

DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Séance du 29 septembre 2023

IV. Approbation du procès-verbal du Conseil d'administration du 26 mai 2023

VU l'article L712-2 du Code de l'Éducation ;

VU les statuts de l'Université d'Orléans

Il est proposé d'approuver le procès-verbal de la séance du Conseil d'administration du vendredi 26 mai 2023.

Ledit procès-verbal est joint en annexe.

Le Conseil d'administration approuve le procès-verbal du Conseil d'administration du vendredi 26 mai 2023.

Effectif Statutaire :	36
Membres en exercice :	35

Quorum :	atteint
Membres présents :	22
Membres représentés :	6
Total :	28

Décompte des votes :

Abstentions :	-
Votants :	28
Blancs ou nuls :	-

Suffrages exprimés :	28
Pour :	28
Contre :	-

La délibération est adoptée à l'unanimité.

Fait à Orléans, le 12/10/2023

Le Président de l'Université



Éric BLOND

DÉLAI DE RECOURS :

En application des articles R.421-1 et suivants du code de justice administrative, la présente délibération pourra faire l'objet, dans un délai de deux mois à compter de sa notification et/ou de sa publication, d'un recours gracieux auprès du Président de l'Université d'Orléans (Château de la Source – 45100 Orléans) et/ou d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif d'Orléans.



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



**Université
d'ORLÉANS**

Procès-Verbal du Conseil d'administration

Séance du 26 mai 2023

ORDRE DU JOUR :

- Approbation procès-verbal du Conseil d'administration du 17 février 2023

POLITIQUE GENERALE

1. Délibération portant modifications du régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) au bénéfice des corps de la filière administrative, de la filière recherche et formation, de la filière médico-sociale et de la filière des bibliothèques
2. Délibération portant modification des statuts de l'École Universitaire de Kinésithérapie Centre Val de Loire (EUK-CVL)
3. Délibération portant modification des statuts de l'IUT'O
4. Délibération relative au bilan de la situation générale de la Santé, de la Sécurité et des Conditions de Travail – année 2021

POLITIQUE VIE SCIENTIFIQUE

5. Délibération relative à la mise en place de la « Prime au brevet d'invention » à l'Université d'Orléans

AFFAIRES GÉNÉRALES

6. Délibération portant modifications au dispositif du référentiel équivalence horaires applicable aux enseignants et enseignants-chercheurs
7. Délibération relative à la liste des fonctions ouvrant droit à une prime de responsabilités pédagogiques et/ou à une prime de charges administratives pour les enseignants
8. Délibération portant modification de la répartition de la composante fonctionnelle du régime indemnitaire des enseignants-chercheurs
9. Délibération relative aux tarifs des « Journées Pédagogie et Professionnalisation » du 28 au 30 juin 2023 organisées par l'IUT de Bourges
10. Délibération relative aux sorties d'inventaire des immobilisations totalement amorties, pour mise au rebut

QUESTIONS DIVERSES

Administrateurs-rices du Conseil d'administration :

NOM	Présent-e-s	Représenté-e-s par :
Etudiant-e-s		
AUTISSIER Nicolas	Présent	
<i>RAYMOND Fleur</i>		
BENUSSI THIOUNE Mouhammad	Présent	
<i>HAMADA Moïnaecha</i>		
ESSOMBA ATANGA Cyril	Excusé	
<i>WAZNI Kiara</i>	Excusée	
LECLERC Sasha	Présente	
<i>GLOMBARD Jérémy</i>		
OTTMANN Emma	Excusée	
<i>BRANCHY Rodrigue</i>	Présent	
PUENTE Pierre-Antoine	Excusé	
<i>SIBERT Tristan</i>	Excusé	
Professeurs et assimilés		
BELLANDO Raphaëlle	Présente	
BLOND Éric	Présent	
BRUAND Ary	Présent	
DESTANDAU Emilie	Excusée	M. NEDJAI
FISCHER Karin	Excusée	M. BOCHE
NEDJAI Rachid	Présent	
THANY Steeve	Excusé	
TOUMI Hechmi		
Autres EC, enseignants et chercheurs		
CLOISEAU Gilles	Excusé	Mme ROIGNOT
FONTE Aïcha	Excusée	
HENRY Laurent	Excusé	M. BRUAND
LEGOY Corinne	Présente	
MATHIEU Nathalie	Présente	
MAUCLAIR Stéphanie	Présente	
PARET Karine	Présente	
ROSTANT Julien	Excusé	
Personnels Ingénieurs, Administratifs, Techniques et Bibliothèques		
AUDRY-LEGRAND Vanessa	Présente	
BION David	Présent	
BOCHE Alexis	Présent	
BOUCEFFA Richard	Présent	
DAVID Pamela	Excusée	M. BOUCEFFA
ROIGNOT Amélie	Présente	
Personnalités extérieures		
BESNIER Anne	Présente	
GAIL France Aimée	Présente	
GAUTROT-LAMOUREUX Pascale	Présente	
GRANDJEAN Sylvie	Excusée	M. BLOND
HAMON Ludovic	Excusé	
LABADIE Nadia		
MALBO Gérard (suppléant)	Excusée	
MONTILLOT Florent	Présent	
REY Julien	Excusé	

Quorum (début de séance) :

Nombre de présent-e-s : 20

Nombre de procurations : 6

Le quorum est atteint.

Invité-e-s permanent-e-s (par ordre alphabétique) :

M. MAKASSY, représentant du Recteur, Chancelier des universités
Mme QUILICHINI, Vice-Présidente du Conseil d'administration
Mme RUILIER, Directrice Générale des Services
M. BOYER, Directeur du CHRO

Invité-e-s au titre de la séance (par ordre alphabétique) :

Mme ANDREAZZA, Présidente du Conseil académique
M. ARTUSO, Directeur de cabinet
Mme COUILLANDRE, Directeur de l'EUK-CVL
Mme LORIOT, Directrice Générale des Services Adjointe à la formation et à la vie étudiante
M. LIMET, Directeur de l'IUT d'Orléans
Mme MOULAY, Directrice Générale des Services Adjointe au pilotage
Mme VINATIER, Directrice Générale des Services Adjointe aux Moyens

Secrétariat de séance assuré par :

Mme FEUILLÂTRE, assistante de direction
Mme KRUMHORN, assistante de direction

La séance démarre à 9h12. Elle est présidée par M. Éric BLOND, Président de l'Université d'Orléans.

➤ **Point d'informations générales :**

Le Président rappelle que la dernière séance de l'année universitaire se déroulera le jeudi 13 juillet 2023 et qu'elle sera suivie d'un cocktail auquel tous les administrateurs-rices seront conviés.

Le Président remercie M. BOYER, Directeur Général du futur Centre Hospitalier Universitaire d'Orléans (CHUO), pour sa présence en tant qu'invité permanent au Conseil d'Administration.

Demande de remise gracieuse :

Le Président rappelle que le Conseil d'Administration s'était prononcé lors de sa séance du 17 février 2023 en faveur de la demande de remise gracieuse effectuée par un ancien agent comptable de l'Université d'Orléans. Suite à cette décision, le Ministre de l'économie, des finances et de la souveraineté numérique et industrielle a décidé d'accorder une remise gracieuse du débet prononcé à son encontre, sous réserve du versement de la somme de 705 €.

Motion du collectif 384 portant sur la revalorisation de la Prime d'Enseignement Supérieur (PES) :

Le Président fait lecture de la motion votée lors du Conseil de gestion de l'UFR Sciences et Techniques (ST).

Le texte est joint en annexe.

Le Président informe du résultat du vote de cette motion par le Conseil de gestion de l'UFR ST avec 11 abstentions, 8 votes pour et 0 vote contre.

Le Président informe avoir été sollicité par M. ROSTANT, absent ce jour, pour proposer aux administrateurs-rices de se prononcer en faveur du projet de motion portant sur la revalorisation de la PES. Le projet est distribué et sera proposé au vote en fin de séance.

Le Président salue le travail actif réalisé par le collectif et les relations très respectueuses entretenues par le collectif avec la direction de l'établissement. Les discussions avec France Universités laissent entendre que le Ministère reste dans une position très inflexible pour le moment. La difficulté majeure de ce sujet réside dans le fait que ces enseignants dépendent du Ministère de l'éducation nationale. Le Président précise avoir pris l'initiative d'interpeler le Recteur à ce sujet, relai important auprès du Ministre. Le Recteur et le Président, accompagné de la Présidente du Conseil Académique, ont ainsi convenu de recevoir le 8 juin 2023 une délégation d'une dizaine de représentants du collectif, pour discuter de leurs revendications et voir les éléments qui pourraient être remontés et soutenus par le Conseil d'Administration pour permettre au dossier d'avancer. Les représentants du collectif ne sont à ce jour pas encore identifiés. La particularité essentielle de ce mouvement est en effet qu'il est totalement en dehors des syndicats, ce qui entraîne une difficulté pour identifier des représentants.

Audit du Haut Conseil de l'Evaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur (HCERES) du 23 au 25 mai 2023 :

L'audit du HCERES qui s'est achevé la veille de la séance s'est relativement bien passé. Les membres du comité d'experts ont tenu à remercier le Président pour l'organisation. Le Président remercie les collègues du cabinet de la présidence pour le travail réalisé sur le planning des auditions ainsi que l'ensemble des personnes qui ont été auditionnées. Le comité s'est dit satisfait de la qualité des échanges, ce qui apparaît comme essentiel pour le Président.

Bien qu'aucune conclusion n'ait été donnée par le Comité du HCERES, le Président fait part de ses premiers ressentis suite à l'audition finale. Les questions posées par le comité ont mis en lumière l'insuffisance en termes de visibilité et de rayonnement national ou international de l'Université, eu égard ce qui a été réalisé. Le Président n'a pas été surpris de la question du processus interne en terme de capacité de diagnostic et d'évaluation du résultat des décisions et des actions.

