

**CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITÉ DE TOURS**  
Séance du 11 mars 2024**DÉLIBÉRATION n°2024-18**

Le conseil d'administration s'est réuni le lundi 11 mars 2024 en séance plénière, sur convocation du Président de l'université, adressée le vendredi 1<sup>er</sup> mars 2024.

**Point de l'ordre du jour :**

1.1. Compte-rendu du conseil d'administration du 5 février 2024

.....

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 5 février 2024.

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

<b>Nombre de membres constituant le conseil : 36</b>	<b>DÉCOMPTE DE VOIX</b>
<b>Nombre de membres en exercice : 36</b>	Abstentions : 0
<b>Quorum : 18</b>	Votants : 30
Membres présents : 23	Blanc(s) ou nul(s) : 0
Membres représentés : 7	<b>Votes exprimés : 30</b>
<b>Total des membres présents et représentés : 30</b>	<b>Majorité requise : 16</b>
	<b>Pour : 30</b>
	Contre : 0

**Pièce jointe :**

- compte-rendu du conseil d'administration du 5 février 2024.

Fait à Tours,

Le Président de l'université

Arnaud GIACOMETTI

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

Séance du 5 février 2024

Membres présents

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

Catherine BELZUNG ; Marc CLASTRE ; Emmanuel NERON ; Claude OPHELE ; Philippe ROINGEARD ;  
Pascal CHAREILLE ; Fabienne LABELLE ; Olivier PICHON ; Claudine TACQUARD ; Anne TAILLANDIER-SCHMITT ; Hovig TER MINASSIAN ;  
Gwenaëlle BAUDET ; Bertrand BILLAULT ; Xavier HOUILLIER ; Lucie LEPAGE ; Juliette ROUSSEAU ; Benoît WOLF ;  
Alissa GOUQUET ; Tristan ROGER ; Julie STENNE MEUTEY ;  
Anne BESNIER ;

Ont donné procuration :

- Pauline SAINT-MARTIN à Philippe ROINGEARD ;
- Philippe VENDRIX à Catherine BELZUNG ;
- Frédéric de NADAI à Benoit WOLF ;
- Colombine MADELAINE à Arnaud GIACOMETTI ;
- Joela LAPLEAU-GIRARD à Julie STENNE-MEUTEY ;
- Béatrice BARREIRA à Juliette ROUSSEAU ;
- Anne BESNIER à Arnaud GIACOMETTI (à partir de 17h).

Participaient à titre consultatif :

Florence ALAZARD, Vice-présidente en charge des conditions de travail, des relations humaines et sociales, du handicap et de la lutte contre les discriminations ; Marion AMALRIC, Vice-présidente en charge de la vie de campus, de la culture et des sciences avec et pour la société ; Corinne AUGÉ-GOUILLOU, Vice-présidente en charge de la démocratie universitaire, de la transparence et du dialogue avec les composantes ; Christine GEORGELIN, Vice-présidente en charge des moyens (finances et emplois) ; Sylvie HUMBERT-MOUGIN, Présidente du Conseil académique ; Emmanuelle HUVER, Vice-présidente en charge de la commission de la recherche (SHS) ; Sébastien LARRIBE, Vice-président en charge de l'immobilier ; Florent MALRIEU, Vice-président en charge de la formation et de la vie universitaire ; Nicolas OPPENCHAIM, Vice-président en charge de la santé, du handicap et de l'accompagnement social des étudiant.e.s ;

Pierre GABETTE, Directeur général des services ; Sylvie CROCHET, Directrice de cabinet ; Jérôme BARRÈRE, Directeur général des services adjoint et Directeur des affaires juridiques et du patrimoine ;

Alain BIDEAU, Directeur de l'UFR Lettres et Langues ; Marion BOUDON-MACHUEL, Directrice de l'UFR CESR ; Denys BRAND, Directeur de l'UFR Sciences pharmaceutiques ; Samuel CALLÉ, Directeur de l'IUT de Blois ; Jean-Charles LE BUNETEL, Directeur de l'IUT de Tours ; Patrick MARTINEAU, Directeur de l'École polytechnique de l'université de Tours ; Arnaud RIVIERE, Directeur de l'IAE Tours Val de Loire ; Thomas SIGAUD, Directeur de l'UFR Arts et Sciences humaines ;

Philippe DAILLOUX, Directeur des affaires financières ; Cloé FREULON et Thomas THUILLIER, représentants 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 ou un secrétaire de séance soit désigné par le conseil d'administration. Lucie LEPAGE, candidate, est désignée secrétaire de séance.

## **1. COMPTE-RENDU DU CONSEIL D'ADMINISTRATION**

### **1.1. Compte-rendu du Conseil d'administration du 18 décembre 2023**

M. le Président présente le compte-rendu du Conseil d'administration du 18 décembre 2023.

Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité le compte-rendu du conseil d'administration du 18 décembre 2023 par la délibération n°2024-001.

## **2. INFORMATIONS GENERALES**

### **2.1. Informations par le Président**

#### **➤ Démission de la vice-présidente étudiante Iona AYREAU**

M. le Président informe le Conseil d'administration de la démission de la vice-présidente Transition écologique et sociale, solidarité et dynamique associative, Iona AYREAU, et la remercie pour son engagement au cours de ces deux dernières années.

Cette nouvelle démission, qui intervient peu de temps après celle d'Agathe JOYEUX, ancienne vice-présidente étudiante, pose la question de l'engagement des étudiants et étudiantes dans la gouvernance de l'établissement. En effet, ces fonctions sont toujours complexes à assurer en parallèle de son cursus universitaire.

#### **➤ Dates importantes**

M. le Président rappelle quelques dates importantes :

- 16 février 2024 : Journées portes ouvertes de l'Université, en présence de Monsieur le Recteur d'académie le matin pour rencontrer les composantes qu'il n'avait pas pu voir en 2023 (IUT de Tours, UFR de Sciences Pharmaceutiques, UFR de Sciences et Techniques) ;
- 20 février 2024 : Une mission IGESR (Inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche) se déroulera à l'Université sur la thématique de la place des composantes dans le fonctionnement des universités ;
- 2 avril 2024 : Séminaire présidentiel sur la thématique « Qui sont nos étudiants et étudiantes ? » ;
- 4 avril 2024 : Élections partielles au Conseil académique afin de pourvoir deux postes vacants, un à la Commission de la formation et de la vie universitaire au sein du collège B du secteur 2 et un à la Commission de la recherche au sein du collège des HDR du secteur 3.

#### **➤ Rapport d'évaluation HCERES**

M. le Président rappelle que le rapport définitif du HCERES (haut conseil pour l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur) a été récemment transmis à l'Université.

Les forces principales de l'Université identifiées dans ce rapport sont les suivantes :

- L'Université présente un positionnement solide au niveau local ;
- L'Université est une université dynamique et attractive ;
- Le secteur de la recherche est diversifié et très productif ;
- L'Université a réussi à tirer profit de nombreux appels à projets, par exemple France 2030 ;

- L'Université a fourni des efforts pour s'améliorer dans un certain nombre de domaines.

Les faiblesses identifiées dans ce rapport, et appelant à une vigilance de l'Université sont les suivantes :

- Un problème d'attractivité existe au niveau des master : à effectif constant en licence, pour être dans la moyenne nationale et accueillir en proportion autant d'étudiants et étudiantes au niveau master, il faudrait accueillir deux fois plus d'étudiants en master à Tours, soit environ 3 000 étudiants de plus ;
- L'Université rencontre des difficultés à établir des priorités discriminantes ;
- La prise de conscience des grands enjeux stratégiques de l'Université au niveau des composantes et des services est insuffisante ;
- Les ressources propres ne sont pas encore assez développées dans les domaines du patrimoine et de la formation continue.

Les recommandations principales sont les suivantes :

- Établir des priorités et mieux maîtriser les questions de soutenabilité, à travers les actions suivantes :
  - o Faire des SAPS (sciences avec et pour la société) un point fort de l'Université ;
  - o Dégager des axes prioritaires dans le secteur de la formation ;
  - o Mieux définir la place des sciences humaines et sociales dans l'établissement ;
  - o Poursuivre le soutien au domaine de la santé humaine et animale ;
  - o Se doter de schémas directeurs supplémentaires dans les domaines suivants : Numérique et ressources humaines ; Innovation et valorisation ; Vie étudiante et de campus
  - o Avancer dans la rédaction d'une convention de site avec l'université d'Orléans et l'INSA CVL.

