premier.

➤ Coordination territoriale en Région Centre – Val de Loire

Plusieurs groupes de travail se sont réunis le 29 juin 2022 en présence de l'université d'Orléans, de l'INSA Centre – Val de Loire et de l'université de Tours afin de travailler sur une convention de coordination territoriale. Plus précisément, les quatre groupes suivants se sont réunis : formation, vie étudiante et de campus, recherche, innovation et valorisation, pilotage et numérique. Les grands axes de ces groupes de travail seront présentés à l'automne.

➤ Dialogue de gestion interne

Les dialogues de gestion internes ont débuté avec l'ensemble des composantes de l'établissement. Ils auront lieu pour les services fin août – début septembre 2022 afin de finaliser les arbitrages dans les instances en octobre et début novembre 2022.

De nombreuses réunions ont eu lieu afin de préparer le budget rectificatif 2022.

Mme Christine GEORGELIN explique que les auditions pour la préparation du budget rectificatif 2022 ont eu lieu la semaine du 4 juillet 2022. Certains points restent à réintégrer suite à ces auditions, notamment sur la masse salariale. Il restait à intégrer des mesures qui

n'étaient pas encore financées lors de la notification. La plus grande inquiétude porte sur le financement du rehaussement du point d'indice. En effet, les modalités de la compensation du rehaussement du point d'indice (+ 3,5% au 1er juillet) demeurent incertaines pour le moment, le risque étant que l'État ne compense que les postes de titulaires.

2.2. Point sur les chargés de mission

Le bilan d'activité 2021-2022 des chargés de mission a été transmis aux administrateurs. Les renouvellements et désignations pour l'année 2022-2023 concernent Jamie SMITH, Jérôme CASAS, Christine FARMER, Pascal VAUDIN, Nadine FRESQUET et Elise BONNEVEUX.

Certaines charges de mission sont encore libres (personnes non identifiées : congés ou retraites).

Mme Christine GEORGELIN précise que Typhaine LEBEGUE sera probablement reconduite.

3. CONTRAT DE SITE 2024 – 2028

3.1. Cadrage de la nouvelle offre de formation

MM. Pascal CHAREILLE et Florent MALRIEU présentent le cadre de construction de la nouvelle offre de formation.

Celle-ci sera déployée en septembre 2024.

Le HCERES a promis des retours sur les autoévaluations par formation d'ici début 2023, mais il sera nécessaire d'agir avant de les avoir.

L'université de Tours étant pluridisciplinaire, elle souhaite maintenir une offre de formation large avec le déploiement de propositions sans spécialisation excessive. Les mentions proposées aujourd'hui ont vocation à exister dans l'offre future. Il est toutefois nécessaire d'améliorer la visibilité de cette offre.

La volonté qui anime cette nouvelle offre de formation est d'essayer de limiter l'énergie dépensée dans les mises à jour en s'appuyant sur l'existant plutôt qu'en le bouleversant et le reconstruisant. Néanmoins, la problématique majeure reste celle de la soutenabilité de l'offre.

Il est en tout état de cause nécessaire de mettre l'offre de formation en conformité avec la réglementation (arrêté Licence, etc.).

M. Thomas SIGAUD demande quel est le volume horaire total préconisé par composante.

M. Pascal CHAREILLE présente un tableau avec des propositions un peu amendées suite à des échanges au sein du conseil des directeurs et directrices de composantes. Ce document reste une base de travail.

M. Benoît Wolf intervient au nom du collectif « L'Université Autrement ». Il rappelle à titre liminaire que la lettre de cadrage de l'offre de formation est un acte d'orientation de la politique pédagogique de l'établissement, qui n'est pas qu'un exercice comptable. Elle doit proposer aux équipes pédagogiques une impulsion pour répondre à plusieurs enjeux qui s'inscrivent dans nos missions de service public de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

Les enjeux et objectifs sont triples :

- Offrir aux étudiant.e.s des outils d'émancipation et de construction d'un parcours d'études et de réussite qui implique de les accompagner dans le premier cycle tout en permettant le droit à l'erreur, à la césure et à l'évolution des parcours, afin d'éviter des structures en tuyaux d'orgue ainsi que des trajectoires standardisées à partir de pseudo-choix faits très précocement. En ce sens la modularisation répond à cet enjeu.

- Faire reculer le poids de l'appartenance sociale sur la réussite universitaire suppose de déconstruire le mythe de l'élitisme républicain qui concourt, en fait, à amplifier la reproduction sociale. Il est ainsi nécessaire de répartir les moyens en privilégiant celles et ceux qui en ont le plus besoin. Il faut que les étudiant.e.s les plus en difficulté bénéficient d'un encadrement suffisant et adapté à leurs situations personnelles. Utiliser des formes d'apprentissage variées permet de valoriser des compétences différentes, et donne à chacun.e de véritables chances de réussite. Les dispositifs d'accompagnement et les parcours individualisés prévus par la loi Orientation et réussite étudiante (ORE) sont essentiels pour la démocratisation de la réussite. Mais il convient de renforcer aussi la place des directeurs des études dans leur rôle ou alors, s'il y a trop de freins à cette prise en charge, d'ouvrir une réflexion sur la mise en place des conseillers pédagogiques en licence.
- Former nos étudiant.e.s à une culture disciplinaire leur permettant de déployer des compétences dans le cadre de leur insertion professionnelle future mais également leur apporter des connaissances pour mieux comprendre la Société et la Nature permettant de répondre aux nombreux défis de notre société (traitement des maladies, alimentation, vieillissement, crise climatique...).