Ce sujet est d'ailleurs apparu sous différents aspects, notamment à propos des antennes. L'Université prône l'intérêt des antennes qui jouent leur rôle d'ascenseur social mais dont les effets restent complexes à prouver de manière factuelle, selon les experts. Il n'y a, par exemple, pas de fluctuation

au niveau des statistiques des étudiants boursiers entre les antennes et le campus central. Le Président précise qu'il conviendra de se saisir de ce sujet, d'arriver à trouver des indicateurs et à les quantifier. Plusieurs questions ont également été posées sur les liens ressentis comme extrêmement positifs entretenus par l'Université avec les collectivités territoriales. Le Président remercie, à ce titre, les collectivités ainsi que les partenaires qui ont participé activement aux échanges. Les experts ont semblé être à la fois impressionnés et surpris par le nombre de projets démarrés ainsi que par l'écart entre le rapport d'autoévaluation de 2021 et la situation de l'établissement en 2023. Ce constat appelle un point de vigilance et pose la question, tout à fait légitime et qui a d'ailleurs fait l'objet de plusieurs discussions en Conseil, de la capacité de l'Université à concrétiser ces projets. Le Président insiste sur le fait qu'il ne s'agit pas d'une conclusion du HCERES mais de sa propre conclusion à l'issue des auditions.

Le Président en profite pour faire un lien avec le rapport de la Cour des Comptes qui est désormais complètement achevé et devrait être rendu public en juin 2023, voire avant le prochain Conseil d'Administration. Le rapport intermédiaire mentionne d'ailleurs certains éléments entendus par le HCERES. Le Président rappelle d'ailleurs que l'objectif du HCERES n'est pas d'être prescriptif mais que le but est d'auditer et de faire des recommandations que l'établissement peut choisir ou non de mettre en œuvre. A l'inverse, certaines recommandations de la Cour des Comptes correspondent, quant à elles, à des prescriptions.

Athena :

Le projet de renouvellement avance bien. Le Président s'est récemment rendu à Rome pour la traditionnelle réunion des Présidents et Recteurs membres de l'Alliance. Il remercie, à ce titre, le Président de l'Université de Maribor qui s'est prêté aux auditions du HCERES. Le Président précise attendre la réponse sur la demande de renforcement du financement. Les résultats devraient être connus avant les vacances scolaires.

Les premiers éléments de formation en commun devraient commencer à apparaître dès la rentrée 2023 au travers du master « imminent » notamment, prolongation de la formation Internat of Things (IoT) dispensée par POLYTECH grâce à un financement du groupe Hitachi et de la Métropole d'Orléans. Cet exemple illustre une belle réussite d'un projet partagé.

MINERVE :

La réunion de lancement MINERVE s'est déroulée le 11 mai 2023 en présence de l'Agence Nationale de la Recherche (ANR) et a été marquée par un bel exposé de la pilote en charge des appels à projet excellence au niveau national et notamment de la sélection des dossiers. Les participants ont pu bénéficier d'un retour intéressant de l'expert sur les critères et le processus mis en œuvre. Le dossier a été vu comme très innovant et structurant et l'ANR a précisé porter une réelle attention à sa mise en œuvre.

Direction de l'INSPE :

Le processus de recrutement est en cours avec une seule candidature officielle à la direction de l'INSPE en la personne de Nathalie MAGNERON, actuelle administratrice provisoire. L'audition est en cours de programmation.

Ouverture du premier cycle complet de Médecine pour la rentrée 2023 :

Après un vote favorable du Conseil d'Administration de l'Université d'Orléans le 7 avril dernier, le Conseil National de l'Enseignement Supérieur Et de la Recherche (CNESER), organe consultatif présidé par la Ministre de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, a également rendu un avis favorable sur l'accréditation de ce 1er cycle des études médicales à l'Université d'Orléans.

Le premier cycle avait été défendu par le Président, accompagné de M. DUVERGER, Directeur du département d'études médicales, et la Ministre s'est montrée extrêmement admirative devant les résultats du vote. Le projet a en effet recueilli 21 voix favorables (ce qui est très rare pour cette instance reconnue comme extrêmement sévère), 1 vote contre et 6 absentions. Il a été précisé que les abstentions étaient principalement liées à la question des moyens et à la peur que l'Etat n'assume pas les besoins en terme de moyens au fur et à mesure de la montée en charge du projet. Le vote défavorable n'a, quant à lui, pas été motivé.

Convention de coordination territoriale :

La rédaction de la convention de coordination territoriale progresse avec un objectif de présentation au Comité d'Orientation Stratégique (COS) de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (ESRI) du 5 juillet 2023. Le Président précise que le COS ESRI réunit tous les acteurs régionaux de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (établissements d'enseignement supérieurs, organismes de recherche, Métropole, Région, CHU et Rectorat).

Cette présentation constitue une étape importante et les acteurs sont assez positifs sur le déroulé. Le Président a d'ailleurs été interrogé sur ce sujet par le HCERES.

Le Président précise avoir également été auditionné par le HCERES dans le cadre de l'audit de l'Université de Tours et de l'INSA-CVL.

M. MONTILLOT confirme que la formation IoT était effectivement financée par Hitachi et la Métropole d'Orléans à hauteur d'1 million d'Euros pour chacun des acteurs.

M. MONTILLOT souhaite ensuite revenir sur son audition avec le HCERES, audition lors de laquelle il était accompagné de Mme Paulette PICARD, Présidente de l'Association pour le développement de l'enseignement supérieur dans l'Indre (ADESI) et de Mme Anne BESNIER, Vice-Présidente de la Région Centre-Val de Loire. L'inadéquation des moyens a été mise en lumière notamment au regard de l'augmentation des effectifs étudiants, qui est la plus forte augmentation avec celle de l'Université de La Rochelle cette année, mais également de la particularité d'être une université présente sur l'ensemble des 6 départements, représentation unique sur notre territoire. Les collectivités ont insisté sur le fait que la vision nationale était très éloignée de la réalité vécue. En terme de visibilité, M. MONTILLOT précise avoir évoqué cette question très régulièrement. Il a également insisté sur l'importance de créer une synergie forte sur le territoire grâce notamment à la mise en valeur indispensable selon lui du potentiel du territoire (Université, BRGM, CNRS, CHU...) et a notamment évoqué le projet de grand campus qu'il revendique depuis quelques temps désormais.

Approbation procès-verbal du Conseil d'administration du 17 février 2023 :

Le Président requiert les commentaires des administrateurs-rices sur le projet qui leur est soumis.

M. BRUAND regrette certaines retranscriptions de ses interventions notamment celle relative au projet stratégique de l'établissement (page 12) qui apparaît selon lui comme difficilement compréhensible. Il revient également sur la mise en débat de l'Agent Comptable et propose de reprendre également la retranscription de son intervention.

M. BRUAND propose de reprendre l'ensemble des paragraphes cités et d'adresser une correction au cabinet de la présidence.

Le Président propose de reporter le vote du procès-verbal à une séance ultérieure.

POLITIQUE GENERALE

1. Délibération portant modifications du régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) au bénéfice des corps de la filière administrative, de la filière recherche et formation, de la filière médico-sociale et de la filière des bibliothèques :

Le Président présente le projet de modifications du régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) au bénéfice des corps de la filière administrative, de la filière recherche et formation, de la filière médico-sociale et de la filière des bibliothèques. Il est, pour ce faire, accompagné de Mme RUILIER, Directrice Générale des Services. Le Président invite également Mme MACCARIO, Directrice des Ressources Humaines, à les rejoindre et remercie les services des ressources humaines et financiers pour ce travail qui les a mobilisés pendant de longues semaines.

La présentation est jointe en annexe.

Suite à cette présentation, le Président s'enquiert des remarques et observations des administrateurs-rices.

M. BOCHE précise que le sujet est important pour les personnels concernés, à savoir les personnels Bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniciens, ouvriers, personnels sociaux et de santé (BIATOSS) de l'établissement, mais également pour tous les personnels de l'établissement dans son ensemble.

M. BOCHE rappelle que plusieurs manifestations de personnels ont eu lieu depuis 2 mois (dont la dernière la veille de la séance) en prévision de la rencontre de ce jour. Ces manifestations ont rassemblé plus d'une centaine de personnes réunies pour faire part de leur désaccord quant au projet de modification du RIFSEEP. Le Comité Social d'Administration (CSA) a également été boycotté par une partie des membres de cette instance. Depuis plusieurs semaines également des personnels ont apposé des affichettes sur les vitres et portes des bureaux pour faire part de leur colère sur la manière dont ils considèrent être injustement traités aujourd'hui. Alors pourquoi cette incompréhension, voire même ce rejet, pour la majorité des personnels BIATOSS ? Selon la Fédération Syndicale Unitaire (FSU), la première chose flagrante est le caractère fortement inéquitable entre les catégories. Pour les groupes 1, 2 et 3 (qui correspondent au « haut-encadrement »), il est, en effet, proposé d'accroître de 52% le montant du régime indemnitaire. Alors pour tous les autres, c'est-à-dire la moitié des catégories A, des catégories B et des catégories C on se situe au niveau d'une augmentation de 21%. Cette proposition a fortement heurté les représentants des personnels, d'une part, puis les personnels ensuite, dans la mesure où depuis 15 ans, la logique était non seulement d'essayer d'avoir une augmentation équivalente pour tous les personnels en cas de revalorisation indemnitaire mais aussi d'essayer de réévaluer plus favorablement les personnels de catégorie C, compte tenu de leur plus faible traitement indiciaire. Ceci avait été fait il y a deux mandats lorsqu'un plan de revalorisation de 3 ans avait été engagé, plan pour lequel la FSU avait participé malgré ses faiblesses, de façon à uniformiser les 3 filières BIATOSS, et qui proposait une revalorisation plus importante pour les catégories C. Lors du précédent mandat, et même si cela a été très difficile avec de longues discussions en Comité Technique, la seule augmentation qui a été obtenue était 50 Euros supplémentaires pour les contractuels de catégorie C. La présentation d'aujourd'hui va totalement à rebours de cette logique avec seulement les 3 groupes de catégorie A concernés : pourquoi restaurer uniquement cette attractivité auprès des seuls postes d'encadrement ? Cette proposition est-elle pertinente et correspond-elle à ce que veut l'établissement ? M. BOCHE propose donc de reprendre des éléments factuels et met en évidence les quelques 40 postes vacants. Ces postes vacants ne correspondent pas uniquement à des catégories A mais également des catégories B et C. M. BOCHE rappelle également que l'établissement est même arrivé à atteindre fin août 2022 près de 80 postes vacants, nombre de vacances qui ne correspond même pas, selon la FSU, à la réalité des vacances de postes et ceci sans parler des postes qu'il faudrait à l'établissement pour fonctionner, compte tenu des suppressions de postes des dernières années.