M. le Président rappelle que les observations sur ce rapport seront transmises au HCERES le 9 février et jointes au rapport, avant transmission du rapport complet à l'ensemble de la communauté universitaire et mise à disposition sur le site Web de l'université (<https://www.univ-tours.fr/l-universite/recueil-des-actes/rapports-hceres>).

#### ➤ **Chantiers transversaux 2024**

M. le Président présente les chantiers transversaux de l'année 2024.

Notamment, quatre grands projets d'établissement seront officiellement démarrés au cours de l'année 2024 :

- Loire Val Health (ExcellenceS) ;
- Loire Valley Innov' (PIU – Pôles universitaires d'innovation) ;
- Ambition Centre-Val de Loire (ASDES – Appel à projet relatif à l'Accélération des stratégies de développement des établissements d'enseignement supérieur et de recherche) ;
- NEOLAiA (kick off meeting le 7 février à Bruxelles) ;

Une négociation sera engagée avec le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche concernant le COMP (contrat d'objectifs, de moyens et de performances) 2024-2026 de l'établissement. Une audition au ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche est prévue le 21 mars 2024, pour une notification espérée avant l'été 2024.

Différents schémas directeurs seront construits et/ou finalisés au cours de l'année 2024 :

- Schéma directeur de la vie étudiante et de campus ;
- Schéma de développement durable et de responsabilité sociale et environnementale (DD&RSE), via l'Agenda Stratégique de Transformation Écologique et Sociale (ASTRES), qui comprend le Plan universitaire des mobilités (PLUM) ;
- Schéma directeur des énergies (SDE) ;

- Schéma pluriannuel de stratégie immobilier (SPSI).

Il est également ambitionné de finaliser la convention de coordination territoriale avec l'Université d'Orléans et l'INSA Centre-Val de Loire.

La nouvelle offre de formation sera quant à elle mise en place à la rentrée 2024.

Enfin, le renouvellement intégral des conseils centraux de l'Université se déroulera dans le courant du mois d'octobre 2024.

#### ➤ **Agenda social 2024**

M. le Président présente l'agenda social de l'année 2024, qui aura notamment pour objet d'œuvrer sur les points suivants :

- Les lignes directrices de gestion des enseignantes-chercheuses et des enseignants-chercheurs (objectif mars-avril 2024) ;
- L'adaptation du cadre du télétravail (objectif mars-avril 2024) ;
- La refonte des grilles des contractuelles et contractuels BIATSS et enseignantes et enseignants ;
- La mise en place d'une politique collective d'intéressement ;
- La préparation de la campagne de repyramidage des maitresses et maitres de conférences 2024.

## **2.2. Information sur le SPSI 2025-2029**

Jérôme BARRÈRE présente le bilan du schéma pluriannuel de stratégie immobilière (SPSI) 2020 – 2024 et le diagnostic du patrimoine en vue de l'élaboration du SPSI 2025 – 2029.

Il précise ensuite le calendrier d'élaboration du SPSI 2025 – 2029 :

- Le quatrième trimestre 2023 a été dédié à l'élaboration du bilan du précédent SPSI et du diagnostic exhaustif du patrimoine immobilier ;
- Les deux premiers trimestres 2024 seront dédiés à l'élaboration de la phase stratégique du SPSI 2025 – 2029 ;
- Les deux derniers trimestre 2024 seront consacrés aux avis des tutelles et à l'approbation par le conseil d'administration de l'université du SPSI 2025 – 2029.

#### ➤ **Méthodologie d'élaboration**

Jérôme BARRÈRE rappelle que le SPSI est un document prospectif et stratégique portant sur le domaine immobilier.

Il comporte trois parties :

1. Contexte ;
2. Diagnostic exhaustif du patrimoine immobilier (fonctionnel, réglementaire, environnemental, des moyens humains, du système d'information, etc.) ;
3. Stratégie immobilière.

#### ➤ **Bilan du SPSI 2020 – 2024**

Jérôme BARRÈRE précise que le SPSI se termine en 2024. Toutefois, il convient de réaliser dès à présent le bilan d'exécution du SPSI pour la période 2020 – 2024.

**Bilan de la dévolution :** La dévolution du patrimoine s'est terminée le 29 août 2023. Désormais, l'université est propriétaire de 92 % du patrimoine dont elle dispose.

**Bilan de la stratégie patrimoniale :** La stratégie du SPSI 2020 – 2024 se structurait autour de quatre items :

- **Rassembler :** L'objectif était de diminuer les sites et/ou bâtiments isolés afin de rassembler étudiants et personnels autour de grand pôles immobiliers. Il présente le bilan suivant :
  - Restitution du site Victor Hugo à la ville de Tours
  - Abandon de la cession du site Fromont, car étant impossible juridiquement et non adaptée compte tenu des effectifs au sein des UFR ASH et LL
  - Restitution du site Dassault 2 à la ville de Tours fin 2025

- Report du projet « horizon 2040 » consistant à un campus santé sur Trousseau / Grandmont
- **Transformer** : L'objectif était de transformer les locaux afin d'améliorer la performance énergétique et s'adapter aux nouveaux usages numériques. Il comprend plusieurs actions :
  - Opérations CPER
  - Plans de relance et de résilience, réseau de chaleur, panneaux photovoltaïques, relamping
  - Schéma directeur des énergies
  - Fac'Lab, salles de captation, salles de visioconférence, mise en sécurité des data centres et data centre régional
- **Utiliser** : L'objectif était d'optimiser l'occupation des locaux. Cet item comprend trois actions :
  - Regroupement (en partie) des animaleries
  - Optimisation du taux d'occupation des locaux (61 % en 2017 pour 74,25 en 2023), sur une base de 32 semaines d'ouverture à raison de 36 h par semaine
  - Reconfiguration des espaces d'apprentissage
- **Valoriser** : L'objectif était de valoriser le patrimoine bâti et non bâti afin d'améliorer l'image de l'établissement et développer les ressources propres. Cet item comprend 5 actions :
  - Refonte de la tarification des locations des locaux
  - Distributeurs automatiques (hausse constante des recettes) et food-trucks (400 K € de recettes annuelles)
  - Projet de « centre de conférences des Tanneurs », qui a finalement été abandonné
  - Projet de résidence universitaire sur le site Portalis en partenariat avec le Crous, qui a été redimensionné
  - Projet de valorisation de l'espace non bâti sur Gouazé, qui a finalement été abandonné

**Bilan de la stratégie d'intervention** : Quatre séries d'opérations peuvent être mentionnées :

- **Opérations et travaux visant à assurer la sécurité des personnes et des biens (travaux réglementaires et de maintenance)** :
  - Agenda d'accessibilité programmé (Ad'AP)
  - Mise aux normes et remplacement des systèmes de sécurité incendie (SSI)
  - Mise en sécurité des toitures-terrasses
  - Mise en sécurité des data centres
  - Mise en sécurité des sites
  - Marchés de maintenance des installations et vérifications techniques réglementaires (VTR)
- **Opérations et travaux visant à assurer l'entretien du patrimoine et à le conserver en bon état** : Conformément au SPSI 2020 – 2024, l'objectif d'augmentation annuelle du budget dédié au gros entretien et renouvellement (GER) et la maintenance courante de 3 % a été respecté (soit un montant annuel de 1,4 M €), sauf en 2024 compte tenu du contexte budgétaire de l'établissement.
  - GER : Les opérations programmées dans le cadre du GER ont été réalisées sous réserve de quelques adaptations liées à l'évolution bâtementaire ou aux urgences
  - Maintenance courante
- **Opérations et travaux visant à améliorer la performance énergétique du patrimoine** :
  - CPER 2015 – 2020 : Réhabilitation de l'IUT de Tours, du bâtiment Vialle et du site des Tanneurs (phase 1)
  - CPER 2021-2027 : Réhabilitation de bâtiments sur le site de Grandmont (en priorité le bâtiment G – ancienne bibliothèque universitaire)

- Plan de relance : 2 projets ont été retenus : rénovation des toitures-terrasses et des huisseries dans le bâtiment L de Grandmont, rénovation de toutes les installations de ventilation et climatisation du bâtiment Y de Grandmont
  - Plan de résilience : projet de la gestion technique centralisée, qui permet de commander les équipements de chauffage, climatisation et ventilation à distance
  - Installation de panneaux photovoltaïques (EPU, Gouazé) en autoconsommation collective
  - Raccordement au réseau de chaleur
  - Schéma directeur des énergies
- **Opérations et travaux visant à adapter le patrimoine aux missions et aux nouveaux usages :**
- CPER 2015 – 2020 : Restructuration de l'EPU, réhabilitation du bâtiment Vialle
  - CPER 2021 – 2027 : Travaux pour l'UFR d'odontologie, aménagement d'un bâtiment de biologique / infectiologie sur Bretonneau, équipement pour les activités physiques et culturelles sur Portalis
  - Opérations de travaux pour les nouveaux usages numériques
  - Travaux d'adaptation pour les composantes, entités de recherche et services

➤ **Diagnostic du parc immobilier**

Le diagnostic du parc immobilier vise à :

- Recenser et inventorier les biens ;
- Réaliser un diagnostic d'occupation, fonctionnel, technique, de valorisation, etc.