Pour décliner ces orientations, la lettre de cadrage offre un cadre technique qui laisse une large part aux équipes pédagogiques pour construire une offre de formation qui s'inscrit dans la dynamique scientifique de l'Université mais qui doit aussi prendre en compte les attentes sociétales en termes d'égalité des chances, d'émancipation, d'insertion professionnelle des étudiant.e.s mais également de formation tout au long de la vie. Pour être plus explicite, une formation n'est pas l'agrégat d'aspirations individuelles mais doit répondre à des objectifs pédagogiques, scientifiques et sociétales dans le cadre d'une mission de Service Public, c'est dans ce cadre aussi que les différentes instances élues doivent pouvoir s'exprimer et délibérer.

Aussi pour revenir aux éléments de la lettre de cadrage, le collectif « L'Université Autrement » tient à souligner la méthode de concertation qui a été celle de l'écoute et du dialogue dans les composantes. La lettre de cadrage a pris en compte nombre des échanges, des questionnements et des interrogations des responsables pédagogiques et laisse aux équipes une autonomie pédagogique importante dans un cadre d'une soutenabilité malgré tout contrainte.

Le collectif « L'Université Autrement » souhaite revenir sur des éléments des débats :

- Sur les 1 500 heures : Les évaluations montrent que les étudiant.e.s n'ont plus de temps pour travailler en groupe, travailler plus en profondeur leur cours et survolent trop souvent les contenus. La question des 1.500 heures ne doit pas être abordée sous l'angle des charges d'enseignement et des services mais bien sur la déclinaison d'un référentiel dans les apprentissages et les compétences demandées à l'issue d'une licence. Ainsi, si on prend l'exemple du volume horaire de la licence de Droit de Paris Panthéon-Assas dont l'exigence académique et scientifique est connue de tous, un diplômé de licence aura eu 1389 heures de cours (L1 : 507, L2 420, L3 : 471) avec éventuellement 210 heures facultatives dont ces évaluations ont lieu par des points bonifiants. Aussi, la question des 1500 heures doit être abordée sous l'aune de la réussite des étudiant.e.s.
- Sur la construction modulaire : Après trois ans de déploiement, la construction modulaire a montré ses aspects positifs (lisibilité de l'offre de formation et de la construction pédagogique, lisibilité accrue dans le cadre des réorientations et du traitement des validations des acquis, possibilité dans certaines licences en L2 et L3 de développer d'autres compétences). Il y a aussi des points noirs : la mise en place de module 3 construit uniquement à partir des modules 1 et 2 dans d'autres disciplines a montré les limites d'un point de vue des prérequis attendus avec des résultats souvent catastrophiques pour les étudiant.e.s et une vraie contrainte en termes d'organisation des emplois du temps pour les étudiant.e.s comme pour les enseignant.e.s.

Par ailleurs, la construction de l'offre de formation en licence doit permettre aux étudiant.e.s d'envisager un parcours de formation en master. Ainsi le module 3 pourra en particulier en L3 s'inscrire dans cette démarche. Aussi, le collectif « L'Université Autrement » souhaite amender la lettre de cadrage en précisant un élément du

module 3. Ce module doit également être pensé comme un module qui prépare au parcours de formation en master en adéquation avec la future offre mais également en proposant, en particulier dans les formations où la pression d'intégration en master est élevée, des possibilités de poursuite d'études ou d'insertion professionnelle dans d'autres parcours de formation et/ou dans d'autres universités (Inspé).

- Sur les points bonifiants : L'introduction des points bonifiants dans l'offre de formation permet de répondre à une certaine rigidité de l'offre actuelle (obtention du MOBIL) et permet de valoriser des parcours étudiants. Le collectif « L'Université Autrement » souhaite que, en plus du CERCIP, il y ait l'introduction de points bonifiants dès la première année pour le sport, une langue vivante 2, l'engagement associatif et culturel ou dans le cadre d'un ou deux enseignements facultatifs par semestre avec un cadrage de deux fois trois points par semestre (sur une moyenne à 300/600, cela revient à un complément de 0,20 sur une notation sur 20).
- Sur l'enseignement des langues : l'argument pédagogique des enseignant.e.s de langues a été entendu avec le maintien du volume horaire actuel. Si les situations diffèrent selon les composantes dans l'appropriation du Centre de Ressources en Langues, là où les équipes pédagogiques fonctionnent de manière très active, il y a une vraie réflexion sur la progression demandée aux étudiants sur six semestres de 18 heures.