M. BOCHE fait donc état des nombreux postes vacants que l'Université n'arrive pas à pourvoir et a même décidé de ne même plus publier certainement car elle est certaine de ne pas réussir à les pourvoir. Certes, il y a beaucoup de catégories A (médecin directeur du service de santé, par exemple...), mais il y a aussi des supports qui se retrouvent dans les mêmes difficultés. Il rappelle qu'à la Maison de l'étudiant, où il exerce, et plus particulièrement au niveau de la Direction de la vie étudiante, le directeur est parti et son poste n'est pas publié, et qu'en plus de cela, 2 contractuelles de la passerelle handicap sont parties en raison de propositions salariales plus favorables et de l'absence de réponse à leur demande de revalorisation indemnitaire et ce alors qu'elles souhaitaient rester dans l'établissement. M. BOCHE illustre également ses propos par l'exemple de la Direction de l'OrientatIon et de l'Insertion Professionnelle (DOIP) qui en deux ans a vu le renouvellement de plus de la moitié de ses personnels. M. BOCHE considère comme injuste de ne faire porter cette revalorisation indemnitaire que sur les seules catégories A.

M. BOCHE soulève ensuite un autre problème qui provoque l'incompréhension des collègues : l'absence de proposition concomitante pour les contractuels. Jusqu'à présent l'établissement s'évertuait à proposer une revalorisation conjointe sur 3 ans aux titulaires et contractuels et la mise en place d'une prime pour les contractuels qui n'existait que dans peu d'universités et qui n'a pas bougé depuis. Tout cela était voté conjointement et ce n'est plus le cas aujourd'hui.

Par ailleurs, ce qui pose problème à la FSU et aux collègues est le refus systématique d'examiner les propositions des membres du CSA qui voulaient une autre logique que celle proposée par l'équipe présidentielle à savoir une augmentation identique en pourcentage pour tous les groupes, le refus d'intégrer l'enveloppe du Complément Indemnitaire Annuel (CIA) de 50 000 Euros dans l'ensemble de l'enveloppe dédiée au RIFSEEP, de supprimer le dispositif de CIA qui est extrêmement opaque et engendre beaucoup de rejet de la part des collègues car principalement versé en cas de remplacement de collègues (principe qui avait été combattu par la FSU). Sauf que dans un établissement touché de manière systémique par le manque de collègues BIATOSS, ce critère n'a pas de sens étant donné l'ampleur du nombre de collègues qui quittent l'Université. M. BOCHE considère donc qu'il aurait été plus intelligent de reverser cette somme dans l'enveloppe globale de manière à pouvoir accroître celle-ci. Le dispositif du CIA est aujourd'hui inadapté à la réalité de l'établissement. Sur l'excédent budgétaire de 11 millions d'Euros dégagé par l'Université, montant pour lequel le Président a lui-même précisé qu'un Million d'Euros résultait de la vacance de postes BIATSS, la FSU avait émis l'idée d'une prime exceptionnelle versée à toutes et tous, titulaires et contractuels et uniquement pour un an, sans impacter la situation de l'établissement. Une réponse positive aurait été un signal très fort qui aurait évité la situation de conflit social actuelle.

M. BOCHE rappelle également qu'il a fallu plus de deux années pour que les réunions commencent, ce qui a également accru l'incompréhension des collègues notamment si on met ce constat en parallèle de la mise œuvre très rapide du nouveau Régime Indemnitaire des Personnels Enseignants-Chercheurs (RIPEC).

M. BOCHE évoque un autre point de désaccord au regard des tableaux présentés : le fait de restaurer l'attractivité en matière indemnitaire. Les tableaux présentés ne concernent en effet que l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE), soit une partie du RIFSEEP uniquement. Dans le cas, par exemple, du rectorat, des collèges et lycées de l'académie, le CIA, qui vient s'ajouter à l'IFSE dans le cadre du RIFSEEP contrairement à ce qui est proposé ici, est un CIA clair et transparent versé à tous les contractuels et titulaires en fonction de leurs grades et de leurs corps. Ainsi, et contrairement à ce qui est prévu à l'Université d'Orléans, chaque collègue perçoit au mois de décembre un CIA clairement affiché qui vient s'ajouter à son IFSE et qui fait que les colonnes présentées ne tiennent pas compte de cette situation.

Aujourd'hui, et c'est cela la question de fond, est-ce que ce projet va permettre de juguler les départs massifs de personnels que nous connaissons ? Va-t-il permettre d'attirer massivement de nouveaux collègues pour retrouver un fonctionnement normal de l'établissement ? La réponse est non et selon la FSU, cela va même aggraver la situation, la crise du recrutement dans l'établissement et par voie de conséquence tous les dysfonctionnements que l'établissement connaît depuis des années maintenant ne pourront pas être corrigés.

Pour la FSU, approuver ce projet de RIFSEEP, désapprouvé par le CSA, va creuser un fossé entre les personnels enseignants et les personnels BIATSS et il va même creuser un fossé entre les personnels BIATOSS, générer la démotivation de collègues et leur décision de partir et tous les dysfonctionnements que l'établissement connaît ne trouveront pas de solution.

Cette mobilisation des personnels administratifs et techniques peut sembler inhabituelle pour le Conseil d'Administration et pour les personnes qui ne sont pas mobilisées. Elle est toutefois inédite car le projet représente la goutte d'eau qui fait déborder le vase. Depuis 2 ans, les personnels voient s'accumuler les mesures qui tendent à faire croire que les personnels BIATOSS ne sont pas indispensables à l'Université et seraient même des personnels privilégiés. M. BOCHE mentionne ainsi la mise en place, totalement contraire à la réglementation, de l'obligation de travailler 20 minutes supplémentaires par jour de temps de pause et même si on est aujourd'hui revenu dessus, son application a créé un malaise. M. BOCHE évoque ensuite la mise en place particulièrement incompréhensible des 31 jours maximum de congés consécutifs l'été, dimanche compris, qui est venu perturber le fonctionnement des services et était un moyen de faire revenir les personnels à la mi-août alors qu'il n'y avait ni étudiants ni personnels et alors que s'ils avaient prolongé leurs vacances, ils auraient été présents au moment où on avait besoin d'eux. En 2 ans, la situation s'est aggravée dramatiquement et a conduit à ce que l'Université d'Orléans soit aujourd'hui un des établissements avec le plus de postes vacants. M. BOCHE précise que les personnels attendent un geste fort de rejet de cette proposition.

Le Président remercie M. BOCHE de sa présence pour expliquer ce rejet massif porté par une partie des personnels BIATSS mais pense que la situation est différente de celle exposée par M. BOCHE. Il rappelle que l'expression de la démocratie est le vote : le Comité Social d'Administration s'est réuni avec un vote simple de 4 votes contre et 3 absentions : mais pourquoi seulement 7 votes ? Tout simplement car seuls 7 membres étaient présents et ceci alors que le meilleur moyen d'exprimer son désaccord est le dialogue social, d'être présents et de prendre le risque d'entendre une voix différente. Le Président insiste sur l'importance de relativiser et de regarder les chiffres.

Le Président ne souhaite pas s'attarder sur la question du temps de travail, en raison de la publication à venir du rapport de la Cour de Comptes qui permettra d'alimenter le débat compliqué qui se tiendra ultérieurement sur le sujet.

Le Président précise par ailleurs ne pas partager la philosophie d'un CIA qui donnerait la même chose à tout le monde et trouve ce système inéquitable. La volonté initiale du CIA, exprimée par le législateur, est de pouvoir reconnaître l'investissement parfois plus fort de certains et non de donner le même montant à tous. La question du CIA en termes d'enveloppe et de fonctionnement sera également débattue ultérieurement. Ces deux questions avaient en effet fait l'objet d'une proposition de la FSU contrairement à la question des contractuels qui n'a jamais été évoquée. Ce sujet essentiel doit effectivement être mis à l'ordre du jour.

Sur le sujet de l'IFSE qui rassemble les administrateurs-rices aujourd'hui, le Président admet une différence d'augmentation. La logique d'augmenter les catégories de manière équivalente ne permettrait pas de répondre à la rotation des cadres sans précédent vécue par l'Université avec plus de 500 Euros d'écart par mois avec l'administration la plus proche. Le rattrapage de ces catégories apparaît donc comme essentiel et on ne peut pas continuer à faire une confusion massive entre équité et un peu de « populisme ». La même politique a été mise en œuvre pendant 10 ans peut-on pour autant dire qu'elle a été efficace et la reproduire ?

Il faut amener une réponse à la situation actuelle et accepter que le rattrapage sur les catégories A doit être plus important que celui des catégories B et C. Cette solution constitue une réalité objective, même si cela peut être dur à accepter. Le Président invite à dissocier la question sociale de celle de l'IFSE : la question sociale n'est pas qu'une question de catégorie et c'est en cela qu'une proposition indexée sur le quotient familial aurait du sens. Le Président alerte sur l'importance de ne pas mélanger les dossiers pour ne pas produire des résultats non viables. Revenant sur les nombreuses injustices évoquées par M. BOCHE, le Président considère que la plus grande injustice est justement de nier la différence de niveaux de responsabilité, la différence de niveaux de technicité, qui ne peut pas être niée au risque d'être injuste. Si on veut que l'établissement stabilise ses cadres, il faut être à la hauteur de ce qui se fait ailleurs. Tant que cette stabilisation n'est pas gagnée sur 2 à 3 ans minimum, l'Université ne pourra pas retrouver un fonctionnement optimal. Le Président se dit donc convaincu que c'est l'effort à faire pour maintenir et compléter l'équipe de cadres.