Le diagnostic du parc immobilier est opéré pour chaque pôle et site immobiliers. À l'issue de ce diagnostic, une segmentation est opérée au regard de trois séries d'indicateurs élaborées par la Direction de l'immobilier de l'État : préservation, optimisation et modernisation. Chaque bâtiment fait alors l'objet d'une note au regard de ces indicateurs. La segmentation du parc immobilier permet d'élaborer la stratégie d'intervention et de prioriser les actions à mettre en œuvre.

➤ **Diagnostic des moyens humains**

À ce jour, 44,3 ETP sont consacrés à la fonction immobilière. Il s'agit essentiellement d'agents de la Direction des affaires juridiques et du patrimoine (DAJP), mais il y a également des agents de la Direction des affaires financières (DAF), de la Direction des systèmes d'information (DSI) et de la Direction Prévention, Logistique, Santé, Sécurité & Sûreté (DPL3S).

Ces agents se répartissent autour de quatre missions :

- Asset management (stratégie, conception et animation) ;
- Property management (gestion administrative, technique et financière) ;
- Facility management (exploitation, entretien) ;
- Project management (montage et conduite d'opérations).

➤ **Diagnostic du système d'information immobilier**

Plusieurs outils ont été mis en place au cours de la période 2020 - 2024 afin de faciliter le pilotage de la fonction immobilière :

- Système d'information du patrimoine (Active 3D) ;
- Plateforme de demande d'intervention de maintenance et de dépannage (PAL) ;
- Outil ADAJ de gestion et de suivi des conventions relatives au patrimoine.

➤ **Diagnostic financier**

Au total, 70 M € de dépenses pour l'immobilier ont été engagées au cours des 5 années du SPSI.

➤ **Phase stratégie du SPSI 2025 – 2029**

La phrase stratégie comprend 7 items :



- Stratégie d'établissement : schémas directeurs, contrat d'établissement ;
- Stratégie patrimoniale ;
- Stratégie d'intervention ;
- Synthèse de la phase stratégie ;
- Suivi de la mise en œuvre du SPSI ;
- Projection des phases stratégie patrimoniale et stratégie d'intervention au-delà de la période du SPSI ;
- Coût et financement des opérations immobilières (soutenabilité).

Les objectifs de la phase stratégie sont de :

- Développer une vision stratégique à 5 ans du parc immobilier de l'université ;
- Opérer une segmentation du parc immobilier au regard des actifs ;
- Définir des opérations patrimoniales envisagées au cours de la période.

Pour élaborer cette stratégie trois groupes de travail vont se réunir entre mars et mai 2024. Un appel à candidatures va être envoyé aux membres des conseils, des composantes et des services afin de participer à ces groupes.

Le SPSI devra être rendu en juin 2024 pour examen par les tutelles.

Philippe ROINGEARD demande si une négociation peut être engagée avec le Conseil départemental d'Indre-et-Loire au sujet de la cession du site Fromont.

Jérôme BARRÈRE répond qu'il peut y avoir une discussion, mais il doute qu'une cession au bénéfice de l'université soit acceptée par le Conseil départemental d'Indre-et-Loire.

M. le Président précise que, au-delà de cet aspect juridique, ce site est aujourd'hui indispensable pour accueillir les étudiants issus des UFR Lettres et Langues et Arts et Sciences Humaines. Il serait même envisageable de s'interroger sur la pertinence d'une densification de ce site.

Emmanuel NERON constate une hausse de 13 points du taux d'occupation des bâtiments. Il souhaite connaître les facteurs explicatifs d'une telle augmentation.

M. le Président indique à titre liminaire que le référentiel utilisé par l'État n'est pas très pertinent sur ce sujet. En effet, l'université utilise davantage ses bâtiments que 32 semaines sur 36 heures par semaine.

Jérôme BARRÈRE ajoute que cette augmentation du taux d'occupation est probablement liée à une augmentation des effectifs, mais aussi à une plus grande utilisation de l'application ADE Campus dans le cadre de la réservation des salles, qui est utilisée pour calculer le taux d'occupation. Il précise que ce taux ne concerne que les amphithéâtres et les salles de cours classiques.

### **3. AFFAIRES FINANCIERES**

#### **3.1. Propositions de la commission des moyens du 26 janvier 2024**

Christine GEORGELIN présente les points ayant reçu un avis favorable, à l'unanimité, de la Commission des moyens du 26 janvier 2024.

##### **➤ Approbation des tarifs de la formation continue 2024-2025**

Christine GEORGELIN présente les tarifs de la formation continue pour l'année universitaire 2024-2025.

Ce travail est consécutif à un travail du Groupe de travail issu de la Commission des moyens, composé en outre de la Directrice de la FOCAL et du vice-président en charge de la formation tout au long de la vie et de l'apprentissage.

Les cinq réunions de ce groupe de travail ont donné lieu à des conclusions qui ont fait l'objet :



- D'une présentation en Commission des moyens le 10 novembre 2023 ;
- D'une présentation à la vice-présidente en charge des moyens et à l'équipe de la FOCAL le 11 janvier 2024 ;
- D'une soumission pour avis en Commission des directeurs de composante le 22 janvier 2024 ;
- D'une soumission pour avis en Commission des moyens le 26 janvier 2024 ;
- D'une soumission pour avis en Conseil consultatif de la formation professionnelle.

Ces travaux, désormais soumis au vote du Conseil d'administration partent du constat, d'une part, de l'application de pratiques différentes selon les composantes et les types de formation et, d'autre part, de l'insatisfaction ressentie à l'égard des tarifs réduits tant dans leur fixation que leur mode d'attribution qui perturbe l'équilibre financier des Diplômes.

Les objectifs du groupe de travail étaient les suivants :

- Réduire le nombre de tarifs ;
- Instaurer des aides sociales plus justes et plus fortes ;
- Mettre en place un nouveau processus pour la commission d'exonération.

Actuellement, la Commission d'exonération se réunit 3 à 4 fois par an, afin d'examiner 30 à 40 dossiers. Aucun critère objectif, associé à un pourcentage, n'étant fixé, il est nécessaire de discuter de façon collégiale de chaque dossier. Le tarif réduit est quant à lui limité à 60%. Le fonctionnement envisagé à l'avenir pourrait amener au dépôt de plus d'une centaine de dossiers. Pour traiter ces dossiers, la Commission d'exonération se réunirait à plusieurs reprises de juin à octobre. Afin de faciliter le travail de cette commission, des critères objectifs (RSA, montant du reste à vivre, revenu brut global, etc.), proposés par le SSU courant janvier, associés à des pourcentages prédéfinis permettraient un examen plus rapide des dossiers. Un demi-poste d'assistante sociale serait également créé dès février 2024, sur les fonds de la formation continue. Le tarif réduit pourrait quant à lui atteindre les 90% d'exonération.

Les critères objectifs définis par le SSU sont fondés sur le reste à vivre de la personne. Le tableau du calcul du reste à vivre sera alors disponible avec le dossier d'inscription et un simulateur sera mis en ligne pour que les candidats puissent connaître le tarif qui sera le leur. L'application du tarif réduit serait alors la suivante :

- Si le reste à vivre est négatif, une diminution du tarif de 70 à 80% sera appliquée ;
- Si le reste à vivre est inférieur à 250 euros, une diminution du tarif de 50 à 60% serait appliquée ;
- Si le reste à vivre est compris entre 250 et 500 euros par mois, une diminution du tarif de 30 à 40% serait appliquée.

La possibilité d'appliquer une réduction de 90% est réservée aux cas les plus compliqués. La possibilité d'appliquer une réduction de 10 à 20% est réservée aux situations complexes hors « reste à vivre ».