Il est proposé d'aller plus loin car l'apprentissage d'une ou deux langues vivantes est un véritable passeport pour l'insertion des étudiant.e.s et trop souvent la deuxième langue est délaissée. Si proposer une deuxième langue dans le cadre du CERCIP est intéressante, il sera ici plus question d'un éveil culturel car l'absence de pratique pendant 18 mois d'une deuxième langue peut être rétrograde pour les étudiant.e.s. Aussi, le collectif « L'Université Autrement » propose de mettre en place dès la rentrée 2024 un dispositif Europe + où les étudiant.e.s pourront dès la première année poursuivre une deuxième langue vivante (Espagnol, Allemand) ou des cours d'anglais renforcé. Ce dispositif complémentaire permettrait aussi de répondre aux attendus exprimés dans la lettre de cadrage relative au Master et à l'apprentissage d'une Langue Vivante étrangères.

- Sur l'ouverture au monde professionnel : Si la lettre de cadrage rappelle l'importance du MOBIL comme outil pour permettre aux étudiant.e.s d'élaborer leur projet professionnel et d'étude, le collectif « L'Université Autrement » tient à souligner l'importance du stage en licence comme valorisation du parcours étudiant. La place du stage mériterait d'être précisée et d'être explicite dans les maquettes de formation. Car au-delà de l'aspect pédagogique, il y a également une contrainte réglementaire où seule la présence d'un stage dans la maquette (au caractère optionnel ou facultatif) permet à l'étudiant.e de réaliser un stage. Dans ce sens, il est proposé de préciser la lettre de cadrage en proposant aux équipes pédagogiques d'intégrer la possibilité de réaliser un stage en L2 et en L3.
- Sur la seconde chance : Sur ce sujet, l'université est en retard, les expériences dans d'autres universités (Lille, Nice, Vannes...) doivent être des points d'appui pour voir ce qui marche et ce qui ne marche pas. À l'heure actuelle, la deuxième session est-elle une deuxième chance ou n'a-t-elle aucun sens ? Investissement minimum des étudiants comme des équipes pédagogiques, tension sur le calendrier universitaire, mobilisation de moyens humains, il faut sur ce sujet redonner un sens à cette deuxième chance tant dans les attendus pédagogiques que dans la gestion au quotidien. Et il est hors de question que les outils informatiques ou progiciel entraînent une surcharge de travail aux gestionnaires pédagogiques comme au service de pilotage largement éreintés. Mais de manière générale, il peut y avoir une inquiétude à mettre en place une nouvelle organisation pédagogique qui entraînerait une augmentation de la charge de travail des enseignants comme des gestionnaires pédagogiques. C'est une crainte réelle.

Un travail collectif, interdisciplinaire et associant tous les acteurs de la communauté universitaire pourrait à la rentrée être mis en place sous la forme d'un séminaire « Educathon » déjà expérimenté avant la crise sanitaire et serait indéniablement un élément structurant pour les équipes pédagogiques.

- Sur le master : Le cadrage proposé permet aux équipes pédagogiques de pouvoir élaborer un travail collectif grâce à l'auto-évaluation des formations à partir d'un volume horaire dédié. Si nous faisons confiance pour que chacune et chacun travaillent en intelligence pour proposer une offre de formation attractive dans un environnement national fortement concurrentiel, les instances, les élu.e.s à la CFVU comme ceux du conseil d'administration devront cependant pouvoir disposer en amont de l'architecture de l'offre de formation proposée, des nouveautés, créations et suppressions car en dehors de l'aspect pédagogique, ne soyons pas naïfs, il peut y avoir des guerres de territoire qui entraînent aussi à terme des conflits et des souffrances au travail. Le rôle des élu.e.s sera aussi de tempérer ou d'équilibrer les évolutions proposées ou imposées.
De même, il paraît important de pouvoir délibérer sur les répartitions horaires entre les composantes qui prennent aussi en compte les taux de réussite en L3 comme en master 1.
- Sur l'apprentissage : En quelques années, l'apprentissage a connu une évolution importante dans les politiques publiques. Ce type de formation est de plus en plus demandé par les étudiant.e.s et tous les secteurs d'activité recrutent. Les équipes pédagogiques auraient une vraie plus-value de développer une construction pédagogique intégrant l'apprentissage.
- Sur le suivi de mémoire ou de stage : Ce temps d'apprentissage des étudiant.e.s est essentiel dans la formation et entraîne un investissement important des équipes pédagogiques. Pourtant comme le rappelle la lettre de cadrage, la prise en charge de ce temps de travail est très hétérogène entre les composantes et nombreux sont les enseignant.e.s-chercheur.se.s qui souhaitent une reconnaissance de ce travail. Le collectif « L'Université Autrement » demande sur ce point une véritable transparence et équité entre les enseignant.e.s-chercheur.se.s de toutes les sections disciplinaires. Il souhaite que chaque formation en licence comme en master indique, dans le cadre de la prochaine offre de formation et à partir des effectifs actuels, les modalités de prise en charge et de suivi des étudiants. Ce point important devra être un point traité dans le cadre du groupe de travail « Régime indemnitaire et référentiel des tâches ».

M. Pascal CHAREILLE répond que des propositions de CERCIP sont envisageables lorsqu'il y a une comptabilité avec l'emploi du temps et sans garantie de volume horaire (pas 18 mois d'interruption, continuité possible). Toutefois, les ressources ne sont pas extensibles pour offrir aux étudiant.e.s une deuxième langue, principalement du fait de leur grand nombre. Concernant le renforcement en anglais, les enseignant.e.s de LV1 sont déjà en difficulté car les ressources ne permettent pas d'assurer la charge en restant au seuil des heures proposées (6 semestres). Il faudrait recourir à des ressources extérieures que nous n'avons pas.

