



Procès-Verbal du Conseil d'administration

Séance du 14 mars 2025

ORDRE DU JOUR :

1. Informations générales.

POLITIQUE GENERALE

2. Compte financier 2024 ;
3. Tarifs 2025 ;
4. Rapport Social Unique 2023 ;
5. Commission des Moyens ;

POLITIQUE FORMATION ET VIE ETUDIANTE

6. Calendriers universitaires 2025-2026 ;
7. Accréditation du second cycle de formation en sciences médicales ;
8. Révision des Capacités d'Accueil en Santé pour 2025-2026.

Liste des annexes :

- Support de présentation du rapport de l'ordonnateur.
- Support de présentation du rapport de l'Agent Comptable
- Support de présentation du rapport du Commissaire aux Comptes
- Support de présentation du Rapport Social Unique

Synthèse des présence et représentations :

Membres du Conseil d'administration :	Présence	Procuration donnée à :
Etudiants		
BEDU Elodie	Présente	
<i>BA Abou</i>		
CACHOT Jeanne	Présente	
<i>TURLEQUE Chloé</i>		
FOUQUET Iris	Présente	
<i>GOUTILLE Paul</i>		
LAPORTE Arthur	Excusé	
<i>NATALI Maelys</i>	Excusée	
MOREAU Simon	Présent	
<i>FOURNIAU Mathys</i>		
RAGUENET DE SAINT ALBIN	Présent	
<i>LE MENE Quentin</i>		
Professeurs et assimilés		
ABOUDA Lotfi	Présent	
ANDREAZZA Caroline	Présente	
BALAN Lavinia	Présente	
BLOND Éric	Présent	
CAIOZZO ROUSSEL Anna	Excusée	Mme PIERFELICE
DE PERSIS Stéphanie	Présente	
LEGER Christophe	Excusé	Mme PIERFELICE
ZOUKOUA Éric-Alain	Excusé	Mme ANDREAZZA
Autres EC, enseignants et chercheurs		
CATEL David	Présent	
EGUETHER Thibaut	Présent	
HENNINGER Aline	Présente à partir de 10h15	Jusqu'à 10h15 : M. ROZENBAUM
MATHIEU Nathalie	Présente	
PARET Karine	Présente	
PIERFELICE Vittoria	Présente	
ROZENBAUM Olivier	Présent	
TREPPPOZ Armelle	Présente	
Personnels Ingénieurs, Administratifs, Techniques et Bibliothèques		
BION David	Présent	
BOCHE Alexis	Présent	
LARIGAUDERIE Thierry	Présent	
MARTINS DA SILVA Rosa	Présente	
RICHET Delphine	Présente	
ROIGNOT Amélie	Présente	
Personnalités extérieures		
BESNIER Anne <i>MERCIER Romain</i>	Présente	
GAIL France-Aimé	Présente	
HAMON Ludovic	Excusé	
LABADIE Nadia <i>MALBO Gérard</i>	Excusée Excusé	
MONTILLOT Florent <i>PICARD Fanny</i>	Présent	
OULD Françoise	Excusée	M. MONTILLOT
PILLIERE Henry	Présent	
REY Julien	Présent	

Quorum (début de séance) : le quorum est atteint.

- Nombre de présents : 28 / Nombre de procurations : 5

Invités permanents :

M. ARTUSO, Directeur de cabinet

Mme DI MASCIO, Directrice de cabinet du CHU d'Orléans

Mme LORIOT, Directrice Générale des Services Adjointe à la Formation et à la Vie Etudiante

M. MAKASSY, représentant du Recteur, Chancelier des universités.

Mme RUILIER, Directrice Générale des Services

Invités au titre de la séance (par ordre alphabétique) :

M. BOUVET, Agent Comptable

Mme GOURHAN, Directrice de la Direction du pilotage, de la Prospective et de l'Amélioration Continue (DPPA)

Mme GIRARD, Chargée d'études et d'aide au pilotage à la DPPA

M. CARTIER, Commissaire aux Comptes

Mme RAMBERT, Directrice des Affaires Financières

Secrétariat de séance assuré par :

Mme FEUILLATRE, assistante de direction

Mme KRUMHORN, Cheffe de cabinet

La séance démarre à 8h57.

Elle est présidée par M. Éric BLOND, Président de l'Université d'Orléans.

Informations générales :

Le Président remercie les participants pour leur présence en nombre.

Le Président rappelle que les nouveaux membres du Conseil d'Administration sont solidaires des votes précédents, sauf en cas de nouveau vote.

Nomination du chargé de mission sur la mise en œuvre de plateformes techniques mutualisées :

Le Président évoque le Contrat d'Objectifs, de Moyens et de Performance (COMP) voté par le précédent Conseil d'Administration, et précise que le Ministère a déjà versé 50 % de la somme prévue, bien que le document officiel ne soit toujours pas signé.

Revenant sur les engagements pris dans ce contrat, le Président évoque le développement de plateformes techniques mutualisées. Il cite l'exemple de la plateforme de Microscopie, MACLE, qui regroupe des agents du CNRS, de l'université d'Orléans et du BRGM, avec des financements provenant de l'Europe, de l'État, de la Région et de divers partenaires. Le Président annonce ainsi que le WeLab Cosmetic devrait aussi devenir une plateforme, tout comme l'animalerie.

Pascal BONNET, ancien Vice-président recherche et impliqué lors de la rédaction du COMP, prendra ainsi en charge le dossier en tant que chargé de mission. Cette mission, prévue pour deux ans, inclut un bilan annuel. Si le travail avance efficacement, il devrait être achevé dans les délais impartis du COMP, soit dans les deux années restantes.

Mouvement de personnels :

Chantal PROUST, Directrice du service de formation continue (SeFCo), a souhaité mettre fin à ses fonctions. Aucun remplaçant n'a encore été désigné. La nomination du directeur du SeFCo relève d'un vote du Conseil d'Administration sur proposition du Président. Les membres seront donc sollicités dès qu'une candidature sera proposée.

Cycle Pluridisciplinaire d'Enseignement Supérieur (CPES) :

Le Président annonce l'ouverture du CPES. Il explique que, jusqu'à présent, un seul CPES existait dans la région Centre (à Tours). La région académique comptera désormais deux CPES, l'un à Orléans et l'autre à Tours. Ce programme hybride entre la classe préparatoire et la licence universitaire fonctionne en partenariat avec le lycée Pothier d'Orléans. La répartition des cours évolue progressivement : 20 % des enseignements ont lieu à l'université en première année, puis 50 % en deuxième année, pour atteindre 80 % en troisième année.

Chaque CPES possède une spécialisation : celui d'Orléans se concentre sur les géosciences et l'économie, avec une orientation particulière sur la gestion des données et les ressources, un sujet en lien direct avec les enjeux actuels, notamment l'exploitation des minerais rares. Le Président rappelle que ce CPES est un cursus sélectif, qui devrait accueillir 20 étudiants à son lancement, avec un objectif de 40 étudiants à terme. Il s'inscrit dans un projet plus large, dont l'ultime étape serait la création d'un établissement type Sciences Po à Orléans, spécialisé en géopolitique des ressources. L'étape intermédiaire, qui devrait être soumise au vote du Conseil dans un avenir proche, concerne la création d'un master sur l'économie et la gestion des ressources, en partenariat avec le BRGM.

L'ouverture du CPES est prévue pour septembre. Le Président indique ne pas encore connaître le nombre exact de candidatures sur Parcoursup, la formation n'y ayant été référencée que récemment. Il estime qu'une dizaine à une quinzaine d'étudiants en première année constituerait un bon démarrage, avant une montée en puissance progressive du programme.

Muséum d'Orléans pour la Biodiversité et l'Environnement (MOBE) :

Le Président informe les membres qu'une convention sera signée ce vendredi 14 mars 2025 avec la Mairie pour le Muséum d'histoire naturelle, désormais appelé Muséum d'Orléans pour la Biodiversité et l'Environnement (MOBE).

Cette convention prévoit plusieurs actions dans le cadre du programme « Sciences avec et pour la société ». Elle inclut également un accès privilégié au MOBE pour les personnels de l'université, ce qui constitue une opportunité pour tous de découvrir et de participer aux nombreux événements organisés en lien avec l'université et d'autres partenaires. Le Président souligne le caractère positif de cette collaboration.

Mise en place du Bureau du Président :

Le Président informe qu'un dernier organe doit être mis en place : le Bureau du Président. Le Bureau est réuni ponctuellement pour traiter de dossiers stratégiques, et a notamment joué un rôle lors de la préparation du projet Madeleine. Il est composé du Président, des Vice-présidents, ainsi que de plusieurs représentants élus. Le Conseil d'Administration doit ainsi élire, sur proposition du Président, un enseignant-chercheur, un personnel BIATSS, un représentant étudiant (du Conseil d'Administration ou du Conseil Académique) et une personnalité extérieure (du Conseil d'Administration ou du Conseil Académique).