Les tarifs définis par le groupe de travail pour la formation continue ont été établis et feront l'objet d'une mise en action étalée sur deux ans :

- A la rentrée 2024 : application des tarifs en insertion ;
- A la rentrée 2025 : application des tarifs pour les groupes spécifiques (DIU notamment).

Deux étapes restent à venir :

- La mise en place d'une tarification spécifique pour les personnels ;
- La création de modalités d'utilisation des bénéfices sur coûts complets.

La commission des moyens comme le conseil de la formation professionnelle ont aussi pris connaissance de l'actualisation des fiches de tarification à coût complets. Cette actualisation a donné lieu à l'estimation des coûts indirects suivants : 958 euros de coût de soutien et 1610 € de coût de support par étudiante et étudiant, soit un total de 2 568 euros par étudiante et étudiant.

Cette estimation est basée sur le projet de la connaissance des coûts des activités (P2CA) préconisé par le Ministère car commu à tous les établissements et utilisé pour les tarifs de formation continue et de l'apprentissage.

Au regard de cette conclusion, il est fait la proposition d'un groupe de travail pour affiner la grille pour les diplômés de l'année 2025.

M. le Président conclu en indiquant que développer de réelles ressources propres à partir de la formation continue est ainsi loin d'être une évidence pour l'Université, et qu'il est essentiel de distinguer les chiffres d'affaire réalisés des marges disponibles pour l'établissement.

Christine GEORGELIN précise, concernant la comparaison entre le déséquilibre annoncé et la réalité individuelle de chaque formation, que ce déséquilibre est évalué à l'échelle de la composante, lesquelles ont toutes réalisé l'objectif impératif de marge sur coûts directs.

Christine GEORGELIN rappelle qu'il y aura un affichage clair des exonérations applicables, et la mise en place d'un calculateur en ligne, qui permettront à chaque personne intéressée d'identifier la réduction pouvant être applicable à sa situation. Ces personnes pourront en outre contacter en amont l'assistante sociale pour obtenir un avis supplémentaire, voire un accompagnement.

Christine GEORGELIN précise, concernant les publics qui ne bénéficieront pas d'aides, qu'il sera nécessaire d'identifier si l'absence d'aide ne pénalise pas le recrutement de ces apprenants.

Enfin, Christine GEORGELIN indique que si le changement de paradigme peut interroger, ces modifications relèvent d'une volonté de transparence et d'équité nécessaire au traitement identique, dans toute l'Université, de deux apprenants relevant de la même situation.

M. le Président rappelle que la modification de la tarification ne vise pas tant à dégager des ressources propres, mais à être à minima à l'équilibre au niveau de chaque composante, sans lequel la formation continue fonctionnerait sur les crédits de la formation initiale.

➤ **Approbation de la tarification de la formation courte « Éduquer aux médias et à l'information »**

Christine GEORGELIN indique que la Commission des moyens a donné un avis favorable à la tarification de la formation continue courte de l'IUT de Tours intitulée « Éduquer aux médias et à l'information ».

➤ **Approbation de la réattribution des chèques-cadeaux de l'APERSU.**

Christine GEORGELIN indique que la Commission des moyens donné un avis favorable à la réattribution des chèques-cadeaux de l'APERSU non attribués et dont la date de péremption empêche de les conserver pour l'année prochaine. Cela concerne 88 agents ayant des enfants de moins de 12 ans.

Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité les propositions de la commission des moyens du 26 janvier 2024 par la délibération n°2024-002.

## **4. RESSOURCES HUMAINES**

### **4.1. Modification des lignes directrices de gestion relatives au régime indemnitaire des enseignants-chercheurs**

Sylvie HUMBERT-MOUGIN explique que la modification des lignes directrices de gestion relatives au régime indemnitaire des enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs a pour finalité une mise en conformité avec les récents avis de la Commission d'accès aux documents administratifs (CADA), qui impose de communiquer les rapports aux personnes qui font la demande, sans occultation du nom des rapporteurs.

Philippe ROINGEARD demande quelle a été la réaction des élues et élus du conseil académique.

Sylvie HUMBERT-MOUGIN indique que cela a généré des inquiétudes, même si cela se pratique déjà pour d'autres opérations (demandes de qualification au CNU, rapports concernant les comités de sélection). Elle note que cela risque de changer les façons de rédiger les rapports, mais pas l'exercice d'évaluation en lui-même.

Fabienne LABELLE estime que la commission *ad hoc* pose des difficultés et n'est peut-être pas conforme aux textes en vigueur.

M. le Président répond que, si la commission *ad hoc* n'existait pas, les décisions seraient prises *in fine* dans le bureau du Président, sans aucun cadrage et collégialité. C'est ce qui se passe dans certaines universités. Cette commission *ad hoc* permet ainsi de mettre en place le cadrage défini dans les lignes directrices de gestion et voté en Conseil d'Administration.

Fabienne LABELLE regrette que cette commission *ad hoc* comprenne des rapporteurs, qui ont déjà examiné certains dossiers. Elle estime que cela peut être de nature à créer une rupture d'égalité – positive ou négative – entre les candidats.

M. le Président répond qu'il est possible de faire évoluer la composition de la commission *ad hoc*. Il rappelle que cette composition a déjà évolué ; elle ne comprenait initialement que des membres de l'équipe présidentielle. Cela n'étant pas satisfaisant, une modification a été apportée afin d'avoir 50 % de représentantes et représentants de la Présidence et 50 % de représentantes et représentants du conseil académique désigné.e.s en son sein

Emmanuelle HUVER rappelle que la commission *ad hoc* permet de construire une décision collective. Elle n'est donc pas génératrice de rupture d'égalité.

Fabienne LABELLE propose d'indiquer dans les lignes directrices de gestion que les personnes qui ont déjà examiné les dossiers ne peuvent faire partie de la commission *ad hoc*.

M. le Président indique que si c'était le cas, alors nous risquons de manquer de force au sein du conseil académique restreint pour évaluer l'ensemble des dossiers, mais aussi que les représentants et représentantes du CAC restreint membres de la commission *ad hoc* ont justement pour rôle de faire état des possibles discussions au sein du CAC, comme représentant du CAC et non comme rapporteur individuel

Hovig TER MINASSIAN indique que la FSU dénonce le système introduit par le nouveau régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC), notamment la procédure retenue qui induit une concurrence généralisée entre les collègues. Il exprime ensuite son inquiétude quant à la levée de l'anonymat des rapporteurs. Il s'agit selon lui d'un affaiblissement du collectif. Enfin, en ce qui concerne la composition de la commission *ad hoc*, il rappelle que la seule alternative serait de laisser le Président décider seul, ce qui ne serait pas judicieux. Il estime nécessaire de garder une discussion collective.

Anne TAILLANDIER-SCHMITT considère que la levée de l'anonymat risque de démotiver les collègues à s'investir dans ces commissions compte tenu des conséquences.

M. le Président partage les craintes exprimées.

Philippe ROINGEARD précise que l'Inserm ne transmet pas les noms des rapporteurs dans le cadre de cette procédure. Seules les dix lignes rédigées par le secrétaire de la commission sont transmises à la candidate ou au candidat.

M. le Président regrette l'absence de mobilisation nationale visant à donner un poids plus fort à des instances nationales au sein de la procédure RIPEC.

Le Conseil d'administration approuve la modification des lignes directrices de gestion relatives au régime indemnitaire des enseignants-chercheurs par la délibération n°2024-003 (23 votes pour, 5 abstentions).

#### **4.2. Modification des lignes directrices de gestion relatives à la promotion et à la valorisation des parcours des enseignants-chercheurs**

Sylvie HUMBERT-MOUGIN explique que la modification des lignes directrices de gestion relatives à la promotion et à la valorisation des parcours des enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs a pour finalité une mise en conformité avec les récents avis de la Commission d'accès aux documents administratifs (CADA), qui impose de communiquer les rapports aux personnes qui font la demande, sans occultation du nom des rapporteurs.

Le Conseil d'administration approuve la modification des lignes directrices de gestion relatives à la promotion et à la valorisation des parcours des enseignants-chercheurs par la délibération n°2024-004 (23 votes pour, 5 abstentions).

#### **4.3. Cotation de postes dans le cadre du RIFSEEP et ajustement IFSE**

Anne KHOURY rappelle au Conseil d'administration que l'étude de ce point est régulière, dès lors que chaque réussite au concours ou chaque occupation d'un poste par une contractuelle ou un contractuel devenu titulaire oblige l'établissement à coter le poste sur lequel ce personnel a échoué.