Sur les catégories B et C, critiquer les chiffres est possible, mais en regardant les chiffres de l'IFSE la proposition de l'Université est la plus élevée du comparatif choisi (Rectorat, Université de Tours). Le Président concède être encore en dessous sur les A mais il invite à garder en mémoire que d'autres sujets doivent également être ouverts et nécessitent également des financements.

M. BRANCHY interroge sur plusieurs points. Il souhaite tout d'abord avoir des précisions concernant l'anticipation pour 2027 et sur le nombre de personnels manquants dans chaque catégorie. M. BRANCHY souhaite également ajouter que c'est, selon lui, le manque de personnels de catégories B et C qui poussent les cadres, qui se sentent seuls à partir.

Sur la question de l'anticipation, le Président précise que la Loi de Programmation de la Recherche (LPR) fait référence à une trajectoire dessinée par le Ministère et qui donne une visibilité sur l'évolution. Le Ministère accompagne les établissements pour suivre cette trajectoire. En pratique, les discussions budgétaires ont lieu chaque année et on sait que le Ministère n'accompagne pas toujours (et l'expérience sur la hausse du point d'indice l'illustre bien), ce qui pousse les établissements à une extrême prudence. Ici, la trajectoire annoncée par le Ministère a été suivie, on peut donc partir de l'hypothèse que le Ministère accompagnera. Il conviendra toutefois de rester vigilant d'autant que l'enveloppe votée aujourd'hui a vocation à être pérenne.

Sur le nombre de postes, le Président veut attirer l'attention sur un biais de lecture : les catégories A, directeurs de services, ne représentent pas une proportion aussi importante que cela.

Sur les valeurs exactes, Mme MACCARIO, Directrice des Ressources Humaines, souhaite préciser que le constat en termes de mouvements se fera principalement sur des contractuels de catégories C, pour des raisons énoncées précédemment et notamment liées à l'utilisation d'un modèle de rémunération différent aujourd'hui entre les titulaires et les contractuels qui, pour les catégories C, pesait plus. Cette réflexion est clairement engagée et le sujet sera abordé très rapidement. Ce sont plus ces mouvements-ci qui vont aujourd'hui être constatés. Sur les catégories A, c'est davantage la difficulté à recruter certains profils plus techniques ou qui nécessitent une expertise particulière très recherchée dans le monde du travail de la fonction publique qui est constatée. Toutes les administrations expérimentent des difficultés sur ce point-là. La question de la vacance d'emplois pour les 3 catégories est donc variable : liée au statut (contractuels ou titulaires) mais aussi à l'emploi qu'on occupe et à l'emploi qu'on recherche. Cette question demande une analyse plus particulière qui pourra, si les administrateurs-rices le souhaitent, être diffusée.

Le Président ajoute que la question de la rotation concerne principalement les contractuels et que, même si le sujet est important, il constitue un sujet différent de celui de ce jour.

BRANCHY souhaite connaître les possibles évolutions des personnes recrutées en catégorie C. Il propose d'imaginer un système par lequel des personnes seraient recrutées en catégorie C puis pourraient progresser dans les catégories en fonction du développement de leurs connaissances et compétences et l'établissement pourraient les aider dans cette progression.

Le Président précise que des évolutions sont tout à fait possibles et qu'elles passent par des concours administratifs ou la liste d'aptitude, par exemple. Elles ne constituent cependant pas la voie de progression la plus simple et n'est pas automatique.

Mme BESNIER souligne l'importance du régime indemnitaire sur les questions d'attractivité mais ajoute également la question essentielle du salaire et du traitement qui ne sont pas à la hauteur.

Le Président rejoint Mme BESNIER et ajoute que le mélange entre l'indemnitaire, lié à la fonction, et la question salariale, liée directement à l'inflation, n'aurait pas lieu si la hausse du point d'indice avait été davantage conséquente.

M. BOUCEFFA souhaite mentionner la réalité de terrain vécue par les personnels. L'après confinement a en effet eu un gros impact sur le pouvoir achat avec une augmentation très importante des coûts. Aujourd'hui, même s'il comprend les chiffres et les explications qui sont données et les questions d'attractivité des postes, on a su trouver des solutions à d'autres crises au sein de l'Université, et chacun s'est investi pour retrouver un équilibre. Aujourd'hui, le souci est que la plupart des collègues sont démobilisés ou démotivés.

Les problématiques de recrutement et d'attractivité sont valables pour tout le monde, même si les postes de catégories A sont plus difficiles à trouver du fait de leur spécificité. Pour la crise énergétique, on a su imposer une contrainte supplémentaire avec une semaine de congé imposée, qui fait que les collègues qui voudraient partir en vacances ne peuvent le faire qu'avec les tarifs de ces périodes, soit encore une fois un impact et des contraintes qui s'additionnent aux contraintes liées au confinement, à la crise énergétique... L'Université, en imposant des contraintes à ses personnels, a aujourd'hui une part de responsabilité dans la situation des collègues. C'est la raison pour laquelle M. BOUCEFFA précise qu'il va voter contre cette proposition, non pas parce qu'il ne la trouve pas cohérente ou qu'il ne souhaite pas entendre ce qui est dit, mais parce que les écarts d'augmentation proposés sur les catégories ne sont pas acceptables : si l'Université a été capable de faire des efforts sur les Millions d'Euros de déficit, n'est-elle pas capable de faire un effort particulier pour ces postes et de trouver des solutions pour les personnels ? En regardant les chiffres, la proposition correspond à une enveloppe de 600 € environ pour toutes les catégories (500 € pour les catégories A, 70 € pour les catégories B et 30 € pour les catégories C). M. BOUCEFFA propose de répartir cette enveloppe globale de la manière suivante : 300 € pour les catégories A, 200 € pour les catégories B et 100 € pour les catégories C, par exemple. Cette proposition permettrait de réduire les écarts entre catégories et constituerait un effort pour l'établissement qui sait trouver des heures complémentaires pour les enseignants-chercheurs ou encore des primes pour des chargés de mission ou d'autres améliorations indispensables.

M. BOUCEFFA fait ensuite état du manque de marge de manœuvre de discussion, qui se complexifie encore davantage si les représentants ne se présentent pas, et considère qu'il faut penser aux personnels de l'établissement qui en subissent les conséquences.

Sur les conséquences que chacun vit qu'il s'agisse du covid, du plan énergétique, le Président admet que tous les personnels sont impactés, y compris les collègues enseignants-chercheurs qui ont été contraints de fermer les laboratoires et de prendre du retard dans leurs travaux.

Sur le fait de « trouver de l'argent », le Président trouve la perception de M. BOUCEFFA « terrible ». Il rappelle que des postes BIATSS et enseignants-chercheurs ont été gelés pour réduire le déficit. Le Président évoque une proposition faite par les organisations syndicales de répartir l'économie faite sur les postes vacants. Le Président se dit heurté et très surpris par ce souhait. Finalement chacun va trouver un intérêt financier personnel à ce qu'il y ait des postes vacants ? Cette logique apparaît comme très particulière pour le Président.

Par rapport à l'intervention de M. BOUCEFFA, l'Université dégage une première enveloppe de 500 000 Euros sur le RIFSEEP, une autre de plusieurs centaines de milliers d'Euros pour alimenter le besoin de rattrapage des grilles de rémunération des contractuels, et enfin sur l'action sociale. L'Université essaye de dégager autant que faire se peut des marges d'actions et les différents dispositifs qui seront construits ne vont pas forcément bénéficier à toutes les catégories. Le Président invite à ce que chacun ait en tête aujourd'hui que le budget de l'Université s'élève à 190 Millions d'Euros avec 150 Millions qui proviennent de la subvention pour charge de service public pour 150 Millions de masse salariale et le reste est le résultat des ressources propres (ANR, Europe, Région, Métropole...) pour des actions fléchées sur des investissements précis ou des opérations particulières qui doivent être justifiées. Les marges de manœuvre ne sont, par conséquent, pas très grandes. Ce constat représente la plus grande difficulté de l'établissement. Les quelques gains qui ont, par exemple, été faits dans le cadre du plan de sobriété énergétique correspondant à 40% de baisse de notre consommation sur le chauffage et malgré tout 20% d'augmentation sur les factures, soit aucune économie faite en terme financier pur et ce malgré les efforts conséquents de tous.

Mme BELLANDO précise avoir compris la logique de la proposition mais également les remarques qui sont faites. Elle trouve important, en terme de communication, d'inclure ce qui est prévu. Elle comprend la logique de séquencer et pense que ces différents sujets sont essentiels. Sur le CIA, par exemple, Mme BELLANDO propose d'indexer cette enveloppe au pourcentage de postes vacants, par exemple. Par ailleurs, elle propose que la mesure inflation soit mise en avant dans la communication éventuelle de ce qui est dit aujourd'hui. Les malaises qui ont été évoqués sont réels et dans un contexte où on demande à tous, et plus particulièrement aux personnels BIATSS, de participer, de faire des efforts, il est important de mettre en avant la facture « inflation ». En cas de vote positif, Mme BELLANDO suggère une affiche sur le plan de travail qui pourrait être largement être diffusée.

Le Président précise qu'une telle affiche n'était pas envisagée mais trouve que l'idée est intéressante et pourra compléter la plaquette qu'il est prévu de diffuser au sein de l'établissement.

M. MONTILLOT précise que le propos du Président sur la situation d'architecture budgétaire est en résonance avec l'introduction de la séance sur le HCERES où le déséquilibre financier et la part insuffisante de l'Etat liée à la fois à l'augmentation du nombre d'étudiants importante et à l'inflation (avec l'augmentation du coût de l'énergie notamment) étaient précisés.

M. MONTILLOT insiste sur le fait qu'il s'agit d'un sujet majeur sur lequel il faut continuer à œuvrer de manière précise au sein du Conseil d'Administration entre la gouvernance de l'Université, les collectivités territoriales et les différentes entités : se retrouver à hésiter entre un gel de poste pour arriver à tenir un budget ou voir un déficit s'accroître est, en effet, totalement inacceptable. Chaque année, et dans le contexte particulier multi-sites de l'Université, il s'agit d'un sujet sur lequel il faut œuvrer de façon concertée et en concert. Ce constat n'enlève rien à cette question de prime et de traitement mais il s'agit toutefois d'un sujet majeur. M. MONTILLOT considère qu'on est dans une situation où la responsabilité de l'Etat vis-à-vis de l'Université d'Orléans, au regard notamment du nombre d'enseignants et d'enseignants-chercheurs, est quand même importante. M. MONTILLOT confirme que les collectivités sont plus que favorables au fait d'agir ensemble, d'intervenir ensemble, de voter ici ensemble et de faire des interventions ensemble auprès du Recteur ou de la Ministre.