Le Président propose que, dans un souci de diversité, ces représentants soient issus de listes différentes de celles de la gouvernance actuelle déjà présentes au Bureau. Un délai jusqu'au prochain Conseil d'Administration est accordé pour permettre aux membres de se concerter et faire remonter les propositions.

La Vice-présidente du Conseil d'Administration précise qu'en plus des membres déjà mentionnés, le Bureau inclut également la Présidence du CAC, la Vice-présidence étudiante et un représentant du Conseil des directeurs.

Le Président souligne que ces éléments doivent être pris en compte dans l'équilibre des représentations à venir.

Pose de la première pierre sur le site de Madeleine (CROUS) :

M. MONTILLOT annonce que la date du 30 avril 2025 a été retenue pour la pose de la première pierre du CROUS sur le site de Madeleine et la réalisation d'un événement pour les travaux concernant l'université.

Comme demandé par un administrateur lors de la première séance, le Président précise que 28 administrateurs sont présents sur 36, avec 5 procurations. Étant donné que le vote portera sur le compte financier, le quorum requis est de deux tiers des membres présents ou représentés. Ce quorum est donc largement atteint, ce qui permet la tenue des votes.

A la suite de ces informations, le Président propose de démarrer l'étude des points de l'ordre du jour.

POLITIQUE GENERALE

1. Compte financier 2024 ;

Le Président rappelle tout d'abord que les questions budgétaires nécessitent un quorum renforcé avec au moins la moitié des membres en exercice présente et les deux tiers représentés. Il salue la présence massive des administrateurs et les remercie pour leur disponibilité. Faisant référence à la formation sur le budget et ses principes fondamentaux proposée aux administrateurs début mars, le Président se réjouit de passer à la mise en pratique. Cette préparation favorisera des échanges de qualité et des débats enrichissants.

L'usage veut que les trois présentations aient lieu avant d'ouvrir le débat et les questions, afin d'éviter toute redondance ou anticipation des réponses. Ces présentations se dérouleront en trois temps : la présentation de la Direction des Affaires Financières avec une vision budgétaire et notamment l'analyse des entrées et sorties financières de l'année écoulée suivie d'une présentation de l'agent comptable avec une vision patrimoniale. La présentation du commissaire aux comptes visera à présenter la vérification et la conformité des écritures comptables.

Avant d'entrer dans le détail, le Président signale que le compte financier a été présenté au rectorat la semaine précédente. L'analyse partagée montre des indicateurs globalement positifs, sans inquiétude majeure, avec toutefois un point de vigilance sur l'évolution de la masse salariale à l'horizon 2026-2027. Le Président exprime une divergence d'interprétation avec le rectorat sur ce sujet. D'un point de vue strictement comptable, il est vrai que l'augmentation de la masse salariale pourrait poser problème si elle n'était pas accompagnée d'un soutien financier du Ministère. Le Président estime toutefois qu'il est impensable que le Ministère ne prenne pas en charge l'ajustement budgétaire lié principalement à la montée en puissance de la médecine à Orléans.

Le Président remercie Mme RAMBERT ainsi que l'ensemble des services financiers pour l'énorme travail réalisé autour de ce compte financier.

Le Président invite M. BOUVET, Agent Comptable, M. CARTIER, Commissaire aux Comptes, M. GASPARD, Directeur Général des Services adjoint aux ressources et Mme RAMBERT, Directrice des Affaires Financières, à présenter le compte financier 2024.

Le Président et Mme RAMBERT présentent le rapport de l'ordonnateur.

La présentation est jointe annexe.

M. BOUVET présente le rapport de l'Agent Comptable

La présentation est jointe annexe.

M. CARTIER présente le rapport du Commissaire aux Comptes

La présentation est jointe annexe.

Le Président remercie les intervenants pour la présentation et invite l'agent comptable à apporter des précisions sur la réserve des soldes émise par les Commissaires aux Comptes.

M. BOUVET explique que les montants indiqués correspondent aux soldes des comptes, notamment un compte d'avance affichant 50 Millions d'Euros. Cette somme est constituée de multiples lignes représentant principalement des contrats de recherche. L'analyse de ces lignes est essentielle pour déterminer si un contrat de recherche est bien clôturé. Une fois le bilan final validé, l'avance devient une recette pour l'établissement. Trois comptes sont concernés par ce processus, en lien avec les produits constatés d'avance et les produits à recevoir. Concernant la gestion comptable, M. BOUVET rappelle que les comptes sont arrêtés réglementairement au 31 janvier 2025 et doivent être envoyés en préversion à Bercy. Les commissaires aux comptes sont intervenus dès la première semaine de février. En principe, les chiffres ne doivent plus être modifiés après cet arrêt, sauf cas exceptionnel. Les chiffres ne pouvant donc pas être modifiés, l'option de la réserve a été retenue.

Le Président précise que la réserve concerne 7 à 8 contrats de recherche antérieurs à 2019, dont les recettes n'ont pas été rattachées. En d'autres termes, il s'agit d'une somme présente sur un compte d'attente, mais qui n'a pas été inscrite comme recette dans la comptabilité de l'établissement. La correction de cette situation est une régularisation financière.

M. CARTIER ajoute que l'effet de recette lié à ces contrats de recherche antérieurs à 2019 n'a pas d'effet immédiat sur les finances de l'établissement. Cela signifie que, bien que ces recettes soient présentes sur le compte, elles ne modifient pas immédiatement les finances de l'établissement, car elles n'ont pas été reconnues comme telles dans les comptes de l'année en cours.

Le Président explique que la situation de l'Université d'Orléans est plutôt rassurante comparée à la moyenne des universités françaises, même s'il faut continuer à être vigilant.

À la suite de ces présentations, le Président s'enquiert des remarques et observations des administrateurs.

M. BOCHE aborde plusieurs préoccupations majeures. Pour la 5e année consécutive, l'établissement présente un compte financier avec un solde budgétaire très excédentaire. Ce résultat positif fait suite à 5 votes du budget initial, avec une prévision de solde budgétaire négatif (moins 6,3 Millions d'Euros en 2023 et moins 1 Million d'Euros en 2024). Autrement dit, depuis 5 ans, l'établissement dégage un excédent budgétaire après réalisation du budget, alors que la gouvernance soumet à chaque fois un budget qui prévoit un déficit final. Certes, on peut écarter les épisodes de 2020 et 2021 pour les raisons que nous comprenons tous, mais si on s'attache aux 3 derniers budgets, il faut souligner ces écarts de prévisions entre le budget initial et le compte financier très conséquents (17,8 Millions d'Euros d'écart de prévision 2023, et 1,7 Millions d'Euros d'écart en 2024). Le caractère systématique de cette situation anormale interroge.

M. BOCHE met en avant plusieurs explications : difficulté à établir des prévisions fiables (en raison des difficultés de la fonction budgétaire et comptable dans tout l'établissement), prudence excessive au moment du vote du budget avec une injonction systématique d'austérité aux composantes et aux services, multiplication des décisions externes, notamment de la tutelle, et un contexte économique et politique mouvant qui impacte le fonctionnement de l'établissement tous les ans. Quelles que soient les réponses à ces questions, il convient dans un futur proche de revenir à des prévisions au moment du vote du budget initial par le Conseil d'Administration qui soient davantage conformes à la réalité de l'activité de l'établissement.

Au-delà des différents grands agrégats qui ont été présentés positivement, M. BOCHE souhaite alerter sur plusieurs chiffres. Tout d'abord, côté recettes, 203,4 Millions d'Euros pour une prévision de 208,2 Millions d'Euros (soit un écart de près de 5 Millions d'euros), lié notamment, comme indiqué dans le rapport, à la baisse des contrats de recherche. Il note également 12,8 Millions d'Euros réalisés, soit plus de 6 Millions d'Euros non réalisés par rapport aux prévisions et avec un taux de réalisation de 61%. Alors certes, le rapport évoque des problèmes de rattachement lors de l'exercice 2024 et le commissaire aux comptes vient d'évoquer les réserves, mais cela ne peut suffire à expliquer une telle baisse des contrats de recherche.

Côté dépenses, les taux d'exécution des crédits de paiement s'élèvent à 83,56% en fonctionnement et à 68,6% d'investissement. Dans le rapport, il est expliqué que cette baisse du taux d'exécution des investissements est notamment liée à la capacité de mise en œuvre administrative des marchés publics. M. BOCHE souhaite donc saluer ici à nouveau l'abnégation et la compétence des collègues qui œuvrent au quotidien en central comme en composantes au suivi budgétaire mais également insister sur la nécessité de doter les différents services financiers budgétaires des moyens humains nécessaires à leur bon fonctionnement.

M. BOCHE alerte également sur les taux d'exécution des dépenses en crédit de paiement au sein des différentes structures de l'établissement et plus particulièrement sur la difficulté de prévision. En regardant les chiffres présentés, on voit que le taux d'exécution des dépenses en crédit de paiement est presque de 97% pour les composantes et de 96% dans les laboratoires. Ce même taux atteint cependant péniblement les 73% dans les services centraux. Il apparaît donc que les mises en garde régulièrement faites par le Président aux directeurs de composantes et de laboratoires devraient davantage être orientés vers les services centraux, même si M. BOCHE admet que la part des marchés publics pèse lourdement dans ces taux d'exécution.