Une dizaine de postes ont récemment été cotés, suivies par le comité de suivi du RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) puis par le CSA (comité social d'administration), qui a émis un avis favorable à 6 voix pour et 2 abstentions.

Cette délibération a également pour objet d'ajuster l'IFSE (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise).

Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité la cotation de postes dans le cadre du RIFSEEP et l'ajustement de l'IFSE par la délibération n°2024-005.

#### **4.4. Rapport d'exécution du plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Florence ALAZARD présente le rapport d'exécution du plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, demandé par le ministère qui exige également une délibération du Conseil d'administration.

Pour rappel, le calendrier du plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est le suivant :

- Le plan d'action a été voté par le Conseil d'administration le 12 avril 2021 ;
- La durée des plans d'actions ne pouvant excéder 3 ans, le rapport d'exécution du plan approuvé en 2021 doit être présenté au Conseil d'administration pour approbation ;
- Le prochain plan d'action devant être soumis au Conseil d'administration avant le 1<sup>er</sup> mars 2025, les négociations avec les organisations syndicales et l'ensemble des acteurs de l'Université ont débuté en janvier de cette année.

Les actrices et les acteurs du plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (PAEP) ont été les suivants :

- La mission égalité, et notamment sa responsable administration (1 ETP) et le réseau des correspondants égalité ;
- Les différents services et directions de l'Université : la Direction des affaires juridiques et du patrimoine, la Direction des ressources humaines, la Direction de la vie étudiante, le Service de santé universitaire ;
- Les conseils centraux et les organisations syndicales.

Pour rappel, les 4 axes prévus par la loi ont été déclinés en 18 actions au sein de l'Université :

➤ **Axe 1 : Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**

Différentes actions ont été mises en œuvre au sein de l'Université :

- Action 1 : Mieux connaître la situation sexuée de l'emploi salarié en enrichissant le bilan social annuel de l'Université par l'ajout d'un certain nombre de données sexuées et objectiver la situation, mais également intégrer ces données dans le rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes du Rapport social unique (RSU) Depuis l'adoption du PAEP, l'université a généralisé la production d'indicateurs en lien avec le sexe des personnels. Chaque année, le RSU synthétise toutes les données sur la répartition des femmes et des hommes à l'université. Ces informations sont présentées en CSA et en CA.  
Les RSU sont consultables ici : <https://www.univ-tours.fr/l-universite/recueil-des-actes/bilan-social>.
- Action 2 : Réduire les écarts qui touchent le régime indemnitaire des personnels femmes et hommes (information du Conseil académique et des évaluatrices et évaluateurs au sujet de la PEDR – prime d'encadrement doctoral et de recherche) et réfléchir à une amélioration du régime indemnitaire des personnels BIATSS (notamment de la catégorie C très féminisée)  
Cette action a été engagée à l'Université par la rédaction des LDG pour le RIPEC, par la revalorisation du RIFSEEP et par l'instauration du comité de suivi du RIFSEEP.
- Action 3 : Établir des correspondantes et des correspondants Égalité dans toutes les composantes et directions de l'université  
Cette action a été mise en œuvre dès septembre 2021 et a été depuis consolidée. A la rentrée 2023, on comptabilise 22 correspondantes et correspondants Égalité dans les composantes et les directions de l'université.
- Action 4 : Veiller à ce que les promotions reflètent la répartition sexuée des personnes promouvables.  
Cette action a été mise en place à travers la rédaction des lignes directives de gestion « Promotion » pour les enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs, les enseignantes et enseignants, et les personnels BIATSS.

➤ **Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois dans la fonction publique**

Différentes actions ont été mises en œuvre au sein de l'Université :

- Action 5 : Prévenir les discriminations liées à l'apparence physique en promouvant le CV sans photo.  
Cette action a été réalisée, mais reste à renforcer : si la mention apparaît sur le site internet de l'Université, elle disparaît sur Place de l'emploi public et sur Pôle emploi.
- Action 6 : Porter une attention particulière à la rédaction inclusive des offres d'emplois et des différents actes de gestion des ressources humaines.  
La rédaction des offres d'emplois est libellée de manière inclusive. Certains actes de gestion demeurent toutefois libellés au masculin tout comme les sites internet et intranet de l'Université.
- Action 7 : Sensibiliser les présidentes et présidents et les membres des comités de sélection, en leur fournissant les données sexuées sur les viviers au sein de la discipline, avant les opérations de recrutement.

Chaque mois de mars, une formation des présidentes et présidents et vice-présidentes et vice-présidents des Comités de sélection à la lutte contre les discriminations est dispensée.

Malgré la mise en place de cette action, on constate :

- Pour le recrutement des maitresses et maîtres de conférences, les postes pour lesquels les candidatures féminines sont les moins nombreuses sont les sections CNU 25 (19%), CNU 60 (22%), et CNU 85 (27%).  
Un poste en section 21 a donné lieu à 53% de candidatures féminines, mais aucune femme n'a été auditionnée. Un poste en section 22 a donné lieu à 60% de candidatures féminines, mais aucune femme n'a été auditionnée.
  - Pour le recrutement des professeurs des universités, 34% des candidatures étaient féminines, 44% de femmes ont été auditionnées et 20% de femmes ont été recrutées.  
Deux postes sur 10 n'ont fait l'objet d'aucune candidature féminine, en section 27.
- Action 8 : Rédiger un vade-mecum du recrutement sans discrimination  
Cette action reste à travailler (travail en commun entre le Service recrutement et développement des compétences et la Mission égalité).
  - Action 9 : Mobiliser les Écoles Doctorales de l'université de Tours autour de la production d'indicateurs sexués concernant les doctorantes et doctorants et encourager une politique d'égalité dans le recrutement des contrats doctoraux.  
Des indicateurs sexués ont été produits en collaboration avec la Direction de la Recherche et les écoles doctorales.

➤ **Axe 3 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale**

Différentes actions ont été mises en œuvre au sein de l'Université :

- Action 10 : Favoriser les organisations du travail qui permettent la conciliation entre vie professionnelle, vie personnelle et familiale.  
Cette action s'exécute via des rappels sur l'organisation des réunions, la réforme du cadre du télétravail (en cours), ou la production de documents sur les usages du mail (janvier).
- Action 11 : Encourager les formes d'engagement des hommes dans la parentalité et soutenir la coparentalité et rédiger un livret de la parentalité à destination des agents les informant de leurs droits et des aides disponibles.  
Cette action n'a pas encore été réalisée.
- Action 12 : Organiser une formation, intégrée dans le Plan de Formation de l'établissement, à destination des personnels en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.  
Cette formation organisée à 2 reprises, en 2022 et 2023, est assurée par un prestataire extérieur spécialisé dans ces thématiques.
- Action 13 : Promouvoir une politique sociale volontariste qui soutiendra les personnels les plus touchés par les inégalités.  
L'Université a mis en œuvre des indemnités extraordinaires (énergie, coût de la vie) et a modifié les tarifs de restauration.
- Action 14 : Organiser régulièrement des manifestations et événements autour de l'égalité ; rendre visibles les activités de recherche et d'enseignement sur ces questions.



Des rendez-vous récurrents, des conférences, journées d'études, des stands d'information, le réseau genre, ont été organisés à l'Université.

➤ **Axe 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel, ainsi que les agissements sexistes**

Différentes actions ont été mises en œuvre au sein de l'Université :

- Action 15 : Réaliser et diffuser un dépliant à destination de toute la communauté qui définit les violences sexuelles et sexistes et nourrir les pages web de la mission égalité de ressources numériques sur ces questions.  
Cette action a été réalisée en 2023 pour donner suite à un appel à projets du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, et a donné lieu à divers productions : affiches, dépliants et vidéo sur les violences sexuelles et sexistes.
- Action 16 : Intégrer un module de sensibilisation à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans le plan de formation de l'établissement.  
Ont été mis en œuvre un séminaire pour tout l'encadrement, une formation dédiée des cellules et de la section disciplinaire, un webinaire pour les personnels et les étudiantes et étudiants, ainsi qu'une sensibilisation des doctorantes et doctorants en 2023.
- Action 17 : Etendre aux personnels de l'établissement la possibilité (déjà accordée aux étudiantes et étudiants) de voir mieux prises en compte les questions de civilité et de prénom d'usage.  
Une réflexion a été engagée avec la DRH, mais l'action demeure à construire.
- Action 18 : Créer une cellule d'écoute, d'alerte et de veille sur les violences sexuelles et sexistes.  
Adoptée en janvier 2022, elle est installée depuis juin 2022 pour les personnels et les étudiantes et étudiants. Un premier bilan a été produit devant les instances en juin 2023.