La faculté de faire des stages est inscrite dans le cadre du MOBIL qui est obligatoire. Il est par ailleurs complexe de trouver des stages pour l'ensemble des étudiant.e.s.

M. le Président ajoute que les pratiques sont très différentes d'une composante à une autre, ce qui rend la chose très difficile à grande échelle. L'université cherche à harmoniser et à prendre en compte les particularités de chaque composante.

Les parcours individualisés sont complexes, voire impossibles à mettre en place avec les moyens actuels de l'établissement mais M. le Président espère néanmoins avoir un accompagnement renforcé des étudiant.e.s.

M. Emmanuel NERON demande à ce que les seuils d'ouverture des licences apparaissent dans la lettre de cadrage afin d'engager un dialogue, notamment sur les possibilités de mutualisation et d'harmonisation.

M. le Président précise que l'ajout des « seuils attendus » est possible. Ils ne seront cependant pas mis en œuvre ensuite. Il ajoute qu'il est plus pertinent de penser le volume/la dotation par composante afin de les laisser organiser leurs offres.

M. Florent MALRIEU ajoute que l'indicateur HEURE permet de moduler les maquettes mais précise que tous les masters n'ont pas vocation à accueillir 40 étudiant.e.s par an.

Mme Barkaroum REAILI :

- Demande à ce que la situation sociale des parents des étudiant.e.s apprenti.e.s soit inscrite dans le bilan afin de venir compléter leurs profils ;
- Demande si des pédagogies de projets sont proposées aux étudiant.e.s qui ne sont pas apprentis ;
- Alerte sur les difficultés d'accès aux réseaux de certains étudiant.e.s.

M. le Président relève que les situations varient selon les composantes (les étudiant.e.s de l'IUT de Blois sont par exemple très accompagné.e.s). Il ajoute qu'un travail de sensibilisation à l'apprentissage doit être mené.

Il ajoute que des heures spécifiques de travaux par projet sont déjà très présentes dans les cursus. Enfin, il indique qu'il n'existe pas à ce jour – à sa connaissance – de statistiques faisant état de la situation sociale des parents d'étudiant.e.s-apprenti.e.s. Une demande sera adressée au CFA des Universités en ce sens.

Mme Anne TAILLANDIER-SCHMITT relève qu'il y a une disparité dans les offres de stages proposées aux étudiant.e.s. Les secteurs social ou associatif sont particulièrement difficiles d'accès.

Mme Anne BESNIER ajoute qu'un grand nombre d'entreprises ne trouvent pas à embaucher tandis qu'elles n'acceptent aucun.e apprenti.e/stagiaire. Elle indique que le problème résulte également de la disparité entre les masters, certains orientant vers la professionnalisation et d'autres vers la recherche. Mme Anne BESNIER demande s'il est possible d'avoir des licences orientant vers les masters et des licences orientant davantage vers une professionnalisation.

M. le Président répond que les offres de formations de licence de l'université invitent les étudiant.e.s à entreprendre une réflexion sur leur insertion professionnelle, notamment par le biais des stages MOBIL et des projets tutorés, sans devoir toujours faire un master.

M. Pascal CHAREILLE rappelle que cette approche du cycle de formation est nationale.

M. Benoît WOLF se demande comment inciter les équipes pédagogiques à valoriser et à développer l'apprentissage. Il indique que les réticences en interne sont dues à une méconnaissance et à la crainte d'une surcharge de travail

M. le Président considère qu'il faudra davantage communiquer sur cette offre.

Mme Christine GEORGELIN rappelle qu'un master en apprentissage qui ne trouve pas son public n'est pas reconduit et que l'université a un manque cruel d'offres d'embauche. Il faut donc maintenir un équilibre avec le service de formation continue afin de ne pas créer des disparités.

M. Florent MALRIEU propose d'organiser des réunions d'information et de discussion.

M. Emmanuel NERON considère que le niveau de formation standard des étudiant.e.s à la transition écologique ne suffira très rapidement plus et qu'il faudra alors des mécaniciens et électroniciens pour prendre en compte cette problématique afin d'avoir une maîtrise disciplinaire de cet enjeu.

M. le Président agréé que ce point devra être pris en compte.

Mme Barkaroum REAILI demande s'il y a des compétences transversales dans le référentiel des compétences.

M. Pascal CHAREILLE indique que celles-ci seront formalisées dans la future offre de formation : les équipes pédagogiques devront les identifier pour chaque élément pédagogique.

M. le Président propose d'étayer la proposition d'offre des stages (leur place en licence) et d'ajouter à la lettre de cadrage les seuils d'ouverture des licences.

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité le cadrage de la nouvelle offre de formation par la délibération n°2022-69.

4. AFFAIRES FINANCIERES

4.1. Propositions de la commission des moyens du 1^{er} juillet 2022

Mme Christine GEORGELIN présente les propositions de la commission des moyens du 1^{er} juillet 2022.

Le dispositif d'exonération des droits des étudiant.e.s en exil est traité au point 7.2. CFVU – Vie universitaire – délibération n°2022-081.