M. BOCHE met ensuite en avant un des points les plus préoccupants et inédits dans l'établissement à savoir la baisse systématique depuis 5 ans du nombre de BIATOSS. Le nombre de fonctionnaires a chuté de 67 postes depuis 2017, soit une perte de 11% des postes budgétaires. Il n'y a jamais eu autant de départs de collègues non remplacés dans l'établissement. M. BOCHE met, en parallèle, l'augmentation des contractuels, notamment des CDD avec depuis 2018, 84 contractuels supplémentaires et 56% d'augmentation. M. BOCHE se dit inquiet quant aux répercussions des départs de fonctionnaires sur le fonctionnement budgétaire quotidien de l'établissement. Cette situation pourrait avoir des effets négatifs à long terme, en termes de compétences manquantes et de soutenabilité des finances.

Le Président rappelle les enjeux liés à la gestion budgétaire de l'université et met en avant plusieurs points de convergence avec les observations de M. BOCHE. Il reconnaît notamment les difficultés de prévision budgétaire et souligne la nécessité d'adopter une approche réaliste et mesurée dans l'élaboration des budgets. Concernant la gestion des dépenses de fonctionnement, le Président insiste sur le fait que la fixation d'une enveloppe prévisionnelle à hauteur de 30 Millions d'Euros, contre une demande initiale de 33 Millions d'Euros, avait suscité des débats. La dépense réelle s'étant toutefois finalement établie à 28 Millions d'Euros, il estime que cette prudence budgétaire était justifiée et que cette approche a permis de limiter l'écart budgétaire. Sur la question des effectifs, le Président reconnaît l'existence de postes non pourvus et précise que la tendance est en voie d'amélioration depuis trois ans. Il insiste sur l'importance d'intégrer cette réalité dans les prévisions budgétaires et d'adopter une gestion plus réaliste des ressources humaines. Concernant la construction de la Halle des sports, le Président met en lumière les retards accumulés et la nécessité d'adopter une approche plus directive afin d'éviter les modifications constantes des besoins et des équipements. S'agissant des recettes issues des contrats de recherche, il rappelle le caractère cyclique de ces financements et propose une analyse en moyenne glissante sur plusieurs années afin de mieux appréhender les variations. Le Président signale enfin une présentation comparative sur la proportion de titulaires par catégorie au sein de l'université, en comparaison avec la moyenne nationale et d'autres établissements similaires : l'université d'Orléans ne se distingue pas de manière significative de ses homologues sur ce point. Le Président appelle à des débats fondés sur des données chiffrées et des analyses objectives plutôt que sur des discours généraux. Pour illustrer ses propos, le Président présente aux membres du Conseil d'Administration un tableau de répartition des BIATSS titulaires par catégorie qui permet d'avoir un aperçu du positionnement de l'Université d'Orléans par rapport à des établissements de taille similaire. Il précise que ces éléments feront l'objet d'une future présentation aux administrateurs, elles seront également présentées lors du prochain séminaire d'établissement.

M. BOCHE souligne la nécessité de présenter les données en valeur absolue plutôt qu'en proportions relatives. Le problème n'est pas que l'établissement dispose de trop de personnels de catégorie C, c'est plutôt qu'elle ne dispose pas d'assez de catégories A et B. Il regrette ainsi que les chiffres de l'établissement ne soit pas systématiquement communiqués en données brutes et que les données ne soient présentées que pour les seuls titulaires et non tous statuts confondus. Il rappelle que les suppressions de postes dans certaines catégories

avaient entraîné une modification des équilibres internes, mais que cela ne signifiait pas pour autant que la situation des effectifs s'était améliorée. M. BOCHE insiste également sur le fait que l'évolution des effectifs devrait être examinée dans la durée et non sur une seule année, notamment en tenant compte des différentes stratégies mises en place au fil des mandats successifs. Enfin, M. BOCHE regrette que les efforts en matière de recrutement n'aient pas permis d'accroître significativement le nombre de personnels de catégorie A et B et appelle à un engagement plus fort pour renforcer ces effectifs.

Le Président rappelle que l'augmentation du Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) destinée à rendre les postes de catégorie A plus attractifs n'a pas été soutenue par la FSU.

Mme BEDU met en avant les écarts significatifs entre les budgets prévisionnels et le compte financier. Ces différences rendent difficile la compréhension des évolutions financières de l'année et il serait nécessaire d'améliorer la transparence et la précision des prévisions budgétaires. Concernant l'évolution des effectifs, Mme BEDU met en évidence une augmentation progressive des recrutements en CDD et CDI, accompagnée d'une légère diminution des postes de titulaires. Elle insiste sur le fait que cette tendance, bien que modérée, doit être prise en compte car elle a un impact direct sur les conditions de travail et de vie des étudiants. Elle souligne notamment l'accroissement de la précarité étudiante et les effets de cette situation sur la santé mentale et la charge de travail des étudiants et évoque l'augmentation de la taille des groupes de travaux dirigés, pouvant atteindre 40 étudiants, comme un facteur aggravant nécessitant une vigilance accrue de la part de l'administration.

Le Président commence par évoquer la situation entre la prévision et la réalisation, confirmant qu'il s'agit d'une réalité. Cela fait plusieurs années qu'il aborde ce problème et constate que la marge de manœuvre se réduit. En effet, lorsqu'une année se termine avec un solde budgétaire positif important, cela signifie que certaines actions n'ont pas pu être menées. Le Président reconnaît que des efforts ont été entamés pour y remédier, et que des progrès sont visibles, mais qu'il reste encore beaucoup à faire.

Le Président aborde ensuite la question des titulaires et des contractuels, précisant que les collègues contractuels ne nuisent en rien à la situation des étudiants. Il souligne l'importance de ces contractuels, en particulier dans des disciplines comme la gestion, où la pénurie de professeurs est palpable. Le Président met en avant que la situation actuelle laisse peu de choix : si on ne trouve pas de titulaires, on doit faire appel à des contractuels. Il déplore que le nombre de candidats aux concours ne cesse de diminuer, ce qui aggrave la situation.

Le Président explique ensuite que, face à cette pénurie, les choix se limitent à, soit laisser des postes vacants, soit recruter des contractuels. L'objectif reste de garantir qu'un enseignant soit présent sur chaque poste. Il précise également que ce phénomène ne se limite pas à l'enseignement, mais concerne aussi d'autres secteurs de l'établissement, où l'attractivité de la fonction publique est en baisse. Le Président insiste sur le fait qu'il ne s'agit pas d'une volonté délibérée d'augmenter le nombre de contractuels, mais d'une réponse à une réalité de pénurie. Il exprime également ses inquiétudes sur l'évolution de la situation, qui ne semble pas s'améliorer et réaffirme que, grâce à la présence des collègues contractuels, qu'ils soient en CDD ou CDI, l'établissement peut continuer à fonctionner, car sans eux, la situation serait très difficile.

Mme BESNIER partage les réflexions en cours au niveau régional, soulignant qu'elle examine pour la troisième fois un compte financier en l'espace de cinq jours, ce qui lui permet de mieux connaître les chiffres. Bien que les ratios financiers dépassent le seuil d'alerte, ce qui est positif, ils permettent aux établissements d'enseignement supérieur de continuer à fonctionner. Mme BESNIER se dit consciente de la nécessité de développer de nouvelles formations en réponse aux métiers de demain et insiste sur le besoin urgent d'un développement de la recherche afin d'attirer davantage de financements pour ces recherches. Mme BESNIER précise que ce problème n'est pas spécifique à la Région, mais concerne de nombreuses universités et écoles d'ingénieurs en France et met en avant que les sommes nécessaires

pour ces développements, tant dans la formation des jeunes aux nouveaux métiers que dans l'augmentation des programmes de recherche, sont cruciales. C'est ce qui motive les élus à se battre auprès des ministères, y compris celui de la santé, pour obtenir les moyens nécessaires. Mme BESNIER insiste enfin sur la nécessité d'avoir une vision à long terme : si les établissements peuvent actuellement survivre, la question de la préparation pour l'avenir reste primordiale.