Benoît WOLF précise au conseil que le MESR demande aux établissements d'ouvrir des négociations collectives avec les organisations syndicales. La question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait partie des sujets de négociation au sein de l'établissement. Cette négociation collective, si elle est signée majoritairement, produit des normes et est opposable devant les juridictions. Cela peut être un vrai changement de paradigme. Il faut voir comment le MESR aborde le sujet.

L'accord sur la prestation sociale complémentaire est le résultat d'un accord majoritaire. Florence ALAZARD indique que le MESR parle d'une négociation pour l'élaboration d'un nouveau plan d'action. Il n'est pas certain que le MESR ait en tête une négociation collective. Pour autant, il y a un vrai souci de dialogue social.

Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité le rapport d'exécution du plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par la délibération n°2024-006.

#### **4.5. Utilisation d'emplois d'enseignants vacants à la rentrée 2024**

Christine GEORGELIN présente le projet d'utilisation d'emplois d'enseignants vacants à la rentrée 2024. Il s'agit d'un additif à la campagne d'emploi des enseignants du second degré. Elle rappelle que, en ce qui concerne ces personnels, deux campagnes de publication des emplois sont organisées par le Rectorat, la première se déroulant au cours du dernier trimestre 2023.

Il est proposé de procéder à la republication de trois postes :

- Un poste figurait déjà dans la campagne d'emplois (CUEFEE) ;



- Deux postes concernent un premier collègue qui a accepté un concours lors de la première campagne de publication des postes et un second qui part à la retraite.

L'impact sur la masse salariale est négatif. Cette deuxième campagne est une opportunité pour les personnels du second degré et pour l'établissement.

Hovig TER MINASSIAN demande pourquoi il n'y a pas eu d'avis du comité social d'administration (CSA) sur un des postes.

Christine GEORGELIN répond que la demande d'utilisation est arrivée le lendemain du CSA.

Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité l'utilisation des emplois d'enseignants vacants à la rentrée 2024 par la délibération n°2024-007.

## 5. ETUDES ET VIE DE L'ETUDIANT

### 5.1. Propositions de la CFVU du 18 janvier 2024 – pédagogie

Florent MALRIEU présente les points soumis pour avis à la Commission de la formation et de la vie universitaire en matière de pédagogie :

- Sélection en Master 1 : Il s'agit d'arrêter les capacités offertes limitées (COL), les modalités de candidatures, les critères de sélection et les capacités d'accueil globale par mention (complément) ;
- Recrutement BUT 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> année : Il s'agit de fixer les dates de première campagne ;
- Projet Digital FCU : il s'agit notamment d'approuver un cadre commun des certifications.

Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité les propositions de la CFVU du 18 janvier 2024 en matière de pédagogie par la délibération n°2024-008.

### 5.2. Propositions de la CFVU du 18 décembre 2024 – vie étudiante et conventions

Nicolas OPPENCHAIM présente les points soumis pour avis à la Commission de la formation et de la vie universitaire en matière de vie étudiante :

#### ➤ Charte d'accessibilité

Nicolas OPPENCHAIM présente la Charte d'accessibilité.

En matière d'accessibilité du bâti, Nicolas OPPENCHAIM rappelle que l'université a fait le choix de passer d'une d'intervention ponctuelle sur tous les sites à une logique d'intervention globale par site afin de traiter en une fois l'ensemble des problématiques d'accessibilité.

Un groupe de travail a été constitué afin de prioriser les actions, en partant des usages des étudiantes et étudiants.

Le premier site universitaire retenu est le site des Tanneurs, emblématique des problèmes rencontrés par les étudiantes et étudiants en situation de handicap.

La Charte d'accessibilité comprend deux chapitres, pensés de manière conjointe :

1. Aménagements du bâti université ;
2. Accessibilité numérique : Ce chapitre contient des bonnes pratiques concernant la formulation, la mise en forme, les vidéos et audios, les images, etc. Des ressources sont également mises à la disposition des enseignantes et enseignants : formation hybride au plan de formation, formation « sur étagère » sur CELENE (HyPE 13), guide pédagogique du CAPE, désignation d'un référent accessibilité numérique.

Bertrand BILLAULT indique qu'un travail est en cours avec des associations afin de développer une machine inclusive et libre pour les étudiantes et étudiants en situation de handicap. Cet outil devrait sortir d'ici un an.

Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité la Charte d'accessibilité par la délibération n°2024-009.

➤ **Évolution du statut de service de santé universitaire en service de santé étudiante**

Nicolas OPPENCHAIM présente ensuite les modifications apportées aux statuts du service de santé universitaire (SSU), appelé à devenir un service de santé étudiante (SSE). Cette évolution, décidée à l'échelle nationale par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, vise à faire de l'université le chef de fil d'un service public de la santé accessible à l'ensemble des étudiantes et étudiants inscrits dans un établissement d'enseignement supérieur, public ou privé.

Pour ce faire, un modèle économique a été développé, qui consiste en un conventionnement avec les établissements d'enseignement supérieur du territoire. Il appartiendra systématiquement à la CFVU, à la commission des moyens et au CA d'approuver – ou non – les conventions conclues avec ces établissements. L'université garde donc la maîtrise de sa politique de conventionnement, la commission de la formation et de la vie universitaire et le conseil d'administration ayant le dernier mot. Nicolas OPPENCHAIM précise que ce modèle est déjà en vigueur au sein de l'université de Tours, des conventions ayant été conclues avec le site de Blois l'INSA CVL, l'École des Beaux-Arts Tours Angers Le Mans ou encore l'université d'Orléans (pour le site de Fondettes).

Afin de garantir que ce nouveau modèle ne se fasse pas au détriment de l'université, la Direction de l'organisation, du pilotage et de la transition écologique (DOPTÉ) travaille au calcul d'un coût d'accès au SSU par étudiant qui servira de base aux discussions avec les établissements qui désirent conventionner avec l'université.

Nicolas OPPENCHAIM indique que ce projet de modification des statuts du SSU a fait l'objet de réserves de la part du comité social d'administration pour les raisons suivantes :

- *La transformation en SSE accentuerait la concurrence avec le privé* : Sur ce point, Nicolas OPPENCHAIM précise qu'il n'y a pas que des établissements privés d'enseignement supérieur qui peuvent bénéficier d'un conventionnement. Il appartient à l'université de déterminer sa politique de conventionnement, par le biais du conseil restreint du SSE, composé en très grande majorité de représentants de l'université, et des conseils centraux de l'université. Par ailleurs, le risque selon lui serait de voir apparaître deux SSE sur un même territoire : un privé et un public, limitant par voie de conséquence les subventions versées par les acteurs publics du territoire.
- *Le public accueilli* : Les publics en BTS sont souvent plus précaires, avec une médecine scolaire peu efficace. L'objectif est donc de travailler en priorité sur ce public.
- *Conditions de travail des personnels du SSE* : Le fonctionnement par conventionnement peut constituer un frein à l'emploi pérenne au sein du SSE. Pour contrer ce problème, il convient de signer des conventions de longue durée afin de proposer des contrats de longue durée aux agents du SSE. Nicolas OPPENCHAIM rappelle que le SSU comprend aujourd'hui très peu de fonctionnaires compte tenu de son modèle intrinsèque.

Hovig TER MINASSIAN précise que les représentants FSU ont exprimé un avis négatif sur cette évolution, considérant que le service public se transforme en prestataire de services pour le secteur privé. Il note que certains élus de la métropole affichent des ambitions très fortes en termes d'accueil d'établissement d'enseignement supérieur, avec un objectif de 50 000 étudiantes et étudiants. En conventionnant avec tel établissement plutôt que tel autre, le risque est de créer une rupture d'égalité de traitement entre les étudiantes et étudiants. Il précise enfin que cette réforme va engendrer une surcharge de travail pour les personnels du SSU compte tenu de l'augmentation du mal être des étudiantes et étudiants.

Philippe ROINGEARD insiste sur le fait qu'il faut offrir une solution à toutes les étudiantes et étudiants. Cette réforme permet ainsi de combler un vide pour les étudiantes et étudiants

qui ne sont pas inscrits à l'université. Il estime qu'il convient de s'assurer que ce dispositif de conventionnement soit autofinancé afin de ne pas impacter l'établissement.

M. le Président explique que les modifications du SSU proposées n'obligent à rien, à ce stade, en termes de conventionnement.