Le Président remercie et prend bonne de la proposition de M. MONTILLOT en précisant avoir déjà eu recours à son intervention pour un autre sujet.

M. THIOUNE souhaite alerter sur les éléments suivants. Il considère tout d'abord que la désorganisation des services est le résultat du manque de personnels plus que d'un problème de catégories. Par ailleurs, il revient sur l'impact de cette situation sur les étudiants qui se trouvent aujourd'hui perdus dans leurs démarches administratives. Il alerte également sur un problème similaire lié au manque d'enseignants-chercheurs. M. THIOUNE évoque ensuite la problématique de la mise en concurrence entre les universités avec un problème de financement de l'enseignement supérieur et de la recherche et cette politique de recul avec des appels à projets auxquels les universités répondent pour obtenir juste assez de financements pour ouvrir et financer des postes. Il précise par ailleurs être défavorable au fait de geler des postes pour réduire le déficit financier.

Le Président revient sur les propos de M. BOCHE qui proposait de profiter des 1 Millions d'économie pour verser une prime exceptionnelle. Pour le Président, il s'agit dans cette proposition de prendre une « vraie fausse économie » pour en faire une prime et évoque le risque de multiplier les postes vacants pour multiplier le nombre de primes, ce qui correspond selon le Président à une logique qui lui fait peur.

Mme ROIGNOT souhaite s'exprimer au nom des collègues personnels administratifs de l'établissement suite aux mobilisations sans précédent qui se sont déroulées ces derniers jours. Mme ROIGNOT précise avoir entendu l'ironie sur l'ampleur de la mobilisation exprimée par le Président qu'elle trouve, quant à elle, déplacée. En tant que personnels de l'établissement depuis plus de 10 ans, Mme ROIGNOT précise ne pas avoir connu ce genre de mouvement et l'expression spontanée de ces mouvements pour faire passer un message auprès de la gouvernance et du Président. Elle regrette la réponse faite par le Président à M. BOCHE ainsi que l'ironie et le ton que le Président a décidé de prendre en réponse et précise que « il n'est pire sourd que celui qui ne veut pas entendre ».

Mme ROIGNOT considère qu'il serait bien d'entendre que ces propositions ne sont pas comprises par un nombre important de collègues, elles sont considérées comme injustes et beaucoup de collègues se sont dit choqués de voir les différences très importantes de pourcentage d'augmentation entre les catégories A, B et C. Mme ROIGNOT précise qu'il s'agit d'un sentiment et d'une réalité tangible qui crée une atmosphère au sein de l'établissement, même si elle admet que tout le monde n'en fait pas partie. Le rôle d'un syndicat, en tant que corps intermédiaire sur le terrain, n'est pas une posture mais une écoute des collègues. Mme ROIGNOT rappelle qu'il s'agit d'un choix assumé qui a été fait par le Président, et qu'il lui revient désormais de convaincre les autres administrateurs-rices de voter contre cette proposition. Le choix a été fait de valoriser les catégories A et A+, et ce choix de les revaloriser est justifié pour rendre les postes plus attractifs. Mme ROIGNOT rappelle que les personnels de l'Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur (AENES) ont la possibilité depuis une dizaine d'années de demander un mouvement au sein des collectivités territoriales et ne sont plus assignées à leur administration de rattachement.

Sur les catégories B et C, Mme ROIGNOT rappelle que cela fait 2 ans que cette revalorisation est attendue : le dossier traîne et les collègues attendent et ont eu du mal à comprendre les raisons de ce retard. Au cours de ces années, plusieurs choses se sont passées (augmentation conséquente de l'inflation, par exemple) et des collègues se retrouvent en difficulté réelle à tel point qu'on se trouve contraint, plutôt que de leur proposer une revalorisation importante de leur régime indemnitaire, à leur proposer des mesures sociales. Ce constat pose difficulté à Mme ROIGNOT puisqu'on considère que pour répondre à l'incapacité d'augmentation de leur traitement au quotidien, leur impossibilité de vivre de leur travail, on va proposer un palliatif, et même si le terme est un peu fort on peut quasiment parler d'aumône, comme si on avait conscience d'un réel problème sur les traitements au point qu'on est prêt à cela. En conséquence de ces éléments, Mme ROIGNOT interroge le Président sur ce choix : auriez-vous pu faire le choix de proposer plus et d'augmenter l'enveloppe pour pouvoir répartir plus au niveau des collègues et peut-être un jour arriver à rattraper la Préfecture, par exemple, ?

Mme ROIGNOT ajoute ne pas arriver à comprendre qu'à aucun moment il est question de niveler par le bas, mais de faire bénéficier toutes les catégories de la hausse proposée à la même hauteur. Mme ROIGNOT illustre ses propos par un exemple pour démontrer que le choix des administrateurs-rices d'accepter cette proposition va conduire aux départs des catégories B et C vers d'autres administrations. Elle revient ensuite sur la mobilisation des collègues et considère qu'il est important de les écouter et de ne pas ironiser sur leur action et souhaite terminer son argumentaire par un mot d'esprit : « même s'il est bon ton aujourd'hui de rester sourd aux bruits de la foule, mais il est des modèles qu'il n'est pas toujours bon de suivre ».

Le Président signale entendre la mobilisation et les revendications des collègues, mais ne pas les considérer comme spontanées avec des affiches similaires apposées sur le campus.

M. BOCHE et Mme ROIGNOT précisent que des affiches sont le fait des collègues du Château.

Le Président précise ne pas entendre le mélange des sujets qui est problématique. Des réunions avec les organisations syndicales avaient été mises en place en dehors des instances, afin de proposer des réunions informelles, ouvertes et libres pour arriver à discuter librement. Le Président regrette cependant que certaines organisations syndicales n'aient pas souhaité s'y présenter.

Un débat s'installe autour de ce constat.

Le Président rappelle que ce qui a déclenché le mouvement est le pourcentage d'augmentation d'un groupe. Ce qui a choqué le plus le Président est sa prise de conscience du décrochage majeur de ce groupe par rapport aux établissements environnants. Ce décrochage ne peut pas perdurer et met l'établissement en difficulté. La proposition d'accorder cette augmentation de 52% à tous amènerait l'établissement à une enveloppe supplémentaire à celle proposée ici de 500 000 Euros, ce qui signifie une enveloppe globale d'un million d'Euros par an.

M. BOCHE signale être dans l'impossibilité de vérifier ces données dans la mesure où aucun chiffre n'a été transmis.

Le Président signale qu'une enveloppe annuelle d'un million d'Euros par an correspondrait au montant des postes vacants aujourd'hui. Il faudrait donc pour maintenir cette enveloppe, maintenir les postes vacants, ce à quoi le Président n'accède pas. Sur la proposition d'augmenter l'enveloppe, le Président rappelle deux autres chantiers qui appellent des financements : celle de la grille des contractuels BIATSS et celle de la grille des contractuels enseignants, qui soulèvent également de graves difficultés de recrutement. Il précise également que le Recteur alerte régulièrement sur la problématique de la masse salariale. Ce qui limite la taille de l'enveloppe. Au vue de cette enveloppe, la proposition faite s'avère la plus juste. Le Président ajoute vouloir insister sur un point : la proposition n'est en rien scandaleuse ni méprisante puisqu'elle place les catégories C au-dessus des éléments de référence qui ont été choisis. Sur l'IFSE, par exemple, le montant est supérieur à celui à la fois de l'Université de Tours et du rectorat, même s'il admet une situation plus complexe pour les catégories B.

Enfin, en regardant les cibles ministérielles négociées entre le Ministère et les organisations syndicales dans le cadre de la LPR, l'Université d'Orléans se situe également au-dessus des cibles ministérielles de 2027. La proposition faite apparaît donc comme honnête. Le Président entend et comprend l'injustice liée aux écarts importants mais rappelle que l'écart est élevé en raison de la politique menée depuis des années, politique qui a produit un tassement de l'ensemble de la grille et justifie le rattrapage

important proposée sur un groupe donné. L'approche pourrait être différente d'ici quelques années lorsque cet écart sera réduit.

M. MONTILLOT souhaite s'exprimer sur les raisons du vote qu'il s'apprête à faire. Il précise avoir été très sensible autant sur le fond et la forme sur ce qu'a évoqué Mme ROIGNOT ainsi que la souffrance et les difficultés qui ont été exprimées. Mais il entend également la question du rattrapage de l'image de l'Université, pas tant pour des questions de visibilité que d'attractivité. L'idéal serait d'arriver à résoudre cette martingale et d'accorder une augmentation à tous. Cette solution apparaît cependant impossible. En responsabilité, M. MONTILLOT signale ne pouvoir voter contre cette proposition car un vote défavorable conduirait à ne proposer aucune augmentation. M. MONTILLOT propose cependant que le Conseil d'Administration s'engage à ce que le Président de l'Université, les 3 Présidents des collectivités (Département, Région et Métropole) rencontrent rapidement le Recteur pour arriver à discuter de cette problématique et à résoudre la quadrature du cercle, dans un second temps. M. MONTILLOT précise ne pas vouloir engager les autres collectivités mais se dit convaincu qu'elles accepteront d'accompagner cette démarche.

Le Président se dit plus que favorable et propose que cette réunion puisse se tenir idéalement au courant du mois de septembre et quoi qu'il en soit avant le mois d'octobre et les négociations sur le triennal prévues mi-novembre.