Le tarif du DIU échographie en gynécologie obstétrique est révisé. Il équilibre le diplôme en coût complet et prévoit l'ouverture en formation initiale.

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité les propositions de la commission des moyens du 1^{er} juillet 2022 par la délibération n°2022-70.

5. AFFAIRES GENERALES, JURIDIQUES ET STATUTAIRES

5.1. Création de la cellule d'écoute, d'accompagnement et de veille contre les discriminations, les violences et le harcèlement des étudiant.e.s

M. Nicolas OPPENCHAIM explique que la cellule d'écoute généraliste est dorénavant remplacée par deux cellules dont la création a été votée en Conseil d'administration.

Cette nouvelle cellule s'inspire de la cellule de lutte contre les violences sexistes et sexuelles avec la création d'une cellule restreinte et d'une cellule élargie. La cellule comprendra notamment un responsable administratif et deux étudiant.e.s qui seront désigné.e.s par le CAC après appel à candidature.

M. Thomas SIGAUD demande si les cellules ont vocation à remplacer les interventions organisées au sein des composantes.

La cellule élargie a un rôle d'information, de veille et de prévention auprès des étudiant.e.s. et la cellule restreinte entend les personnes qui la saisissent. La cellule n'a pas à être saisie lorsque les affaires ont vocation à être réglées en interne par les composantes. Elle reste néanmoins une possibilité supplémentaire offerte aux responsables et aux étudiant.e.s lorsqu'un dépaysement s'avère nécessaire et en présence d'actes graves.

M. le Président souligne que la saisine des cellules dépend avant tout de la gravité des faits. Il informe également le conseil de la mise en place d'une commission mixte CHU / université pour faire régulièrement le point sur les affaires concernant conjointement les deux établissements.

M. Emmanuel NERON demande à ce que soit formalisé le retour vers le directeur ou la directrice de la composante. Il demande à ce que chaque responsable soit informé de l'existence de cette cellule afin qu'il ne soit pas reproché que l'étudiant.e ignorait son existence et ne l'a pas saisie.

Mme Florence ALAZARD précise que la pluralité des acteurs de terrains est importante et que certaines questions doivent être réglées au plus près des étudiant.e.s.

M. Oscar BRETONNEAU se demande si la cellule est compétente lorsque les faits de violences ou de harcèlements sont commis par les personnels/enseignant.e.s. Il demande à ce que cette information soit précisée et à ce que les trois commissions soient bien identifiées dans leurs objets.

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité la création de la cellule d'écoute, d'accompagnement et de veille contre les discriminations, les violences et le harcèlement des étudiant.e.s par la délibération n°2022-71.

5.2. Statuts de l'Institution d'administration des entreprises (IAE)

Les statuts de l'IAE ont déjà été présentés et reçus le 23 juin 2022 en Comité Technique. Ce dernier a donné un avis positif à l'unanimité, sous réserve d'opérer une modification. Ils se basent sur les statuts utilisés dans le réseau des IAE et précisent notamment les missions, instances, équipes et compétences du conseil. Ils insistent également sur le rôle des IAE dans l'offre de formation publique en science de gestion.

M. Oscar BRETONNEAU note le déséquilibre existant entre la part très forte des personnalités extérieures et celle assez faible des étudiant.e.s élu.e.s.

M. le Président indique que ces proportions sont courantes et normales pour les composantes type école ou institut.

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité les statuts de l'Institut d'administration des entreprises par la délibération n°2022-72.

5.3. Délégation de pouvoir au Président pour signer des marchés publics

La délégation de pouvoir accordée au Président porte sur deux marchés :

- Marché de fourniture d'ouvrages imprimés en langue française ou étrangère pour l'université sur la période 2022-2026 ;
- Marché des contrats d'assurance 2023-2027 (ce marché ne concerne pas l'assurance responsabilité civile).

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité la délégation de pouvoir au Président pour signer des marchés publics par la délibération n°2022-73.

5.4. Conventions internationales

Mme Colombine MADELAINE présente au Conseil d'administration les conventions suivantes :

- Renouvellement de la convention d'échanges d'étudiant.e.s entre l'université de Laval, la Faculté de Pharmacie (Canada) et l'UFR de Sciences Pharmaceutiques de l'université de Tours ;
- Prolongation d'un an par avenant du Master Franco-Vietnamien de Mathématiques Appliquées entre l'université de Science d'Ho Chi Minh Ville (Vietnam) et le Département de Mathématiques de l'UFR Sciences et Techniques de Tours. La pérennité de ce diplôme tenu en distanciel pendant deux années avait été mise en cause. Les cours reprennent désormais en présentiel.
- Création d'une convention spécifique Erasmus+ : Projet « Digital Electronics Collaborative Enhanced Learning » entre l'Universidad de Alcalá et le département « Electronique et Génie électrique » de Polytech Tours. Ce projet a été approuvé par la commission européenne.

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité les conventions internationales susmentionnées par la délibération n°2022-74.

5.5. Subvention au Bureau des élèves de Polytech'Tours

L'École polytechnique de l'université de Tours (EPU) souhaite verser une subvention d'un montant de 13 500€ au bureau des élèves (BDE).