Le Président considère le financement et la création de nouveaux emplois à l'Université d'Orléans comme un sujet de fond. Malgré une situation initiale compliquée, l'université a su dégager des marges de manœuvre financières qui lui ont permis de réaliser certains projets. Le principal frein à l'ouverture de nouvelles formations est le nombre d'emplois disponibles. En effet, malgré une gestion financière rigoureuse, l'Université se trouve avec une masse salariale presque équivalente à sa subvention pour charge de service public, limitant ainsi sa capacité à créer de nouveaux postes. Le Président explique que, même si des ressources propres peuvent permettre de dégager des marges financières, la création d'emplois dépend des finances publiques, et que ces nouveaux postes seraient nécessairement des CDD plutôt que des CDI. Par ailleurs, actuellement, les collectivités ne financent pas les postes d'enseignants chercheurs, ce qui complique la création de nouvelles formations, malgré la possibilité de trouver des ressources pour d'autres aspects, comme le matériel ou les infrastructures. Le Président prend ainsi l'exemple de la médecine, où la décision du Ministère de financer des postes d'enseignants-chercheurs a permis de débloquer la situation. Il précise toutefois que d'autres aspects restent complexes et nécessitent des efforts continus. Le Président indique qu'il s'apprête à discuter de ces questions au Sénat et met en lumière un problème paradoxal : l'Université d'Orléans ne parvient pas à atteindre son plafond d'emplois, du fait de ressources insuffisantes pour y parvenir. Le Président appelle à une action concertée auprès de l'État et des ministères pour résoudre cette question fondamentale des emplois, en insistant sur le fait que le principal enjeu reste le financement des postes.

Mme BESNIER met en avant le fait que l'État fixe un quota de personnels à recruter mais ne fournit pas les ressources nécessaires pour les rémunérer. Cette situation place les collectivités dans une position difficile, car elles ne sont pas prêtes à financer l'écart, particulièrement pour des postes d'enseignants-chercheurs. Mme BESNIER précise que, pour l'instant, la Région refuse de financer ces postes, considérant que ce n'est pas à elle de prendre en charge des emplois qui devraient être financés par l'État. Elle évoque ensuite la possibilité d'un transfert de compétences, mais reconnaît que ce processus pourrait entraîner une inégalité entre les régions, notamment en raison des variations dans les ressources et les priorités locales. Mme BESNIER ajoute que les transferts de compétences ne sont jamais véritablement compensés, ce qui complique encore la situation. La question centrale demeure de savoir comment gérer ces effectifs nécessaires au bon fonctionnement de l'université, alors même que l'État impose des quotas sans fournir les moyens adéquats pour les financer.

Concernant le financement des formations, le Président explique que l'État attribue des fonds pour créer de nouvelles formations, mais que ces formations doivent ensuite être autofinancées, ce qui, selon lui, est une situation irréaliste. Il insiste sur le fait que les formations ne peuvent pas être autofinancées, et qu'il arrive que ces formations, une fois ouvertes, soient fermées faute de moyens. Cette problématique doit être considérée comme un enjeu politique majeur, nécessitant un changement du mode de financement actuel. Le Président propose également une révision de l'équilibre entre les fonds alloués à la recherche par projet et les dotations socles. Selon lui, la part de financement sur projet dans la recherche a considérablement augmenté, représentant aujourd'hui environ 90 %, alors que la part socle, qui est plus stable et prévisible, ne constitue que 10 %. Il plaide pour une renégociation de cet équilibre, en particulier pour la formation, où il juge que le modèle basé sur les projets ne convient pas. Le Président suggère que des fonds, comme ceux issus de France 2030, pourraient être redirigés vers des financements socles, permettant ainsi aux établissements d'enseignement supérieur de mieux se stabiliser financièrement. Il évoque également une proposition qu'il avait faite concernant le crédit impôt recherche, suggérant qu'une somme

d'environ un Milliard d'Euro pourrait suffire à rééquilibrer le budget de l'enseignement supérieur, une somme qui, bien qu'elle puisse paraître importante, serait en réalité relativement faible comparée au crédit impôt recherche.

Mme CACHOT interroge sur ce qui est fait de l'excédent de l'année précédente.

Le Président précise que l'excédent est ainsi transféré dans le fonds de roulement. Cette information est détaillée dans le tableau 6 du document.

Mme MARTINS DA SILVA demande pourquoi le projet Madeleine n'est pas intégré aux projections immobilières.

Le Président explique que le projet Madeleine n'est pas inclus dans la programmation immobilière car il s'agit uniquement de déménagement et d'achat d'équipements, et non d'immobilier proprement dit. L'immobilier est intégralement pris en charge par la Métropole, la Région et le Département.

M. MONTILLOT rappelle que Madeleine représente 90 millions d'Euros des collectivités.

Le Président confirme que, dans l'accord passé, l'université ne participe pas au financement de la part immobilière mais qu'elle assume le déménagement et le premier équipement. Concernant la programmation immobilière, elle couvre principalement des travaux liés à la mise à niveau des bâtiments, l'adaptation des infrastructures (comme la sécurité incendie, les réparations de toiture), et les grands travaux de rénovation. Les projets sont réalisés en accord avec les décisions antérieures et l'université doit mettre à jour son schéma directeur pour s'adapter aux évolutions.

M. MONTILLOT rappelle que le financement de Madeleine est entièrement assuré par les collectivités territoriales, l'État, l'Europe, et que la Métropole prend en charge 50 % des coûts. Il précise que ces investissements ne sont pas remboursés par l'université sous forme de loyers. C'est un point important à clarifier.

Mme BEDU revient sur ses précédents propos concernant les contrats précaires (comme les CDD) qui augmentent, bien que ces personnes soient souvent d'excellents enseignants, les conditions de travail se ressentent dans la qualité de l'enseignement. La charge de travail plus lourde et l'incertitude liées à la précarité des contrats affectent leur bien-être, ce qui a un impact sur les performances et l'ensemble du système éducatif.

Le Président considère qu'il n'y a pas de différence de charge de travail entre les titulaires et les contractuels, tous étant confrontés à une forte charge de travail. Il reconnaît cependant l'impact de la précarité des contrats, ce qui a conduit à la mise en place d'un dispositif de CDIsation dans la mandature précédente. Ce processus a commencé l'année dernière, et il y a déjà des CDIsations en cours. Le Président rappelle que le CDI n'est pas précaire.

M. BOCHE souhaite préciser le problème spécifique lié à la précarité des personnels contractuels, notamment dans les services de scolarité. En raison de la précarité des contrats, des collègues formés, notamment dans la gestion du logiciel Apogée, ne restent souvent pas en poste, certains ne vont même pas jusqu'à la fin de leur contrat. Même avec des dispositifs de CDIsation, cela ne concerne pas toujours ces personnels précaires, et la différence de rémunération entre les titulaires et contractuels pousse ces derniers à partir. Cela crée un cercle vicieux où chaque année, des collègues doivent être formés, ce qui réduit le temps consacré à d'autres tâches essentielles pour la gestion de la scolarité et l'accompagnement des étudiants.

Le Président rappelle que le dispositif de CDIsation a bien été voté par le Conseil d'Administration l'année précédente et qu'il est déjà en place. Il y a eu des progrès concrets, avec sept collègues ayant déjà bénéficié de cette CDIsation. Selon lui, même si des améliorations sont toujours possibles et que certains peuvent estimer que ce n'est pas suffisant, il n'est pas juste de dire que le dispositif est "inventé" ou inexistant.

Mme PARET souligne qu'un écart a été constaté entre les prévisions et les résultats réels,

mais insiste sur le fait que cet écart est en train de se réduire. Elle demande également des précisions sur les mesures qui ont été mises en place pour diminuer cet écart et ce qui sera mis en œuvre à l'avenir pour améliorer encore la situation. Mme PARET souhaite qu'une discussion ait lieu sur les efforts déployés pour résoudre ce problème.

Le Président explique qu'un travail important a été réalisé par la Directrice des affaires financières et ses services pour améliorer la prévision budgétaire. Ce travail inclut l'instauration d'un dialogue de gestion avec chaque Directeur de service pour les aider à définir leurs besoins et évaluer ce qu'ils peuvent réellement réaliser dans l'année. Le défi majeur réside dans la capacité à réaliser les objectifs dans l'année en cours, plutôt que simplement dans la définition des besoins pour les années suivantes. Le travail a été particulièrement efficace dans les composantes, où les taux sont très bons. Cependant, pour les laboratoires, il y a encore des difficultés, notamment avec les projets, où il y a des glissements et des ajustements nécessaires. Les services centraux et la recherche représentent les plus grandes marges de manœuvre, et bien que des progrès aient été réalisés, un travail supplémentaire est encore nécessaire pour optimiser la gestion des budgets dans ces secteurs.

Mme PARET signale être ravie d'avoir participé à la commission des moyens précédente, soulignant qu'elle a particulièrement apprécié l'aspect pédagogique de ce travail. En examinant les chiffres, il devient évident que chaque acteur peut jouer un rôle pour ajuster le prévisionnel par rapport aux résultats réels. Elle insiste sur le fait que chacun, à son niveau, a une part à jouer pour contribuer à améliorer cette gestion budgétaire.

Mme RAMBERT explique que la situation budgétaire a été impactée par des changements de règles de subventionnement à la fin de l'année, ce qui a empêché l'inscription de certaines recettes prévues. Cet impact pourrait se répercuter sur l'année 2025. Mme RAMBERT évoque également une discussion lors du Conseil d'Administration concernant des incertitudes sur les dotations, notamment pour l'ANR (Agence Nationale de la Recherche), qui a différé ses décisions. Concernant la sphère financière, elle précise également que l'arrivée de deux nouveaux collègues au sein de la direction des affaires financières dans le domaine des marchés publics va permettre une meilleure gestion de cette sphère. Elle espère que cela améliorera la situation et l'efficacité de la gestion des marchés publics à l'avenir.