Le Président soumet les modifications du régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) au bénéfice des corps de la filière administrative, de la filière recherche et formation, de la filière médico-sociale et de la filière des bibliothèques au vote des administrateurs-rices :

Effectif statutaire :	36
Membres en exercice :	35

Quorum :	Atteint
Membres présents :	19
Membres représentés :	8
Total :	27

Décompte des votes :

Abstentions :	7
Votants :	20
Blancs ou nuls :	-

Suffrages exprimés :	20
Pour :	12
Contre :	8

→ **Vote du Conseil** : les modifications du régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) au bénéfice des corps de la filière administrative, de la filière recherche et formation, de la filière médico-sociale et de la filière des bibliothèques sont approuvées.

2. Délibération portant modification des statuts de l'École Universitaire de Kinésithérapie-Centre Val de Loire (EUK-CVL)

Le Président propose à Mme COUILLANDRE, Directrice de l'EUK-CVL de présenter le projet de modification des statuts de l'École Universitaire de Kinésithérapie-Centre Val de Loire (EUK-CVL).

Suite à cette présentation, le Président s'enquiert des remarques et observations des administrateurs-rices.

M. BRUAND interroge sur la suppression d'un paragraphe sur l'origine du financement.

Le Président précise que la révision des statuts de certaines composantes mais également de l'Université qui sont en cours de réalisation, a mis en évidence le fait que cette référence n'était pas précisée dans d'autres composantes. La suppression de ce paragraphe est le résultat du souhait d'uniformiser des pratiques et ne change en rien l'investissement de la Région.

Mme BESNIER indique être gênée par la question des moyens (chapitre 4) et considère qu'on ne peut pas rayer totalement le fait que la Région finance et ne parler que d'un budget propre intégré à l'Université d'Orléans.

M. BRUAND propose d'introduire ce point dans les éléments de cadrage des statuts.

Mme QUILICHINI précise que les statuts constituent un document unilatéral, c'est-à-dire un document par lequel l'Université s'engage pour elle-même. En ajoutant cette mention au titre de la Région, l'Université s'engage pour autrui et conférerait une dimension contractuelle à ces statuts et supprimerait une signature des deux parties.

Le Président propose de faire figurer le soutien permanent de la Région en titre 1.

M. BRUAND précise se souvenir des raisons de l'introduction de ce paragraphe, même s'il admet le manque de pertinence de son positionnement dans les statuts et considère important que ce soutien figure explicitement dans les statuts.

Mme BESNIER tient à rappeler la situation atypique de l'EUK-CVL au sein de l'Université d'Orléans et rappelle que c'est la loi qui donne la compétence aux Régions. Mme BESNIER propose de remplacer la phrase suivante « L'EUK-CVL dispose, pour son fonctionnement et son développement de moyens humains, matériels et financiers et d'un budget propre intégré au budget de l'Université d'Orléans. » par « L'EUK-CVL dispose, pour son fonctionnement et son développement de moyens humains, matériels et financiers et d'un budget propre intégré au budget de l'Université d'Orléans grâce au financement accordé par la Région Centre-Val de Loire. ».

M. MONTILLOT interroge sur l'article 5 qui fait référence aux personnalités extérieures et notamment au CHRO et sur l'opportunité de repousser le vote des statuts après la signature de la convention de transformation du CHRO en CHUO.

Mme QUILICHINI signale qu'une disposition « balais » sera proposée au vote du Conseil d'Administration afin de corriger la dénomination du CHRO en CHUO dans tous les actes en vigueur.

M. AUTISSIER félicite l'intention d'ajouter l'association des étudiants dans les statuts en tant qu'invité permanent avec voix consultative et souhaite encourager ce type d'initiative dans les autres conseils de l'Université.

Tenant compte de cette modification, Le Président soumet la modification des statuts de l'École Universitaire de Kinésithérapie Centre Val de Loire (EUK-CVL) au vote des administrateurs-rices :

Effectif statutaire :	36
Membres en exercice :	35

Quorum :	Atteint
Membres présents :	18
Membres représentés :	8
Total :	26

Décompte des votes :

Abstentions :	-
Votants :	26
Blancs ou nuls :	-

Suffrages exprimés :	26
Pour :	26
Contre :	-

→ **Vote du Conseil** : la modification des statuts de l'École Universitaire de Kinésithérapie Centre Val de Loire (EUK-CVL) est approuvée à l'unanimité.

3. Délibération portant modification des statuts de l'IUT'O

Le Président propose à M. LIMET, Directeur de l'IUT d'Orléans de présenter le projet de modification des statuts de l'IUT d'Orléans.

Suite à cette présentation, le Président s'enquiert des remarques et observations des administrateurs-rices.

En l'absence de remarque, le Président soumet la modification des statuts de l'IUT d'Orléans au vote des administrateurs-rices :

Effectif statutaire :	36
Membres en exercice :	35

Quorum :	Atteint
Membres présents :	16
Membres représentés :	8
Total :	24

Décompte des votes :

Abstentions :	-
Votants :	24
Blancs ou nuls :	-

Suffrages exprimés :	24
Pour :	24
Contre :	-

→ **Vote du Conseil** : la modification des statuts de l'IUT d'Orléans est approuvée à l'unanimité.

4. Délibération relative au bilan de la situation générale de la Santé, de la Sécurité et des Conditions de Travail – année 2021

Le Président propose à Mme GUEDES, Responsable Hygiène et Sécurité de présenter le bilan de la situation générale de la Santé, de la Sécurité et des Conditions de Travail – année 2021.

Suite à cette présentation, le Président s'enquiert des remarques et observations des administrateurs-rices.

M. BOCHE interroge sur les faits saillants du bilan présentés en page 12. Il souhaiterait en effet disposer de la répartition de l'analyse des maladies professionnelles dans la mesure où il est uniquement fait référence à 28 évènements / analyses. Des analyses des évènements sont-elles faites ?

La présence d'amiante dans les dalles et dans la colle (d'après le DTA) au sein de l'UFR LLSH ainsi que l'extension de fissures avec amiante potentiellement mises à nu dans le bâtiment sont par ailleurs mentionnées dans le paragraphe relatif aux situations de danger graves et imminents. M. BOCHE regrette cependant le manque de détail quant aux suites données à ces situations.

Concernant les analyses effectuées consécutivement à ces évènements, Mme GUEDES précise qu'une analyse ou une enquête est diligentée dès lors qu'il est fait état d'une gravité sur les accidents déclarés. Les 28 évènements dont il est fait mention n'ont pas été considérés d'une gravité appelant une analyse.

Les deux situations de danger grave et imminent ont été étudiées et un retour a été présenté au CHSCT. Mme GUEDES propose effectivement de préciser cette étude dans le bilan ainsi que les propositions énoncées.

Le Président soumet le bilan de la situation générale de la Santé, de la Sécurité et des Conditions de Travail – année 2021 au vote des administrateurs-rices :

Effectif statutaire :	36
Membres en exercice :	35

Quorum :	Atteint
Membres présents :	16
Membres représentés :	8
Total :	24

Décompte des votes :

Abstentions :	-
Votants :	24
Blancs ou nuls :	-

Suffrages exprimés :	24
Pour :	24
Contre :	-

→ **Vote du Conseil** : le bilan de la situation générale de la Santé, de la Sécurité et des Conditions de Travail – année 2021 est approuvé à l'unanimité.

POLITIQUE VIE SCIENTIFIQUE

5. Délibération relative à la mise en place de la « Prime au brevet d'invention » à l'Université d'Orléans :

Le Président présente le projet de mise en place de la « Prime au brevet d'invention » à l'Université d'Orléans.

Suite à cette présentation, le Président s'enquiert des remarques et observations des administrateurs-rices.

M. AUTISSIER demande si cette délibération est inspirée d'autres universités et souhaite connaître, dans ce cas, son impact. Une telle disposition revêt-elle, par ailleurs, un caractère obligatoire ?

Le Président précise l'impact relativement faible. Les situations peuvent se produire en cas d'hésitation, par exemple, d'un collègue entre publier de suite ou attendre quelques années. Par ailleurs, cette décision revêt un caractère obligatoire à partir du moment où la loi instaure la possibilité d'avoir une prime. La marge de manœuvre de l'Université réside sur la répartition sur les deux tranches (le montant est fixé par arrêté).

Répondant à l'interrogation de M. NEDJAI, le Président précise que les frais liés au dépôt du brevet sont soit pris en charge par l'établissement soit partagés, en cas de co-développement avec une entreprise. Un accord sur ce sujet est également formalisé avec le CNRS. La question de la rétroactivité évoquée par M. NEDJAI fera l'objet d'une autre délibération. Il ajoute la réticence envers la rétroactivité par le Rectorat ainsi que la possibilité pour l'Agent Comptable de refuser d'appliquer cette rétroactivité.

Répondant à l'interrogation de M. AUTISSIER, le Président précise qu'il y a environ 10 brevets déposés par an pour l'établissement. La Région Centre-Val de Loire représente l'une des Régions avec le plus de contrats de recherche en lien avec les entreprises mais également une des régions qui développe le moins de brevets. Ce constat paradoxale avait été présenté par l'expert lors de l'audition du Pôle Universitaire d'Innovation (PUI) et doit être retravaillé.

Le Président soumet la mise en place de la « Prime au brevet d'invention » à l'Université d'Orléans au vote des administrateurs-rices :

Effectif statutaire :	36
Membres en exercice :	35

Quorum :	Atteint
Membres présents :	15
Membres représentés :	9
Total :	24

Décompte des votes :

Abstentions :	-
Votants :	24
Blancs ou nuls :	-

Suffrages exprimés :	24
Pour :	24
Contre :	-

→ **Vote du Conseil** : la mise en place de la « Prime au brevet d'invention » à l'Université d'Orléans est adoptée à l'unanimité.

AFFAIRES GENERALES

11. Délibération portant modifications au dispositif du référentiel équivalence horaires applicable aux enseignants et enseignants-chercheurs

Le Président propose à Mme QUILICHINI, Vice-Présidente du Conseil d'Administration, de présenter les modifications au dispositif du référentiel équivalence horaires applicable aux enseignants et enseignants-chercheurs.

Suite à cette présentation, le Président s'enquiert des remarques et observations des administrateurs-rices.