M. Emmanuel NERON indique que le bilan a été présenté en conseil. Il y a une légère augmentation par rapport à celui de l'an passé et la subvention est sensiblement en dessous des demandes des étudiant.e.s.

M. Oscar BRETONNEAU demande la production du budget prévisionnel en pièce préparatoire.

M. Emmanuel NERON indique que les étudiant.e.s l'ont présenté en conseil et qu'il sera retransmis.

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité la subvention au BDE de Polytech'Tours par la délibération n°2022-75.

6. RESSOURCES HUMAINES

6.1. Utilisation des emplois d'enseignants-chercheurs vacants à la rentrée 2022 – session fil de l'eau

Les emplois d'enseignant.e.s-chercheur.se.s vacants à la rentrée 2022 concernent principalement les mutations, départs à la retraite et changements internes et externes. Mme Christine GEORGELIN précise que les demandes des composantes ont bien été prises en compte.

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité l'utilisation des emplois d'enseignants-chercheurs vacants à la rentrée 2022 (session fil de l'eau) par la délibération n°2022-76.

6.2. Lignes directrices de gestion relatives à la promotion et à la valorisation des personnels Biatss

Mme Anne KHOURY effectue un rappel du dispositif mis en place ainsi que du contexte d'adoption des lignes directrices de gestion.

Les principes ayant guidé l'élaboration des lignes directrices de gestion sont notamment l'égalité entre les hommes et les femmes et le respect des obligations déontologiques.

La première réunion de cadrage a eu lieu le 2 mars 2022. Le comité technique y a apporté quelques modifications le 23 juin.

Les principes d'organisations retenus mettent l'accent sur la nécessité d'avoir un vivier d'experts polymorphe, de veiller au maintien des équilibres et à l'élaboration de deux grilles d'évaluation sur 50 points ainsi que de l'aménagement de l'article 93 de la loi de transformation de la fonction publique pour les personnels en situation de handicap afin de leur permettre d'accéder à un corps de catégorie supérieur.

M. Philippe ROINGEARD regrette que la grille ne prenne pas en compte la participation à l'encadrement de doctorants. Il se demande également comment se présentent les modalités du retour au personnel.

Mme Anne KHOURY précise que tous les personnels sont amenés à participer à des sessions de formations et que des courriers seront adressés aux agents afin de leur indiquer les possibilités de valorisations qui leurs sont offertes. S'agissant des modalités de retours, elle indique qu'il sera demandé à des experts de venir préciser les points à améliorer.

Mme Barkaroum REAILI demande quels sont les attendus de l'autoévaluation.

Mme Anne KHOURY explique qu'il est prévu de former des experts. La grille d'évaluation sera harmonisée et présentée pour plus de transparence.

M. Benoît WOLF rappelle que cette délibération est le fruit de plusieurs groupes de travail, qui ont permis de construire un dispositif plus transparent et plus collégial dans la gestion des carrières des ingénieur.e.s et personnels techniques de recherche et formation (ITRF). Certains regrettent la disparition de la place des représentant.e.s des personnels dans les CAPA dans la gestion des carrières. Mais qui peut dire que, en termes de transparence et d'équité, toutes les organisations syndicales étaient irréprochables dans le traitement des dossiers et ne choisissait pas les bon.ne.s candidat.e.s au même titre que les représentant.e.s de l'administration ?

Le collectif « L'Université Autrement formule deux propositions complémentaires concernant ces lignes directrices de gestion :

- Le collectif souhaite que le classement proposé par les composantes et directions soit un critère discriminant à la fin du processus de classement et non au début, qui vient corroborer les propositions du comité de classement après l'étude du groupe d'experts. La rédaction pourrait être la suivante : « en fonction des propositions faites par les rapporteurs des différents comités d'experts, il appartient au comité de classement des dossiers de proposer au Président un classement de 6 à 10 dossiers proposés. Le comité de classement veillera à l'équilibre genre des différentes promotions en prenant en compte la proportion femmes hommes du corps d'accueil et en veillant à l'équilibre par BAP et par composante. En cas d'égalité dans les évaluations des dossiers, le comité prend en compte les classements proposés par les composantes et direction.
- Par ailleurs, le collectif souhaite préciser les modalités de la communication en direction des élu.e.s de la CPE. Comme il s'agit d'une gestion individuelle de carrière, il est proposé que chaque groupe à la CPE puisse avoir communication de la liste des promouvables, de la liste des candidats et de la notation obtenue ainsi que le classement proposé. Concernant la communication au comité technique, celle-ci devrait prendre en compte le nombre d'agents, de promouvables et réaliser entre autres une analyse sur la parité proportionnelle dans la gestion des promotions.

M. Marc CLASTRE demande s'il y aura un comité d'expert.e.s par branche d'activité professionnelle (BAP) et, dans l'affirmative, quelle sera leur composition.

Mme Anne KHOURY répond que le comité d'expert.e.s sera formé par corps et que des binômes seront désignés pour étudier les dossiers. Leur nombre dépendra de la quantité de dossiers.

M. Bertrand BILLAULT précise que les Rectorats, pour des raisons d'équité, font étudier leurs dossiers par d'autres établissements et propose qu'il en soit fait de même ici.