Le Président évoque un possible budget rectificatif, plus tôt que d'habitude, en raison d'un démarrage d'année particulièrement complexe. Le Président précise que le vote sur le compte financier est formel, un acte qui permet de valider que les membres ont bien pris connaissance des résultats et sont pleinement informés. Bien qu'un vote sur ce compte financier puisse sembler curieux, il rappelle qu'il ne changera pas les chiffres, et qu'il est surtout une formalité d'information.

Mme PIERFELICE soulève une question concernant un écart apparent dans le compte financier, dans le fichier à la page 13, section 5.7, qui traite de la dette. Elle semble inquiète de l'existence d'une dette de 61 Millions d'Euros, en se basant sur un tableau où un montant de 63 Millions d'Euros est mentionné et cherche à clarifier cette information, en se demandant si les 58 Millions font référence à un autre aspect de la dette.

M. BOUVET explique qu'il convient de distinguer la dette, telle qu'elle est présentée dans le rapport financier de l'agent comptable, et le sens commun du terme. La dette inclut des avances reçues, comme les avances de 50 Millions d'Euros, qui, tant qu'elles ne sont pas dépensées, apparaissent dans la section sur la dette, mais ne représentent pas une dette au sens classique. Ces montants correspondent à des fonds déjà reçus pour des projets à venir.

Le Président ajoute que le terme dette dans ce contexte est spécifique au cadre financier et ne désigne pas des emprunts au sens habituel. Il n'y a pas de dette importante à proprement parler, mais plutôt des engagements financiers qui seront payés dans les années futures. Concernant les autorisations d'engagement (AE), il explique qu'elles désignent les montants autorisés pour démarrer des projets, mais ces sommes ne sont pas nécessairement dépensées immédiatement.

Si, à la fin de l'année, une partie reste disponible, cela signifie que le projet est toujours en cours et que les fonds seront utilisés ultérieurement. Cela ne représente donc pas un problème mais plutôt une indication que des projets sont en cours. Enfin, les crédits de paiement (CP) correspondent aux sommes effectivement payées dans le cadre de ces projets. L'important est que, sur la durée du projet, les AE et les CP s'équilibrent, c'est-à-dire que ce qui a été autorisé à être engagé doit correspondre à ce qui est payé au final. Un écart entre les AE et les CP est normal dans un projet en cours.

Le Président soumet le compte financier 2024 au vote des administrateurs :

Effectif statutaire :	36
Membres en exercice :	36

Quorum :	Atteint
Membres présents :	29
Membres représentés :	4
Total :	33

Décompte des votes :

Abstentions :	2
Votants :	31
Blancs ou nuls :	0

Suffrages exprimés :	31
Pour :	27
Contre :	4

→ **Vote du Conseil** : le compte financier 2024 est adopté.

2. Tarifs 2025 ;

Le Président présente les tarifs 2025 puis s'enquiert des remarques et observations des administrateurs.

En l'absence de remarque, le Président soumet les tarifs 2025 au vote des administrateurs :

Effectif statutaire :	36
Membres en exercice :	36

Quorum :	Atteint
Membres présents :	28
Membres représentés :	5
Total :	33

Décompte des votes :

Abstentions :	0
Votants :	33
Blancs ou nuls :	0

Suffrages exprimés :	33
Pour :	33
Contre :	0

→ **Vote du Conseil** : les tarifs 2025 sont adoptés à l'unanimité.

3. Rapport Social Unique 2023 ;

Le Président explique que ce rapport est essentiel car il permet de voir l'ensemble des données relatives aux ressources humaines, y compris celles sur le dialogue social. Ce rapport est rédigé tous les ans par la Direction du Pilotage, de la Prospective et de l'Amélioration Continue (DPPA) en lien avec la Direction des Ressources Humaines. Ce rapport est également présenté en Comité Social d'Administration. Le Président salue le travail d'amélioration du document, d'année en année, grâce aux collègues mais également aux questions et observations des administrateurs.

Le Président invite Mme GOURHAN, Directrice de la DPPA et Mme GIRARD, Chargée d'études et d'aide au pilotage à la DPPA à présenter le Rapport Social Unique 2023.

La présentation est jointe annexe.

À la suite de cette présentation, le Président s'enquiert des remarques et observations des administrateurs.

Le Président remercie Mme GIRARD pour le temps de travail et de compilation de l'ensemble des données de tous les services. Ce travail permet de piloter l'établissement de manière à peu près raisonnée.

M. CATEL remercie pour cette présentation qui permet d'imaginer un travail riche et copieux réalisé par les collègues. Il soulève une question sur l'évolution de la pyramide des âges du personnel et son impact sur la masse salariale dans les années à venir et fait le lien avec le compte financier présenté précédemment. Actuellement, la structure ressemble à une "toupie", mais elle risque de se transformer en un "cône" où la majorité des effectifs sera située dans les tranches d'âge supérieures. Cela signifie une augmentation progressive des personnels atteignant l'âge de la retraite, avec des départs et des renouvellements de postes à anticiper. M. CATEL demande ainsi si une modélisation a été réalisée pour prévoir l'évolution de cette pyramide sur les 5 à 10 prochaines années. M. CATEL demande également comment cette évolution démographique va influencer les coûts salariaux, notamment en raison de l'ancienneté et des évolutions de carrière. Il se demande si un chiffrage de cette évolution a été réalisé et quel pourcentage d'augmentation pourrait être attendu.

Le Président explique qu'il est très difficile de faire la transcription en masse salariale, pour plusieurs raisons. La première est liée aux demandes de prolongations de carrière jusqu'à 70 ans. Ces prolongations sont souvent demandées par des enseignants-chercheurs de haut niveau, avec des rémunérations élevées, ce qui entraîne une augmentation significative de la masse salariale. Le deuxième effet correspond à la "bombe à retardement" du repyramidage. Le dispositif de repyramidage a permis de promouvoir des maîtres de conférences titulaires d'une Habilitation à Diriger des Recherches (HDR) en professeurs d'université. Initialement, cette transition n'a pas d'impact financier immédiat, car ces promotions concernent souvent des enseignants déjà proches du plafond salarial en tant que maîtres de conférences. Cependant, au bout de 2 à 3 ans, ces nouveaux professeurs passent en première classe, avec une augmentation importante de salaire. Le Président exprime ses doutes quant à un accompagnement budgétaire du Ministère pour compenser cet effet. Le Président évoque ensuite le remplacement des départs à la retraite et le glissement vieillesse-technicité (GVT). Normalement, lorsqu'un enseignant part à la retraite, son remplaçant est recruté à un indice salarial plus bas, générant un gain budgétaire (GVT négatif). Cet effet est cependant plus faible pour certaines catégories de personnel : les professeurs agrégés recrutés sont souvent en milieu de carrière, donc avec des indices déjà élevés. Les maîtres de conférences ont, par ailleurs, vu leur rémunération d'entrée augmenter, ce qui réduit l'écart avec les plus anciens. Dans les années 90, l'écart entre les indices de rémunération des plus jeunes et des plus anciens était de 5,5. Aujourd'hui, il est d'environ 3. Le Président évoque ensuite une incertitude sur l'évolution du GVT et des financements : le GVT semble être en baisse, passant de 900k€ à 300k€, et pourrait même devenir négatif. L'impact d'une éventuelle nouvelle réforme des retraites pourrait également modifier ces projections. Enfin, le Président met en évidence le problème spécifique des carrières longues et des annuités de retraite. Les enseignants-chercheurs commencent leur carrière tard (souvent après 30 ans). Avec la nécessité d'atteindre 42 annuités pour une retraite à taux plein, certains pourraient devoir travailler jusqu'à 72 ans. Cela pose un défi pour la gestion des départs et le renouvellement des effectifs.

M. MOREAU soulève deux points d'analyse. Concernant la pyramide des âges, il observe une diminution plus marquée du nombre d'hommes contractuels par rapport aux femmes dans la tranche d'âge 30-34 ans.

À 30-34 ans, on compte 63 femmes contractuelles contre 74 hommes contractuels, mais les hommes semblent quitter leur poste plus rapidement. M. MOREAU trouve cette évolution surprenante. Il évoque également l'impact de la présence médicale sur les demandes de consultation des étudiants et fait le constat que la présence effective d'un médecin ou d'une infirmière influence directement le nombre d'étudiants sollicitant une visite médicale. Il suggère d'augmenter le nombre de médecins disponibles sur le campus pour améliorer l'accès aux soins et répondre à cette forte demande.

Le Président apporte plusieurs éléments complémentaires en réponse à ces remarques. Il observe que les hommes sont plus nombreux à prolonger leur activité après 65 ans, suggérant qu'ils hésitent davantage à prendre leur retraite. Chez les personnels contractuels, une forte proportion de femmes en catégorie C travaillant à temps partiel est constatée. On note, par ailleurs, un décalage entre les discours sur l'égalité des genres et la réalité des chiffres, ce qui suggère que l'organisation du travail et des rôles au sein des foyers évolue plus lentement que les discours sociétaux le laissent entendre.