Nicolas OPPENCHAIM complète en indiquant que l'objectif n'est pas de faire une offre à la carte pour les établissements conventionnés. Il s'agira d'une offre forfaitaire, globale.

Le Conseil d'administration approuve la modification des statuts du service de santé universitaire par la délibération n°2024-009 (22 votes pour, 4 votes contre, 1 abstention).

#### ➤ Conventions

Florent MALRIEU présente les points soumis pour avis à la Commission de la formation et de la vie universitaire en matière de conventions :

- Convention relative à l'organisation de la première année du parcours accès spécifique santé (PASS) et de la Licence accès santé (L. AS) entre les universités de Tours et d'Orléans ;
- Accord de consortium pour la réalisation du projet « ARCLimED » ANR-23-CMAS-002 ;
- Convention de reversement dans le cadre du projet ANR AMI CMA ARCLimED.

Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité les propositions de la CFVU du 18 janvier 2024 en matière de conventions par la délibération n°2024-009.

### 5.3. Schéma directeur de la vie étudiante et de campus

Nicolas OPPENCHAIM présente le schéma directeur de la vie étudiante et de campus, document stratégique reprenant les recommandations du Plan national de la vie étudiante (PNVE), et ayant pour objectif de décliner les orientations stratégiques en matière de vie étudiante, de définir, structurer et planifier les actions sur une période de 5 ans.

Il s'articule et est en cohérence avec les autres outils de pilotage de l'établissement (projet d'établissement, schéma égalité, schéma handicap, PLUM etc.)

L'élaboration de ce Schéma a réellement débuté en 2021, en s'appuyant notamment sur les assises de la vie étudiante et des commissions internes pour coconstruire et récolter de la matière.

En effet une réflexion menée lors des assises, les résultats d'un questionnaire, une réunion du consortium des partenaires, l'expertise des services ainsi que des discussions en CFVU ont permis d'établir le plan de ce schéma.

L'année 2022-2023 a été marquée par la formalisation du schéma directeur de la vie étudiante (SDVE), qui fait suite aux assises de la vie étudiante organisées en 2022.

Le schéma est structuré en 5 thématiques :

- Thème 1 : Vie de campus, sport culture, lieu de vie
- Thème 2 : Santé, égalité et précarité
- Thème 3 : Engagement étudiant, vie associative, initiatives étudiantes et sociabilité
- Thème 4 : Logement et mobilité, vie pratique, université dans la vie
- Thème 5 : Pilotage : suivi interne et coordination territoriale

Il comporte également un axe transversal, « L'université, actrice des transitions écologiques et sociétales ».

Il est conçu pour fonctionner de manière collégiale entre les parties prenantes de l'université (services, composantes) et les partenaires territoriaux (collectivités, CROUS, associations, structures culturelles et sportives, etc.)

Benoit WOLF rappelle que ce projet, assez structurant, a nécessité de la part des équipes un investissement important. Certes, il s'agit d'un projet financé en partie par la CVEC (contribution de la vie étudiante et de campus), mais il change le paradigme dans l'animation de la vie étudiante et l'accompagnement des étudiantes et étudiants. En effet, on observe une appropriation des services par les étudiantes et les étudiants qui n'était pas constatable auparavant.

Ce Schéma directeur de la vie étudiante concerne plus de 25 000 étudiantes et étudiants et participe à leur réussite, leur insertion et au développement des liens sociaux nécessaires au bon déroulement de leur cursus.

Nicolas OPPENCHAIM précise que la visibilité de ce Schéma directeur est fondamental auprès des étudiants afin qu'ils prennent connaissance des actions qui sont réalisées grâce à la CVEC.

Le Conseil d'administration approuve le schéma directeur de la vie étudiante et de campus par la délibération n°2024-010 (26 votes pour, 0 votes contre, 1 abstention).

## **6. RECHERCHE ET ÉTUDES DOCTORALES**

Emmanuelle HUVER procède à titre liminaire à un rapide compte-rendu de la dernière réunion de la commission de la recherche.

Elle indique qu'un travail a été mené par le service partenariats, innovation et valorisation (SPIV) pour inventorier et organiser une offre de formations autour de la recherche. Ce travail a permis d'inventorier et lister l'existant afin de le rendre plus lisible et visible aux collègues qui souhaiteraient bénéficier de ces formations. Ces formations seront visibles dans GeForp. À ce stade, l'offre de formation est structurée autour de six axes :

- Environnement de la recherche ;
- Montage et gestion de projet ;
- Sciences ouvertes ;
- Protéger ses résultats ;
- Intégrité scientifique ;
- Sciences avec et pour la société.

Dans un second temps, un travail sera mené afin de mutualiser certaines actions de formation avec les autres organismes nationaux de recherche.

### **6.1. Propositions de la commission de la recherche du 16 janvier 2024**

Emmanuelle HUVER présente les points soumis pour avis à la Commission de la recherche :

- Approbation de la création ou du renouvellement des entités de recherche dans le cadre du contrat d'établissement 2024-2028 ;
- Approbation du renouvellement de l'adhésion au GIS Études touristiques.

Emmanuelle HUVER précise que les adhésions aux groupements d'intérêt scientifique sont désormais prises en charge directement sur le budget de la Commission de la recherche.

Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité les propositions de la CR du 16 janvier 2024 par la délibération n°2024-011.

## **7. AFFAIRES GÉNÉRALES, JURIDIQUES ET STATUTAIRES**

### **7.1. Désignation d'une personnalité extérieure au conseil d'administration**

Suite au départ de Barkaroum REAILI, il convient de désigner une nouvelle représentante des organisations représentatives des salariées et salariés. Suite à l'appel à candidatures, une seule candidature a été déposée par Michèle PERRIN. Il s'agit d'une personne diplômée d'un Master en droit du travail. Elle a exercé de nombreuses activités dans les domaines de

la formation professionnelle et de l'enseignement supérieur. Au niveau syndical, elle est secrétaire confédérale en charge de la sécurisation des parcours professionnels à la CFDT. Elle est également membre du CESER depuis 2021 où elle préside la commission « Formation, orientation, compétences, éducation »

Le Conseil d'administration désigne à l'unanimité Mme Michèle PERRIN en qualité de membre du conseil d'administration, au titre du collège des personnalités extérieures, représentante des organisations représentatives des salariées et salariés par la délibération n°2024-012.

## **7.2. Rapport d'activité 2022 – 2023**

M. le Président rappelle que le rapport d'activité a déjà été présenté et débattu lors du Congrès de l'université, qui s'est tenu le 30 janvier 2024.

Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité le rapport d'activité 2022 – 2023 par la délibération n°2024-013.

## **7.3. Modification des statuts de l'université**

Corinne AUGÉ rappelle que la composition de la Commission de la recherche est régie par les dispositions du Code de l'éducation, et notamment son article L. 712-5 qui détermine que la Commission de la recherche est composée de 20 à 40 membres répartis comme suit :

- 60 à 80% de représentants du personnel, dont :
  - o La moitié au moins de Professeurs des universités (PU) et autres personnels habilités à diriger des recherches (HDR) ;
  - o 1/6<sup>ème</sup> au moins de docteurs ;
  - o 1/12<sup>ème</sup> au moins pour les autres personnels ;
    - Parmi lesquels la moitié au moins d'IT ;
- 10 à 15% de représentants des doctorants ;
- 10 à 30% de personnalités extérieures.

Cette composition est précisée par l'article L. 719-2 du même code, qui indique qu'au sein de la représentation des enseignantes-chercheuses, enseignants-chercheurs, et personnels assimilés de chaque conseil, le nombre des professeurs et personnels de niveau équivalent doit être égal à celui des autres personnels. Pour la Commission de la recherche, cela signifie que le nombre de représentants des Professeurs des universités au sein du collège A doit être égal à la somme des représentants des personnels habilités à diriger des recherches (HDR) du collège B, des représentants des docteurs du collège C et des représentants des autres enseignants-chercheurs, enseignantes-chercheuses, enseignantes, enseignants, chercheuses et chercheurs du collège D.

Cette règle de composition de la Commission de la recherche n'est actuellement pas respectée, dans la mesure où le collège A compte 14 représentants, alors que les collèges B, C et D comptent au total 13 représentants.