Mme Anne KHOURY répond que cette possibilité a déjà été envisagée.

Le conseil d'administration approuve les lignes directrices de gestion relatives à la promotion et à la valorisation des personnels Biatss par la délibération n°2022-77 (21 votes pour, 0 votes contre, 1 abstention).

6.3. Composante C2 du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs – RIPEC

Mme Christine GEORGELIN explique que l'université n'a toujours pas été destinataire des lignes directrices de gestion ministérielles.

Trois groupes de fonctions sont prévus pour le volant C2 du RIPEC, qui est une indemnité fonctionnelle. Chacun de ces groupes dispose d'un plafond indemnitaire différent. Il est rappelé qu'on ne peut pas convertir cette indemnité fonctionnelle en décharge et réciproquement. Le cumul d'indemnités (ex. : indemnité fonctionnelle (C2) + prime individuelle (C3)) est quant à lui envisagé dans les textes.

Mme Christine GEORGELIN précise que l'université ne dispose d'aucun financement pour 2022 bien que tout doit être mensualisé. Donc la proposition faite au conseil d'administration est à minima : elle consiste essentiellement à transformer les anciennes Prime pour Charge Administrative (PCA) en prime C2 (directeurs de départements d'IUT ou de l'École Polytechnique Universitaire, les directeurs de composantes, les vice-président.e.s)

Il est proposé d'inclure les vice-président.e.s ainsi que la Présidence du CAC dans le groupe 3 du C2 à l'instar des directeurs et directrices de composantes, mais aussi de rendre bénéficiaire du C2 les directeurs et directrices de services EC (placés dans le groupe 2) et les chargés de mission EC (placés dans le groupe 1), en leur octroyant conjointement une prime annuelle de 1490€ et un volant de Référentiel d'équivalence horaire (REH) diminué de 24 heures équivalent travaux dirigés (ETD) par rapport au régime antérieur.

Les directeurs d'unité de recherche consultés pour leur éventuelle inclusion dans le régime C2 ont quant à eux privilégié la possibilité de conserver un maximum d'heures au sein du Référentiel d'équivalence horaire (REH) plutôt qu'une prime.

Mme Christine GEORGELIN précise qu'il paraît raisonnable, au vu de l'organisation de la composante C2, de ne pas cumuler plus de deux indemnités, dans la limite des plafonds et des textes réglementaires.

M. Benoît WOLF estime que la mise en place du nouveau régime indemnitaire dans ces trois dimensions nécessite d'être réalisée dans la transparence et la concertation. L'avant-projet des lignes directrices de gestion ministérielle fixe un premier cadre, tout en laissant des zones d'ombre et beaucoup d'interrogations. Un décret balai est attendu pour préciser certains points sujets à interprétation. Il interpelle le Rectorat sur ce point.

La question de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion au niveau de l'établissement n'est pas neutre car elles doivent permettre de co-construire un cadre connu de tous et partagé.

Le collectif « L'Université Ensemble » souhaite construire des lignes directrices de gestion concernant les enseignants du second degré pour ce qui concerne la gestion des promotions qui se traitent au sein d'une instance dont on ne connaît ni les critères ni les motivations.

La délibération proposée sur le même sujet au conseil d'administration de ce 11 juillet comporte elle aussi encore des points d'interrogation et des zones d'ombre. Il formule plusieurs remarques :

- Les lignes directrices de gestion ministérielle prévoient que les fonctions et responsabilités sont déterminées par décision du chef d'établissement, conformément aux principes de répartition des primes définies par le conseil d'administration et aux lignes directrices de gestion de l'établissement. A propos des orientations politiques de l'établissement, la délibération ne précise pas les principes de répartition ni le périmètre des groupes et ne rappelle pas les plafonds indemnitaires.
- De même, les lignes directrices de gestion ministérielle précisent que la mise en œuvre de la composante fonctionnelle ne remet pas en cause les décharges accordées par l'établissement dans le cadre de son référentiel horaire. Ainsi, si, pour bénéficier de cette composante fonctionnelle, les enseignants-chercheurs doivent exercer les fonctions concernées en sus de leurs obligations de service, le référentiel horaire s'inscrit bien dans les obligations de service. Il n'y avait donc pas d'opposition à présenter un état complet des primes comme des décharges ce qui est bien le cas pour les directeurs de service ou chargés de mission enseignant-chercheur.
- Par ailleurs, la prise en compte des personnels affectés à une unité de recherche intègre-t-elle les personnels titulaires ou l'ensemble des personnels rattachés à une équipe de recherche, y compris les agents sur contrat de recherche qui nécessitent un vrai travail du directeur de laboratoire ?
- Pourquoi ces lignes directrices de gestion contiennent une présentation d'un référentiel horaire, sans présentation d'un référentiel d'équivalence pour celles et ceux qui s'investissent dans d'autres tâches collectives et en particulier les tâches liées à la pédagogie ?
- Enfin, si la délibération évoque les primes fonctionnelles, elle concerne uniquement les enseignant.e.s-chercheur.se.s. Qu'en est-il pour les enseignant.e.s qui exercent les mêmes fonctions, en particulier à l'IUT ? Vont-ils également bénéficier de la légère progression proposée ?