Le Président évoque ensuite l'absence d'un médecin directeur pour le Service de Santé Universitaire (SSU). Cette absence empêche le développement d'une politique de santé plus efficace pour les étudiants. Cette situation perdure depuis plusieurs années, et sans cette nomination, il est difficile d'améliorer l'offre de soins.

Mme BESNIER souligne une grande disparité entre Tours et Orléans en termes de ressources humaines et d'organisation des soins. Elle insiste sur le fait que la présence d'un médecin peut faire une énorme différence dans l'accès aux soins des étudiants. Concernant la question sur la parité dans le repyramidage, Mme BESNIER interroge sur les critères de sélection dans le processus de repyramidage, notamment si une attention est portée à l'équilibre hommes-femmes.

La Vice-présidente du Conseil d'Administration explique qu'une attention particulière est portée mais que cette situation est également le reflet du taux d'HDR hommes/femmes.

Le Président souligne une difficulté structurelle dans la progression de carrière des femmes dans l'enseignement supérieur. Le taux de femmes HDR est particulièrement faible, notamment en sciences où il ne dépasse pas 15 à 16 %. Cette situation limite directement le nombre de femmes pouvant accéder à un poste de professeur. De manière surprenante, même dans les disciplines où les femmes sont plus nombreuses, comme les lettres, langues et sciences humaines, le taux d'HDR reste bas. Ce phénomène révèle l'existence d'un véritable "plafond de verre" qui freine la progression des femmes à ce stade de leur carrière. L'habilitation à diriger des recherches se situe généralement entre 35 et 45 ans, une période qui coïncide avec l'installation de la vie familiale. Le Président évoque ainsi un possible lien avec la répartition des tâches domestiques et familiales, qui ne semble pas encore refléter l'égalité prônée dans les discours. Cette situation constitue un verrou important qu'il est nécessaire de lever pour favoriser une meilleure parité dans l'accès aux postes de professeurs d'université.

M. REY se dit à la fois très étonné et très satisfait de la qualité du rapport présenté. Habitué à traiter ce type de documents, il indique n'avoir jamais vu un rapport aussi complet. Il met en avant un point particulièrement innovant : la répartition des jours de télétravail du lundi au vendredi, une précision rarement rencontrée dans d'autres rapports mais qui, selon lui, est essentielle. M. REY rappelle que cette demande est formulée depuis longtemps au BRGM, et que cette approche permet une analyse plus fine et plus pertinente des pratiques de télétravail. M. REY salue la richesse des informations contenues dans le rapport, reconnaissant ne pas avoir eu le temps d'en examiner tous les détails. Il insiste également sur la mise en forme du document, qu'il juge particulièrement réussie en termes de lisibilité et de clarté. M. REY interroge également sur les recours au tribunal administratif, souhaitant comprendre leur nature et la raison de leur augmentation cette année.

Le Président explique que l'augmentation du nombre de recours est principalement liée à un cas complexe en 2023, qui a généré un volume inhabituel de contentieux. De manière générale, les recours concernent essentiellement des sujets liés aux ressources humaines et à la rémunération. Parmi les motifs les plus fréquents, on peut citer les refus de détachement, les contestations liées au plafond des heures complémentaires ainsi que les refus de prolongation d'activité pour des agents souhaitant travailler jusqu'à 70 ans. En dehors de cette année exceptionnelle marquée par un cas particulier, il n'identifie pas d'autres motifs récurrents de recours en dehors des questions RH.

Mme MARTINS DA SILVA souhaite aborder deux points. Le premier concerne l'INSPE. Mme MARTINS DA SILVA soulève une incohérence dans le rapport concernant la date du projet de réorganisation de l'INSPE. Il est mentionné qu'il a été présenté le 10 novembre 2023, mais selon elle, il a été effectivement passé au Comité Social d'Administration (CSA) le 5 février 2024. Elle demande donc à vérifier cette information et à corriger l'énoncé.

Mme MARTINS DA SILVA est également surprise par la diminution de la subvention de l'université à l'association Astuce entre 2010 et 2022. En 2010, la subvention s'élevait à 181 618,14 €, mais elle est passée à 134 241 € en 2022. Elle cherche à comprendre pourquoi cette baisse s'est produite et demande des explications concernant ce montant réduit.

Le Président explique que la subvention versée à Astuce est une subvention d'équilibre, ce qui signifie qu'elle vise à combler les écarts entre le budget estimé de l'année et les besoins réels d'Astuce. Cette subvention n'est pas un montant fixe que l'université décide, mais plutôt une somme qui est ajustée selon la demande de l'association (en fonction de son budget). Il précise également que la baisse observée entre 2019 et 2020 pourrait être liée à l'impact du COVID, qui a réduit les activités de l'association, en particulier les actions et le nombre d'adhérents. Après cela, les montants sont progressivement remontés, mais il n'a pas de souvenir précis d'un refus concernant l'équilibre du budget d'Astuce. Le Président suggère toutefois que la baisse des actions, comme la réduction des activités de groupe ou d'achats, pourrait expliquer en partie cette diminution. Il propose de consulter un représentant d'Astuce pour plus de détails.

Mme HENNINGER remercie les responsables pour le rapport et salue à la fois sa présentation et sa lisibilité. Elle soulève toutefois un point de désaccord majeur concernant le processus d'examen du RSU. En effet, bien qu'elle ne remette pas en cause le contenu du rapport lui-même, elle critique le fait que ce dernier n'ait pas été présenté à la commission F3SCT (Hygiène, Sécurité, et Santé au Travail), instance qui, selon elle, aurait été mieux placée pour examiner les dossiers liés à ces sujets spécifiques. Même si cela n'est plus une obligation réglementaire, elle trouve cela anormal, car cette commission suit de près les dossiers de santé et de sécurité au travail. Mme HENNINGER explique que certains éléments importants, notamment le rapport des ISST (Inspecteurs Santé et Sécurité au Travail) concernant la fermeture du site de l'IUT Saint-Jean à cause de risques de contamination au mercure, n'ont pas été mentionnés dans les rapports. Elle suggère que ces documents et rapports soient d'abord examinés par la commission F3SCT avant d'être présentés au CSA, et qu'un retour soit fait pour un vote final au Conseil d'Administration.

Le Président insiste sur le fait que le RSU est principalement un document lié aux ressources humaines et qu'il a été élargi pour inclure des éléments de dialogue social. Certaines demandes, comme celle de traiter les sujets d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail en dehors de ce périmètre, relèvent davantage d'autres instances comme la F3SCT, et ne devraient pas être incluses dans le RSU.

Mme HENNINGER défend l'idée que certaines sections du rapport devraient être examinées directement par la F3SCT, notamment en raison de la compétence spécifique de cette instance en matière de sécurité et d'hygiène. Elle suggère que cette démarche soit systématique, sans avoir besoin de saisine préalable par le CSA. Elle évoque aussi la nécessité d'un suivi plus rigoureux des rapports en lien avec la QVT et les conditions de travail.

Le Président fait valoir que ce genre de demande, bien que pertinente, risquerait de rendre le rapport trop volumineux et difficile à gérer, en éloignant ainsi le document de son objectif initial, qui est de fournir un bilan clair et précis des aspects RH de l'établissement. Il propose donc de maintenir un certain équilibre pour éviter que le RSU ne devienne trop complexe et détaillé.

A la suite de ce débat, le Président propose de poursuivre la discussion sur l'ajustement du parcours du document et de discuter avec les instances compétentes, notamment la F3SCT, pour définir les meilleures pratiques à adopter tout en respectant les périmètres de chaque instance.

Le Président soumet le Rapport Social Unique 2023 au vote des administrateurs :

Effectif statutaire :	36
Membres en exercice :	36

Quorum :	Atteint
Membres présents :	27
Membres représentés :	6
Total :	33

Décompte des votes :

Abstentions :	2
Votants :	31
Blancs ou nuls :	0

Suffrages exprimés :	31
Pour :	28
Contre :	3

→ **Vote du Conseil** : le Rapport Social Unique 2023 est adopté à l'unanimité.

4. Commission des Moyens ;

Le Président explique que la commission des moyens avait été mise en place de manière expérimentale il y a trois ans pour une durée de deux ans. Bien qu'elle ait officiellement cessé d'exister, la commission a continué à se réunir de manière informelle, car les collègues impliqués étaient d'accord et le processus semblait fonctionner. L'objectif de cette commission était d'impliquer davantage les collègues dans la réflexion sur les grands choix budgétaires de l'établissement, au-delà du Conseil d'administration.