Répondant à l'interrogation de M. BRANCHY, Mme QUILICHINI précise que le régime des primes attribuées aux enseignants-chercheurs a récemment évolué. Le système de primes de charges administratives (PCA) et de responsabilités pédagogiques (PRP) a été remplacé par un régime de primes fonctionnelles qui ne regroupent pas exactement le même périmètre que le dispositif antérieur. La valorisation des activités des collègues est ventilée entre deux dispositifs : les primes fonctionnelles et le Référentiel Equivalence Horaires (REH). Il s'agit donc d'une cotation de chaque activité, en dehors des activités d'enseignement et de recherche, qui est valorisée par l'un ou l'autre des dispositifs au sein de chaque composante. Une même activité peut demander plus ou moins de temps selon les effectifs, par exemple. Les composantes disposent ainsi d'une enveloppe à répartir en fonction de leurs activités. La première étape a consisté à dresser une cartographie de toutes les activités existantes au sein de l'établissement, avec des dénominations divergentes pour une même fonction, afin de rapprocher les intitulés au sein d'une même catégorie. La proposition de ce jour vise à corriger certains dispositifs du Référentiel Equivalence Horaires applicable aux enseignants et enseignants-chercheurs (changement de périmètre d'une activité, non ouverture d'une formation...). Il revient aux composantes de suivre les ajustements qui sont proposés au Conseil d'Administration.

Concernant l'UFR LLSH, M. NEDJAI interroge sur plusieurs points. Il est, par exemple, noté 15 heures au titre de la « coordination EDT LP GEDT » alors qu'une autre licence professionnelle existante ne figure pas dans ce tableau. Etant lui-même coordinateur du Master Géographie, aménagement, environnement, développement (GAED), il signale n'avoir, à ce jour, jamais été informé de ces heures et signale également que le référent Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) – Validation des Acquis Professionnels (VAP) n'est pas mentionné dans le tableau.

Le Président précise que les propositions sont remontées par les composantes après vote de leur Conseil et propose au Directeur de Cabinet de vérifier le procès-verbal du Conseil de l'UFR LLSH qui traitait de ce point.

M. ARTUSO, Directeur de cabinet, confirme que les propositions de l'UFR LLSH relatives au REH applicable aux enseignants et enseignants-chercheurs ont bien fait l'objet d'une discussion en Conseil.

Un débat s'installe autour des décisions prises par les composantes dans le cadre du REH applicable aux enseignants et enseignants-chercheurs.

Mme QUILICHINI précise qu'il avait été demandé aux Directeurs-rices de composantes de communiquer auprès des collègues enseignants et enseignants-chercheurs les décisions prises dans le cadre du REH.

Le Président confirme avoir pris note des incohérences évoquées par M. NEDJAI.

Mme LEGOY regrette que la fonction de coordination des agrégations internes ne soit jamais apparue dans les discussions. Elle précise qu'il s'agit d'un travail lourd et qu'une reconnaissance de cette mission déterminante inciterait les enseignants-chercheurs à continuer de l'exercer.

Le Président invite Mme MAGNERON, Directrice de l'INSPE, à répondre à cette proposition.

Mme MAGNERON précise que les agrégations dépendent du Rectorat mais que chaque composante peut attribuer des points, ce qui est le cas de l'INSPE. La convention tripartite entre l'Université d'Orléans, l'Université de Tours et le Rectorat prévoit un avenant financier relatif aux agrégations internes, financées par le Rectorat, ce qui n'empêche pas chaque composante d'attribuer des heures pour l'organisation et le suivi des étudiants.

Le Président remercie Mme LEGOY d'avoir évoqué ce point et propose qu'il soit traité pour l'année prochaine, après discussions avec l'INSPE et l'UFR LLSH. Chaque composante dispose d'une enveloppe mais il convient de clarifier la question des formations transverses.

Le Président soumet les modifications au dispositif du référentiel équivalence horaires applicable aux enseignants et enseignants-chercheurs au vote des administrateurs-rices :

Effectif statutaire :	36
Membres en exercice :	35

Quorum :	Atteint
Membres présents :	15
Membres représentés :	8
Total :	23

Décompte des votes :

Abstentions :	-
Votants :	23
Blancs ou nuls :	-

Suffrages exprimés :	23
Pour :	23
Contre :	-

→ **Vote du Conseil** : les modifications au dispositif du référentiel équivalence horaires applicable aux enseignants et enseignants-chercheurs sont adoptées à l'unanimité.

12. Délibération relative à la liste des fonctions ouvrant droit à une prime de responsabilités pédagogiques et/ou à une prime de charges administratives pour les enseignants

Le Président propose à Mme QUILICHINI, Vice-Présidente du Conseil d'Administration, de présenter la liste des fonctions ouvrant droit à une prime de responsabilités pédagogiques et/ou à une prime de charges administratives pour les enseignants.

Suite à cette présentation, le Président s'enquiert des remarques et observations des administrateurs-rices.

Concernant le SeFCo, M. NEDJAI demande si les responsabilités pédagogiques dépendent du nombre de stagiaires de la formation continue.

Mme QUILICHINI précise qu'il s'agit d'un CFA (pro Banques) qui conventionne avec le SeFCo lequel s'occupe de la gestion entre le CFA banques et la formation. Il est donc plus lisible de noter le SeFCo comme gestionnaire dans la mesure où c'est lui qui gère le versement des primes, dresse la liste des personnels éligibles...

Mme ROIGNOT précise que ces formations sont uniquement destinées au public des stagiaires en formation continue dans le cadre de contrat de professionnalisation.

Le Président soumet la liste des fonctions ouvrant droit à une prime de responsabilités pédagogiques et/ou à une prime de charges administratives pour les enseignants au vote des administrateurs-rices :

Effectif statutaire :	36
Membres en exercice :	35

Quorum :	Atteint
Membres présents :	15
Membres représentés :	8
Total :	23

Décompte des votes :

Abstentions :	1
Votants :	22
Blancs ou nuls :	-

Suffrages exprimés :	22
Pour :	22
Contre :	-

→ **Vote du Conseil** : la liste des fonctions ouvrant droit à une prime de responsabilités pédagogiques et/ou à une prime de charges administratives pour les enseignants est adoptée.

13. Délibération portant modification de la répartition de la composante fonctionnelle du régime indemnitaire des enseignants-chercheurs

Le Président propose à Mme QUILICHINI, Vice-Présidente du Conseil d'Administration, de présenter la modification de la répartition de la composante fonctionnelle du régime indemnitaire des enseignants-chercheurs.

Suite à cette présentation, le Président s'enquiert des remarques et observations des administrateurs-rices.

Le Président soumet la modification de la répartition de la composante fonctionnelle du régime indemnitaire des enseignants-chercheurs au vote des administrateurs-rices :

Effectif statutaire :	36
Membres en exercice :	35

Quorum :	Atteint
Membres présents :	15
Membres représentés :	8
Total :	23

Décompte des votes :

Abstentions :	1
Votants :	22
Blancs ou nuls :	-

Suffrages exprimés :	22
Pour :	22
Contre :	-

→ **Vote du Conseil** : la modification de la répartition de la composante fonctionnelle du régime indemnitaire des enseignants-chercheurs est adoptée.

14. Délibération relative aux tarifs des « Journées Pédagogie et Professionnalisation » du 28 au 30 juin 2023 organisées par l'IUT de Bourges

Le Président présente les tarifs des « Journées Pédagogie et Professionnalisation » du 28 au 30 juin 2023 organisées par l'IUT de Bourges.

Suite à cette présentation, le Président s'enquiert des remarques et observations des administrateurs-rices.

Le Président soumet les tarifs des « Journées Pédagogie et Professionnalisation » du 28 au 30 juin 2023 organisées par l'IUT de Bourges au vote des administrateurs-rices :

Effectif statutaire :	36
Membres en exercice :	35

Quorum :	Atteint
Membres présents :	15
Membres représentés :	8
Total :	23

Décompte des votes :

Abstentions :	-
Votants :	23
Blancs ou nuls :	-

Suffrages exprimés :	23
Pour :	23
Contre :	-

→ **Vote du Conseil** : les tarifs des « Journées Pédagogie et Professionnalisation » du 28 au 30 juin 2023 organisées par l'IUT de Bourges sont adoptés à l'unanimité.

15. Délibération relative aux sorties d'inventaire des immobilisations totalement amorties, pour mise au rebut

Le Président présente les sorties d'inventaire des immobilisations totalement amorties, pour mise au rebut.

Suite à cette présentation, le Président s'enquiert des remarques et observations des administrateurs-rices.

Le Président soumet les sorties d'inventaire des immobilisations totalement amorties, pour mise au rebut au vote des administrateurs-rices :

Effectif statutaire :	36
Membres en exercice :	35

Quorum :	Atteint
Membres présents :	15
Membres représentés :	8
Total :	23

Décompte des votes :

Abstentions :	-
Votants :	23
Blancs ou nuls :	-

Suffrages exprimés :	23
Pour :	23
Contre :	-

→ **Vote du Conseil** : les sorties d'inventaire des immobilisations totalement amorties, pour mise au rebut sont adoptées à l'unanimité.

QUESTIONS DIVERSES

Le Président insiste sur l'importance pour le Conseil d'Administration de prendre position sur la motion proposée par M. ROSTANT au nom des enseignants du supérieur. Ce projet avait déjà été porté par M. ROSTANT lors de précédentes séances et reprend les demandes de modifications des administrateurs-rices.

Mme BELLANDO souligne les efforts de réécriture mais regrette notamment le fait que la mise en œuvre du volet Composante fonctionnelle (C2) et Composante individuelle (C3) qui a déjà été mise en œuvre à l'Université d'Orléans ne soit pas mentionnée et propose d'axer la motion autour de l'écart entre Prime d'Enseignement Supérieur (PES) et Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur (PRES). Elle rappelle en effet que la situation des enseignants du second degré a déjà été prise en compte à l'Université d'Orléans.

Mme QUILICHINI précise qu'il s'agit davantage d'une réflexion qui s'engage pour toutes les universités au sens d'un mouvement national et pas uniquement à l'Université. La rédaction de la motion apparaît à portée générale.

Le Président considère qu'à partir du moment où la motion est votée par le Conseil d'Administration de l'Université d'Orléans, une rédaction globale n'apparaît pas adaptée.