Mme Christine GEORGELIN indique qu'il s'agit du même principe de calcul que celui de l'an passé pour les personnels pris en compte pour les unités de recherche.

Mme Christine GEORGELIN ajoute que, concernant les directeurs de département, les avis recueillis lors du Groupe de travail sur les heures complémentaires et le REH sont partagés car il n'y a pas de fiche de poste claire pour l'instant sur la fonction de directeur.ice de département. Les collègues veulent conserver des heures d'équivalence horaire, la prime leur paraît à nouveau moins intéressante.

M. Benoît WOLF se demande si les directeur.rice.s d'unité de recherche sont des titulaires ou des contractuel.le.s.

Mme Emmanuelle HUVER répond que ce sont des titulaires.

M. Emmanuel NERON s'interroge sur la possibilité de cumuler les composantes C2 et C3. Mme Christine GEORGELIN répond que cette possibilité fera l'objet d'une discussion lors du prochain Conseil académique. Le groupe de travail travaille actuellement sur les lignes directrices de gestion et de promotion des enseignant.e.s-chercheur.se.s.

M. le Président ajoute qu'il trouverait étrange que l'on puisse bénéficier à la fois du C2 et du C3 pour une même mission et au même moment.

Le conseil d'administration approuve la composante C2 du régime indemnitaire des personnels enseignant.e.s et chercheur.se.s (RIPEC) par la délibération n°2022-78 (18 votes pour, 0 votes contre, 4 abstentions).

6.3bis Modification du référentiel d'équivalence horaire

Mme Christine GEORGELIN présente au conseil d'administration les modifications à apporter au référentiel d'équivalence horaire pour différentes fonctions de direction (cf le point 6.3).

Le conseil d'administration approuve la modification du référentiel d'équivalence horaire par la délibération n°2022-83 (18 votes pour, 0 vote contre, 4 abstentions).

6.4. Création du comité social d'administration – modification

Le conseil d'administration a approuvé le 9 mai 2022 la création et la composition du comité social d'administration. Il est nécessaire de préciser qu'il est présidé par le Président de l'université et comprend le responsable ayant autorité en matière de gestion des ressources humaines. Ces ajouts figurent à l'alinéa 1 de l'article 2 modifié.

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité la création du comité social d'administration (modification) par la délibération n°2022-79.

7. ÉTUDES ET VIE DE L'ETUDIANT

7.1. Propositions de la CFVU du 30 juin 2022 – Pédagogie

M. Florent MALRIEU présente au conseil d'administration les propositions de la commission de la formation et de la vie universitaire du 30 juin 2022 dans le domaine de la pédagogie :

- Demandes de bornage de l'année universitaire (2021-2022 et 2022-2023) ;
- Offre de formation CERCIP 2022-2023 ;
- Modifications de maquettes (licence, master, BUT, DU) : seules les modifications de maquettes qui n'en augmentent pas les coûts sont acceptées (ici, deux engendraient des augmentations) ;
- Cadrage de la valorisation des cours créés en anglais et nouveaux enseignements dédiés aux étudiants internationaux d'échange ;
- Statuts du centre de formation de musiciens intervenants (UFR ASH).

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité les propositions de la CFVU du 30 juin 2022 en matière de pédagogie par la délibération n°2022-80.

7.2. Propositions de la CFVU du 30 juin 2022 – Vie universitaire

Le conseil d'administration doit approuver les propositions de la commission de la formation et de la vie universitaire du 30 juin 2022 dans le domaine de la vie universitaire :

- Propositions de la commission FSDIE du 3 juin 2022 ;
- Cadre réglementaire d'exonération des étudiants en exil ;
- Nouvelle composition de la commission CVEC sociale ;
- Cadre réglementaire d'allocation des aides sociales exceptionnelles :
 - Ces aides viennent compléter celles du Crous. Il est proposé de n'ouvrir ce dispositif que jusqu'au 31 janvier 2023, la majorité des demandes se faisant avant janvier et le dispositif mobilisant très fortement les services (antenne financière, etc.).
 - Il n'y a pas eu de demande d'aide à la mobilité cette année à Blois. Cette aide est supprimée à la rentrée prochaine car Fil Bleu n'accepte de faire bénéficier ce tarif solidaire que si le nombre d'étudiant.e.s n'est pas trop important.
 - A partir de la rentrée prochaine sera mise en place une aide pour les publics qui ne peuvent pas être aidés par le Crous par le biais d'un accès à l'assistance sociale ainsi que d'une aide ponctuelle sur le même modèle que celle du Crous.

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité les propositions de la CFVU du 30 juin 2022 en matière de vie universitaire par la délibération n°2022-81.

7.3. Propositions de la CFVU du 30 juin 2022 – Conventions

M. Emmanuel NERON demande si la délivrance d'un diplôme d'État permet de parler de grade.

M. Jérôme BARRERE confirme que c'est le diplôme qui donne accès au grade.

Le conseil d'administration approuve à l'unanimité les propositions de la CFVU du 30 juin 2022 en matière de conventions par la délibération n°2022-82.

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

À Tours, le 11 juillet 2022

Le Président,

Arnaud GIACOMETTI