Suite à la fin officielle de la commission, les directeurs de composantes ont exprimé leur souhait que celle-ci soit maintenue. Le Président précise avoir trouvé ce processus bénéfique, car il a apporté une autre perspective sur les décisions et a permis aux collègues de monter en compétences. Il reconnaît également que leur niveau d'exigence a augmenté au fil des réunions, ce qui a contribué à l'amélioration du fonctionnement général. Le Président propose par conséquent de recréer cette commission des moyens afin de continuer à apporter une valeur ajoutée à l'établissement et de favoriser un meilleur dialogue et une plus grande transparence dans la gestion des ressources.

Le Président présente le projet de création de la Commission des Moyens.

À la suite de ces présentations, le Président s'enquiert des remarques et observations des administrateurs.

Mme PARET exprime son soutien à l'idée de maintenir la commission des moyens. Elle explique que son expérience dans le Conseil d'administration a été enrichissante et qu'elle a trouvé cela extrêmement intéressant et permet une ouverture d'esprit. Bien qu'elle soit arrivée avec une certaine méfiance (étant dans une liste d'opposition), Mme PARET admet que la participation à cette commission lui a permis de mieux comprendre le travail derrière la gestion budgétaire. Elle évoque spécifiquement une question qu'elle avait posée concernant l'écart entre le budget prévisionnel et le réalisé, et comment elle a pu saisir le travail nécessaire pour parvenir à la réalisation de ce qui avait été accompli.

Selon Mme PARET, les avis contrastés au sein de la commission sont également bénéfiques, car ils apportent des perspectives différentes. Cela renforce encore son avis favorable sur le maintien de la commission, qu'elle considère comme un outil précieux pour le fonctionnement de l'établissement.

Le Président, répondant à l'interrogation de Mme BEDU, explique que la commission des moyens doit inclure toutes les listes élues, y compris les listes étudiantes. Il mentionne un exemple concret d'une discussion sur la gestion de la CVEC (Contribution de Vie Étudiante et de Campus), où des propositions ont permis d'améliorer certaines pratiques, notamment le calendrier de gestion. L'objectif de cette commission est d'avoir une pluralité de points de vue sur des sujets importants liés aux moyens de l'établissement. Ces discussions permettent de soumettre des propositions à la gouvernance pour prendre des décisions. Les sujets les plus intéressants sont ceux qui portent sur la réflexion en amont, comme les orientations budgétaires, et non seulement sur les questions classiques ou les ajustements de financement. En ce qui concerne la fréquence des réunions, le Président précise qu'il y a eu 11 réunions sur deux ans, soit environ 5 fois par an, bien que cela puisse varier en fonction des besoins et de l'implication des membres de la commission. Le Président explique, enfin, que cette commission n'est pas une commission de décision, mais un organe de discussion et de préparation des sujets à soumettre à la gouvernance.

Le Président explique que si la commission des moyens est créée et que le vote aboutit, chaque liste élue aura un représentant au sein de la commission. Il précise toutefois que si une personne ne peut pas siéger pour une raison quelconque, elle peut être excusée, mais étant formellement nommée à la commission, elle ne peut se faire remplacer. Bien que les représentants soient nommés par liste, les organisations syndicales ou d'autres groupes peuvent s'organiser en interne pour désigner leur représentant. Il rappelle que, dans l'intérêt de ne pas multiplier excessivement le nombre de membres de la commission, chaque liste est représentée par un seul membre, même si plusieurs sièges sont attribués à une liste selon les résultats du vote. Cela permet de garantir que les échanges restent pratiques tout en maintenant une représentation équilibrée.

Le Président soumet la création de la Commission des Moyens vote des administrateurs :

Effectif statutaire :	36
Membres en exercice :	36

Quorum :	Atteint
Membres présents :	27
Membres représentés :	6
Total :	33

Décompte des votes :

Abstentions :	0
Votants :	33
Blancs ou nuls :	0

Suffrages exprimés :	33
Pour :	33
Contre :	0

→ **Vote du Conseil** : la création de la Commission des Moyens est adoptée à l'unanimité.

POLITIQUE FORMATION ET VIE ETUDIANTE

5. Calendriers universitaires 2025-2026 ;

M. RINGUEDE souhaite tout d'abord présenter deux points d'informations.

Il partage des informations concernant le classement des Masters réalisé par le magazine étudiant, basé sur des données fournies par le Ministère. Orléans se classe 21^e sur 68 établissements, ce qui place l'université dans le premier tiers des Masters en général, ce qui est jugé comme un résultat honorable. Certaines formations se distinguent particulièrement : Économie et gestion : 1^{ère} place sur 57 universités, Droit : 22^e sur 53, Sciences humaines : 22^e sur 62, les sciences : 40^e sur 54 (moins bien classé) et enfin les STAPS : 20^e sur 29 (résultat jugé décevant, malgré de bons résultats dans certains classements d'insertion professionnelle).

Le Président souligne les bonnes performances en économie et gestion ainsi que la 3^e place de l'université en insertion professionnelle, tout en exprimant un léger étonnement sur la position relativement basse des STAPS, bien que les résultats dans les classements d'insertion soient habituellement bons. Il semble optimiste sur l'amélioration du classement des STAPS à l'avenir.

M. RINGUEDE dresse un bilan rapide de la plateforme Parcoursup, qui a récemment franchi sa première étape avec la soumission des vœux par les lycéens. Les candidats doivent désormais valider leurs choix. S'il exprimait quelques inquiétudes il y a quelques jours, il constate, comme chaque année, que la situation s'est finalement réglée à la dernière minute, ce qui le rassure.

Concernant les BUT des quatre IUT, il manque de visibilité et se concentre donc uniquement sur les formations des UFR. Toutefois, il reste preneur d'un bilan de la part des directeurs d'IUT.

Les doubles licences enregistrent une hausse des vœux. La nouvelle double licence économie/informatique, proposée pour la première fois cette année, a recueilli 634 vœux, un chiffre particulièrement encourageant.

Le CPES, arrivé sur Parcoursup il y a seulement dix jours, comptabilise déjà 75 vœux pour 20 places.

Pour l'offre en santé :

- Les PASS sont passés de 2 793 vœux confirmés à 2 953.
- Les LAS connaissent des évolutions variées :
 - La LAS Économie-Gestion, auparavant proposée à Châteauroux, passe de 373 à 569 vœux.
 - La LAS Droit, ouverte à Bourges l'an dernier, progresse de 175 à 440 vœux.
 - Les autres LAS enregistrent une légère baisse, allant de -10 % en chimie et mathématiques à -33 % en géographie.
 - À l'inverse, la LAS Sciences de la Vie (SDV) connaît une forte hausse (+39 %), passant de 1 497 à 2 083 vœux.

L'offre Minerve a été visible auprès des lycéens, avec un total de 672 vœux :

- 200 pour info/math,
- 143 pour SDV/chimie,
- 141 pour math/physique.
- Cependant, la L1 Géographie Minerve ne recueille que 11 candidatures.

Sur l'offre "classique" :

- En DEG :
 - Sur Orléans (hors LAS), les vœux pour le Droit restent stables, tandis que ceux en Économie augmentent de 13 % (3 214 vœux).
 - À Bourges et Châteauroux, le Droit est stable, mais l'Éco-Gestion connaît une baisse significative (-32 %, avec 273 vœux).
- En LLSH :
 - À Orléans, toutes les L1 sont en hausse, sauf Sciences du Langage (SDL).
 - L'augmentation varie de +6 % pour les Langues Étrangères Appliquées (LEA) Anglais-Espagnol à +56 % pour LEA Anglais-Japonais.
 - Globalement, le nombre de vœux augmente de 15 % sur Orléans.
 - À Châteauroux, les LEA restent stables, mais l'Histoire enregistre une légère baisse (193 vœux contre 218 l'année dernière).
- En Sciences et Techniques (hors Santé et Minerve) :
 - Seul le portail SDV/Chimie affiche une hausse notable (+31 %).
 - Math-Physique et Physique-Chimie restent stables.
 - Math-Info, Math-Éco et Chimie-ST sont en recul d'environ 30 %.
 - La L1 SDV - Parcours Préparatoire au Professorat des Ecoles progresse de 12 %, avec 612 vœux.

Le Président invite M. RINGUEDE, Vice-président Formation et Vie Universitaire, à présenter le projet de calendriers universitaires 2025-2026.

À la suite de cette présentation, le Président s'enquiert des remarques et observations des administrateurs.

Mme MARTINS DA SILVA évoque un problème lié aux calendriers universitaires, notamment pour la médecine et pour les formations en lien avec l'université de Tours. Il y a eu une année où deux calendriers différents étaient en place, ce qui a entraîné d'énormes difficultés, surtout lorsqu'il s'agissait de la mise en stage des étudiants de master.

M. RINGUEDE met en lumière la difficulté de coordination entre les Masters 2nd degré dispensés à l'Université de Tours et à l'Université d'Orléans. Il souligne que l'Université d'Orléans est souvent informée très en retard des décisions prises par Tours concernant ces programmes, sans consultation préalable.

Le Président évoque les négociations en cours avec Tours concernant la médecine. Il suggère qu'Orléans pourrait imposer son calendrier pour la formation des enseignants, de manière similaire à ce que Tours tente de faire avec la médecine.