La nouvelle répartition présentée au groupe de travail présentée au Conseil d'administration conduit à :

- Ajouter un siège au sein du collège des professeurs et personnels assimilés au sein du secteur 3 ;
- Retirer un siège au sein du collège des professeurs et personnels assimilés au sein du secteur 4 ;
- Ajouter un siège au sein du collège des docteurs au sein du secteur 3 ;
- Retirer de deux sièges au sein du collège des personnalités extérieures pour respecter l'exigence de stricte parité ;
- Ajouter d'un siège au sein du collège des ingénieurs et techniciens n'appartenant pas aux collèges A, B, C et D.

Corinne AUGÉ rappelle le contexte qui précède la nouvelle proposition de la Commission de la recherche. Face à l'accroissement du travail au sein du Conseil académique, est née la nécessité de disposer au sein du collège A, et au sein des collèges B, C et D d'au moins 2 enseignantes-chercheuses ou enseignants-chercheurs par secteur de formation afin de faciliter l'examen des carrières individuelles de ces derniers.

La proposition présentée au groupe de travail est fondée sur une règle de répartition des sièges à la proportionnelle au plus fort reste au sein des collèges B, C et D.

Au sein du collège A, la règle est celle d'une attribution a priori de deux sièges au secteur 1, puis répartition des autres sièges pour les autres secteurs à la proportionnelle au plus fort reste.

Ces calculs sont effectués au regard des effectifs stabilisés de décembre 2023, en ne tenant compte que des titulaires et des agents en contrat à durée indéterminée.

Philippe ROINGEARD rappelle ce dont il a déjà pu faire part lors de la dernière réunion du groupe de travail Statuts. S'il ne conteste en aucun cas la nécessité de se conformer aux exigences du Code de l'éducation concernant la parité entre le collège A, et les autres collèges B, C et D, il soulève l'illogisme que représente le retrait d'un siège au secteur 4 à l'heure où le projet d'établissement porte sur le domaine de la santé.

Corinne AUGÉ rappelle que la mission de la Commission de la recherche (réunie en CAC restreint) est celle d'évaluer la carrière des enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs. Par conséquent, et afin d'être effective dans sa mission, sa composition doit être le reflet le plus fidèle possible des effectifs dans chaque secteur. En l'état, et à l'heure où le secteur 3 compte certes une bonne vingtaine d'enseignantes-chercheuses et d'enseignants-chercheurs en moins que dans le secteur 4 (112 versus 136), rien ne justifie, en maintenant la répartition actuelle de 3 sièges en secteur 3 et 6 sièges en secteur 4, de déséquilibrer à ce point la représentation au sein de la Commission de la recherche compte-tenu de la réalité des effectifs et de la mission de la Commission. Enfin, la Commission recherche n'a aucune mission particulière à l'endroit de la détermination de la politique de l'établissement en matière de développement des projets de santé.

Philippe ROINGEARD précise que la Commission de la recherche a également pour rôle d'alimenter les projets de recherche, et a donc un point certain à jouer dans la détermination de la politique d'établissement en matière de développement des projets de santé.

Il souligne également que le strict respect de la logique arithmétique présente des limites, et que celles-ci sont d'ailleurs bien visibles dans la mesure où la stricte représentativité à la proportionnelle au plus fort reste a été assouplie afin d'attribuer au secteur 1 un siège en plus.

M. le Président reconnaît l'importance des projets de santé pour l'établissement, mais souligne toutefois que le projet Loire Val Health est également porté par des collèges du secteur 3. Par conséquent, si l'argument est celui de l'importance du poids des projets dans le domaine de la santé pour l'établissement, il est nécessaire de constater que la santé concerne bien évidemment le secteur 4, mais que participent au développement de ces projets les sciences et techniques, ainsi que par les sciences humaines et sociales.

Emmanuel NERON soutient l'argumentaire développé par M. Philippe ROINGEARD. Il souligne de plus que l'argument du dysfonctionnement de la Commission de la recherche en cas d'absence de stricte représentation à la proportionnelle au plus fort reste n'est pas représentatif de la réalité.

Mme Emmanuelle HUVER précise qu'il n'y a pas un dysfonctionnement à proprement parler mais une réelle difficulté dans le fonctionnement de la Commission de la recherche, puisque la responsabilité de l'évaluation des dossiers incombe à peu de monde, et que cette mission est particulièrement chronophage.

Philippe ROINGEARD propose que le Conseil d'administration procède à deux votes séparés :



- L'un portant sur la mise en conformité de la composition de la Commission de la recherche aux dispositions du Code de l'éducation ;
- L'autre portant sur le recalcul de la répartition des sièges au sein des secteurs de formation.

Le vote sur le premier point adopte à l'unanimité la mise en conformité de la composition de la commission Recherche par l'ajout d'un siège au sein du collège des docteurs au sein du secteur 3.

Au regard des statuts de l'université (précisant les modalités de vote en CA), le Conseil d'administration considère avoir approuvé le second point (avec 17 votes pour, 0 votes contre, 9 abstentions). Toutefois, après le Conseil d'Administration, la DAJP a informé le président que les modalités de vote pour une modification des statuts ne sont pas celles définies dans les statuts de l'université, mais doivent être celles du code de l'éducation. En connaissance de ces modalités de vote, un nouveau vote devra être effectué au prochain Conseil d'administration du 11 mars 2024, sur les deux points soumis à approbation du Conseil.

#### **7.4. Accord de consortium avec le GIP FTLV-IP**

Bertrand BILLAULT présente l'accord de consortium avec le groupement d'intérêt public (GIP) Formation tout au long de la vie et insertion professionnelle (FTLV-IP) de l'académie Orléans-Tours et, plus précisément le consortium Campus des métiers et des qualifications excellence (CMQ-e) « Transformation numérique » (TransNum).

Le CMQ-e comprend des institutionnels, des représentants du monde économique et des représentants du monde de la formation.

Le CMQ-e Trans Num a pour objet de mettre en œuvre une coopération entre les différents acteurs des champs de l'économie, de l'éducation, de la formation et de la recherche afin de répondre aux besoins des entreprises du territoire en matière de formation de personnels qualifiés, et ce par le biais de la formation initiale, de la formation continue, et repose sur trois axes stratégiques :

- L'attractivité des métiers de la filière numérique ;
- La diversification et le développement de l'offre de formation, la personnalisation des parcours ;
- L'accompagnement des entreprises dans les transformations numériques en lien avec la recherche et les mobilités internationales

Parmi les différentes actions envisagées figurent notamment :

- La création d'une plateforme internet par les apprenants du Campus ;
- Le développement de formations à destination des enseignants ;
- La création d'un référentiel de compétences ;
- L'organisation d'actions portant sur la féminisation des métiers du numérique.

Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité l'accord de consortium avec le GIP FTLV-IP par la délibération n°2024-014.

#### **7.5. Délégation de pouvoir au Président pour signer des marchés publics**

Le Conseil d'administration est invité à approuver l'acquisition d'un chromatographe, d'un spectromètre de masse, d'une paillasse et d'équipements logiciels dédiés, pour la Plateforme Scientifique et Technique - Analyses des systèmes biologiques, pour un montant maximum de 550 000,00 € HT.

Le Conseil d'administration autorise à l'unanimité le Président de l'université à signer les actes nécessaires à l'attribution du marché public susmentionné par la délibération n°2024-015.



#### **7.6. Versement d'une subvention à une association étudiante**

Le conseil d'administration doit approuver le versement d'une subvention à l'association des étudiants de l'IAE de Tours d'un montant 5 200,00 €. Cette subvention vise à l'organisation d'un séminaire sur la responsabilité des encadrants qui se déroulera à Lille du 11 au 14 mars 2024.

Olivier PICHON demande si le conseil d'administration a déjà approuvé des subventions d'un montant aussi important.

Christine GEORGELIN explique que cela est déjà arrivé, notamment pour le BDE de Polytech.

Le Conseil d'administration approuve la subvention attribuée à l'association des étudiants de l'IAE de Tours par la délibération n°2024-016 (24 votes pour, 1 abstention).

#### **7.7. Attribution d'un logement de fonction pour nécessité absolue de service**

Le conseil d'administration est invité à attribuer une concession de logement par nécessité absolue de service à Emmanuel LECHAUX, opérateur logistique polyvalent au pôle des services transversaux des Tanneurs à compter du 1<sup>er</sup> février 2024.

Le Conseil d'administration approuve à l'unanimité l'attribution d'un logement de fonction par nécessité absolue de service à M. Emmanuel CHAUX par la délibération n°2024-017.

### **8. QUESTIONS DIVERSES**

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

À Tours, le 5 février 2024

Le Président,

Arnaud GIACOMETTI