Mme BELLANDO met également en avant des problèmes de forme qu'elle juge assez faciles à corriger mais insiste sur l'importance de corriger ces éléments.

Le Président propose de rediscuter de la motion avec M. ROSTANT et rappelle avoir porté à la connaissance les motions votées par l'UFR ST et l'IUT d'Orléans et dans lesquelles il n'est désormais plus question de C2 et C3. Les discussions se poursuivent à Châteauroux. Tous les conseils de composante ont cependant fait remonter cette même problématique sur la C2, déjà traitée dans les PRP-PCA. Le Président informe avoir d'ailleurs reçu un courrier des collègues de STAPS qui évoque également le sujet.

Mme QUILICHINI propose, à ce titre, de rendre cohérent le titre de la motion qui évoque la PES avec la notion de revalorisation indemnitaire (partie fonctionnelle et individuelle) précisée dans le contenu.

Mme BELLANDO propose de corriger également la dernière phrase sur la revalorisation indemnitaire en remplaçant « au risque d'engendrer une réflexion » par « sans quoi l'absence d'équité risquerait de... ».

Le Président rappelle la réunion à venir avec le Recteur et souhaite que le Conseil d'Administration se positionne sur le sujet en validant au moins la partie relative à la PES. Le Président ajoute qu'il est délicat que la prime équivalente aux enseignants-chercheurs augmente jusqu'à 6 400 Euros tandis que celle des enseignants n'évolue qu'à 3 216 Euros. Il précise le désaccord majeur entre le Ministère, le collectif 384 et France Universités sur ce sujet : le Ministère précise avoir augmenté cette prime dans l'idée de réduire les heures complémentaires des enseignants-chercheurs pour les inciter à faire davantage de recherche. Or, les enseignants du second degré n'ont pas cette obligation de recherche. Le Président signale cependant avoir signalé que les enseignants-chercheurs ne dispensaient pas des heures complémentaires par « plaisir » mais pour répondre au manque de postes d'enseignants pour dispenser ces heures. Aussi, le Président se dit favorable sur l'équité PRES / PES. Concernant la C2, le Président n'y est pas favorable dans la mesure où l'Université d'Orléans a déjà fait les ajustements dans ce sens. Sur le C3, le Président précise ne pas y être favorable dans la mesure où l'Université a décidé de ne pas attribuer de C3 aux enseignants-chercheurs qui ne faisaient pas de recherche. Si on veut élargir aux enseignants, les critères d'attribution devront donc être révisés de manière plus large. Cette question doit donc être portée au-delà de l'Université d'Orléans. Le Président propose donc que le Conseil d'Administration se positionne sur le premier point uniquement.

Mme AUDRY-LEGRAND regrette que cette situation crée une nouvelle scission, après celle qui existe déjà entre les enseignants et les enseignants-chercheurs, entre les enseignants du second degré et ceux du premier degré qui ne se retrouvent pas dans le collectif.

Mme PARET signale également son incompréhension après l'exclusion des enseignants du second degré affectés dans le supérieur de la classe exceptionnelle en terme d'évolution de carrière.

Le Président signale avoir participé à des discussions intéressantes autour de la création d'un statut particulier pour ces personnels. Alors que France Universités n'était initialement pas sur cette ligne, cette problématique de statut est désormais soutenue à la fois par son Président et son bureau. L'opposition rencontrée aujourd'hui au Ministère est celle des syndicats du second degré qui ne voient pas ce statut particulier d'un bon œil. La difficulté réside dans le fait qu'il s'agit de deux Ministères différents avec toutes les difficultés que cela engendre.

Répondant aux demandes de précisions de Mme BESNIER, le Président précise que le collectif, qui n'est pas un syndicat, reprend des revendications qui divergent selon les situations. Le collectif national prône la création d'un dispositif équivalent à la C2 et C3 (ce que refuse le Ministère) et de rester sur le dispositif actuel pour la Composante statutaire (C1), en raison de l'absence de recherche. Localement, les collègues ont conscience qu'une équivalence a été mise en place pour la C2 à Orléans et que cette partie de la motion ne les concerne pas. Sur la C3, les avis divergent et le Président a d'ailleurs mené une enquête auprès de plusieurs collègues investis dans le collectif et de l'ensemble des directeurs de composantes pour arriver à construire une délégation représentative pour rencontrer le Recteur, évoquer ces questions et espérer les voir remonter auprès des Ministres. Toutes ces raisons expliquent que des motions différentes ont été présentées auprès des différentes instances (Conseil de l'UFR ST, Conseil d'Administration, ...). Le résultat des votes montre bien l'ampleur du débat et l'absence d'un consensus parfait.

Mme PARET, présente au débat qui s'est tenu au sein du Conseil de gestion de l'UFR ST, souhaite s'exprimer au nom de ses collègues STAPS. Il y a en effet eu un consensus sur la revalorisation de la prime des enseignants mais pas sur l'équivalence de cette prime avec celle des enseignants-chercheurs.

Le Président annonce également un autre sujet qui s'installera dans les échanges des administrateurs-rices : celui de l'attractivité des responsabilités prises par les enseignants-chercheurs. En effet, l'augmentation de la prime dite « C1 » fait qu'aujourd'hui qu'il n'y a plus aucun intérêt à prendre des responsabilités dans l'établissement. Le niveau des primes C3 est supérieur à celui de certains chargés de mission. On arrive donc à une déstabilisation complète de l'ensemble du dispositif.

Mme PARET ajoute que les collègues PRAG et PRCE assument de nombreuses responsabilités administratives au sein du pôle STAPS et qu'ils subissent à des situations assez désagréables pour leur catégorie : un PRAG perd environ 4 à 5 ans dans son déroulement de carrière en s'installant à l'Université, par exemple. Par ailleurs, les collègues n'ont pas voulu renoncer à leurs responsabilités car ils sont conscients des efforts fait par l'Université d'Orléans sur la C2. Mme PARET souhaite cependant que les administrateurs-rices prennent la mesure de ce qui est en train de se passer au risque de faire imploser l'esprit collectif du travail en STAPS, par exemple ou encore de créer davantage de scissions entre les catégories. Mme PARET se dit sidérée de perdre tellement de temps à discuter de situations qui relèvent d'un manque de considération davantage national que local, alors que tous les collègues travaillent pour la recherche et pour les étudiantes et étudiants, Mme PARET aspire à ce que le niveau national reconnaisse le travail des uns et des autres et facilite la collaboration entre tous.

Le Président précise que l'échange est intéressant et évoque une rumeur selon laquelle Bercy souhaiterait baisser les budgets des Ministères de 5%. Il espère que l'enveloppe des Contrats d'Objectifs, de Moyens et de Performance (COMP) ne servira pas à financer cette baisse. Le Recteur s'est également dit attentif et inquiet de cette rumeur tout en reconnaissant que la décision finale ne lui reviendra pas.

Mme MATHIEU précise être issue d'un département de l'IUT au sein duquel la moitié des enseignements est dispensée par des enseignants du supérieur. Elle est très inquiète de la situation actuelle de boycott des dossiers sur Parcoursup, de dégradation des suivis de stage réalisés et des menaces de boycott des fonctions exercées par des enseignants. Si rien ne se passe d'ici l'été, la situation risque d'être très compliquée à la rentrée.

Mme PARET regrette qu'une nouvelle fois les étudiants risquent d'en payer les conséquences avec une rentrée qui risque de ne pas bien se passer, des enseignements neutralisés et une qualité de formation et une vie des étudiants altérées. Si certains enseignants maintiennent leur engagement, c'est en raison de leur attachement à la qualité des formations et au service rendu aux étudiants.

Le Président souligne le fait que les alertes des collègues distinguent la situation nationale et la situation locale et le fait que tout soit mis en œuvre pour continuer à faire fonctionner le local sans appliquer, pour le moment, les menaces annoncées (sauf quelques effets à l'IUT d'Orléans). La rencontre avec le Recteur permettra de dresser une situation claire de l'Université d'Orléans sur ce qui risque de se passer à la rentrée. L'objectif est que la situation ne s'embrase pas, qu'un premier pas soit franchi avant l'été avec une vraie solution envisagée d'ici une année. Le Président insiste sur le fait que cela ne peut pas résoudre l'ensemble du sujet qui englobe également le taux d'inflation énorme.

Le Président remercie pour ces échanges qui lui permettent de mieux appréhender la réunion à venir.

M. BRANCHY signale que les étudiants et étudiantes ressentent la situation actuelle et le manque de personnels à la fois enseignants et administratifs ainsi qu'un manque d'accompagnement dans leurs démarches. Selon l'enquête réalisée par O'Campus, 40% des répondants se sentent mal mentalement aujourd'hui à l'Université (soit quasiment la moitié des étudiants qui ont répondu). Il ajoute que la baisse du nombre d'étudiants présentée par Radio Campus fait état d'une baisse de 20 000 à 18 000 étudiants à l'Université d'Orléans et suppose que l'explication réside également de cette situation.

Le Président signale que la baisse des chiffres s'explique par le nombre très important de bacheliers durant l'année Covid (99.9 % de réussite) qui correspondait également au sommet de la cloche de natalité. La baisse est finalement davantage un retour à la normale qu'une réelle diminution des effectifs.

M. BRANCHY insiste sur la fatigue ressentie par les étudiantes et étudiants et leur souhait de quitter l'Université dès la fin de cursus. Il craint également que le modèle universitaire proposé actuellement se reproduise, (par rapport au défi climatique, par exemple) et ne permettent pas aux étudiants et étudiantes de jouer leur rôle.

Le Président précise avoir tout à fait conscience de la situation, avec des propositions de soutien aux étudiants et étudiantes en difficulté, et souhaite que l'information circule auprès de toute la communauté.

M. BOUCEFFA précise que ce qui ressort de cette situation est un sentiment d'injustice, un manque d'équité et aspire à ce que l'Etat prenne ses responsabilités qui n'incombent pas spécifiquement à l'Université d'Orléans. Il espère que la rencontre avec le Recteur permettra d'atteindre une situation positive.

Le Président remercie les administrateurs-rices pour la richesse des échanges.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 13h04.

Le Président de l'Université d'Orléans

Éric BLOND