La discussion se poursuit sur des questions financières et organisationnelles, notamment sur la rémunération des intervenants à l'université d'Orléans et la manière dont les conventions ont été négociées dans le passé. Ce point est également un sujet de tension avec Tours. Il est prévu que ces tensions soient abordées lors des prochaines négociations, notamment concernant la convention avec Tours, avec un objectif de révision des relations entre les deux institutions, y compris la manière dont elles gèrent les programmes communs.

M. ABOUDA soulève des questions concernant la gestion du calendrier, notamment le rattrapage des heures de cours dans le cas d'absences des enseignants, ce qui peut entraîner des ajustements complexes et un calendrier chargé. Il évoque notamment la flexibilité des horaires et le fait que les enseignants-chercheurs doivent rattraper les heures perdues, même lors de colloques ou d'autres engagements professionnels.

M. ABOUDA suggère de réfléchir structurellement à la question de la temporalité des cours, en particulier en ce qui concerne les calendriers de 2025-2026 et au-delà. M. ABOUDA évoque également des propositions de réorganisation, comme réduire la durée des cours ou réorganiser les périodes d'examen. Il remarque que dans certaines filières, le passage au contrôle continu modifie l'organisation des examens terminaux, ce qui peut poser problème pour un petit nombre d'étudiants et affecter l'organisation générale du calendrier. Il se demande donc s'il existe des pistes déjà envisagées pour mieux maîtriser le calendrier et réduire les tensions liées à la répartition des examens et des heures de cours.

M. RINGUEDE explique que des réflexions sont en cours concernant le calendrier, notamment la durée de la seconde session (ou "seconde chance"). La difficulté principale réside dans le temps nécessaire entre la première session et la seconde, afin de permettre aux enseignants et vacataires de corriger les copies, entrer les notes et organiser les jurys. Cela crée une pression supplémentaire sur le calendrier, surtout si des étudiants réussissent à valider leur année par la compensation entre semestres. Une piste envisagée pour alléger ce processus serait de réduire la durée de ces secondes sessions, notamment en limitant les épreuves à 2 heures, au lieu de 4 heures, ce qui permettrait de resserrer le calendrier et de rendre l'organisation plus fluide. M. RINGUEDE suggère également que, bien que réglementairement une seconde chance soit nécessaire, il serait possible de limiter ces sessions en master si les textes le permettaient, bien qu'il reconnaisse que cela pourrait créer des tensions au sein de l'établissement.

M. RAGUENET soulève plusieurs points importants concernant l'organisation des calendriers, en particulier pour les étudiants en médecine. Il suggère que lors de la création des calendriers, une consultation préalable des étudiants soit effectuée. Il note que des décisions ont été prises sans consulter les étudiants au préalable, et propose que cette consultation se fasse avant d'adopter des décisions. Cela permettrait de mieux prendre en compte leurs besoins et préoccupations. Il demande s'il sera possible de voter les calendriers un par un, en particulier pour la médecine, où certaines décisions, comme les vacances des étudiants de troisième année, semblent poser problème. Les étudiants en troisième année de médecine n'ont, par exemple, pas de stage à temps plein et sont censés avoir des vacances, mais cela n'a pas été prévu dans le calendrier actuel. Une dernière remarque concerne la lisibilité des calendriers. M. RAGUENET note que les calendriers de cette année étaient bien présentés, mais ceux qui sont proposés actuellement sont plus difficiles à comprendre. Il suggère un effort de présentation pour améliorer la compréhension du calendrier.

Le Président explique la complexité de la gestion des calendriers, en particulier en ce qui concerne la faculté de médecine et les contraintes logistiques qui en découlent. Les calendriers sont votés en une seule fois pour garantir une cohérence globale dans l'établissement, notamment pour la gestion des salles et du personnel. Avoir des calendriers trop différents d'une composante à l'autre rendrait la gestion plus difficile, notamment en matière de coordination des services de soutien. Concernant la synchronisation avec la faculté de médecine de Tours, le Président explique également que certaines contraintes viennent de la faculté de médecine de Tours, avec laquelle il existe une collaboration pour le premier cycle de médecine. Tours a une taille importante et une inertie organisationnelle, ce qui rend difficile la modification de certaines pratiques, notamment en matière de calendrier. Concernant le deuxième cycle de médecine, il est particulièrement contraint par des éléments externes, comme les stages en milieu hospitalier, qui doivent être coordonnés avec les hôpitaux de la région. Les étudiants devront passer par des rotations entre différents hôpitaux, ce qui multiplie artificiellement le nombre de terrains de stage, mais qui, de facto, rend le calendrier très difficile à adapter. Le Président met en avant des difficultés pour les étudiants en médecine : le calendrier sera complexe pour les étudiants, car avec les rotations de groupes, il n'y aura pas de périodes de vacances visibles dans le calendrier. Ces difficultés sont liées aux contraintes organisationnelles imposées par la coordination avec Tours et les hôpitaux.

L'objectif derrière cette organisation complexe est d'assurer une formation régionale des futurs professionnels de santé, afin qu'ils puissent intervenir dans tous les hôpitaux de la région, renforçant ainsi l'offre de soins et la coopération inter-hospitalière. Cela permettra également de mieux répondre à l'augmentation des effectifs d'étudiants en médecine. À long terme, cette organisation favorisera une collaboration accrue entre Tours et Orléans, réduisant ainsi les tensions ou rivalités historiques et créant un réseau de professionnels unis.

M. RINGUEDE apporte un complément d'information sur la question des vacances pour les étudiants en médecine, expliquant que la programmation des stages dans certaines formations (comme le stage infirmier) empêche de prévoir des congés pendant certaines périodes de l'année, notamment en août.

Mme HENNINGER soulève plusieurs préoccupations concernant l'organisation des calendriers et les conséquences que ces derniers ont sur les conditions de travail des enseignants et des personnels administratifs et techniques. Elle évoque tout d'abord l'impact de la structure des calendriers, qui pose des difficultés importantes pour le personnel administratif. La gestion des groupes et des calendriers est un véritable défi, surtout lors des périodes de fin août et début septembre, qui sont déjà particulièrement tendues. Les périodes d'inscription ne correspondent pas toujours avec la finalisation des groupes, ce qui entraîne un surcroît de travail pour le personnel, en particulier pour les filières sous tension. Cela crée un stress supplémentaire lors de l'élaboration des emplois du temps, rendant l'organisation encore plus complexe. Un autre point de crispation majeur est la fameuse "semaine 13". Cette période de l'année est perçue comme une charge de travail excessive, avec des épreuves de rattrapage ou d'examens supplémentaires qui s'ajoutent aux obligations des enseignants. Cette surcharge de travail devient un véritable problème pour les enseignants, qui se retrouvent à devoir gérer des examens et des épreuves de manière condensée. Mme HENNINGER propose de décaler d'une semaine les épreuves pour alléger cette période. Mme HENNINGER aborde également la question de la réduction de la durée des épreuves, comme par exemple la réduction des épreuves de 4 heures à 2 heures. Bien qu'elle comprenne que cette réduction soit motivée par des contraintes organisationnelles, elle se dit inquiète quant à l'impact que cela pourrait avoir sur la pédagogie. De telles réductions risquent de compromettre la qualité de l'enseignement, car elles ne permettraient pas aux étudiants de démontrer de manière adéquate leurs compétences et connaissances dans des domaines nécessitant des épreuves plus longues. Mme HENNINGER demande donc s'il serait possible d'envisager un décalage d'une semaine du calendrier pour mieux équilibrer la charge de travail et les périodes d'examen, afin d'éviter le cumul de tâches lourdes dans des délais trop courts. Elle insiste également sur la nécessité de trouver une solution qui prenne en compte les préoccupations des enseignants et du personnel administratif, qui sont fortement impactés par l'organisation des calendriers, et plaide pour un ajustement des emplois du temps en tenant compte de leurs conditions de travail.

M. RINGUEDE précise que la gestion des calendriers repose sur une commission composée d'enseignants, de membres de la CFVU, ainsi que de personnels administratifs. Cette commission travaille ensemble pour construire un calendrier optimal, dans la mesure du possible. L'objectif est toujours de parvenir à un calendrier où chaque semestre comporte 13 semaines, ce qui est considéré comme la structure idéale pour le bon fonctionnement de l'année académique. Toutefois, il reconnaît que les aléas du calendrier peuvent parfois compliquer cette organisation. Certaines années, des circonstances particulières peuvent faciliter ou compliquer les choses. Par exemple, cette année, le fait que le 1er septembre tombe un lundi est une chance, car cela permet une meilleure organisation. Cependant, si la rentrée tombe plus tard dans la semaine, comme un mercredi ou jeudi, cela rend la planification plus complexe. Décaler le calendrier d'une semaine implique de décaler tout le programme, ce qui aurait pour conséquence de repousser les jurys de la seconde session à des dates plus tardives, comme le 21 ou 22 juillet, créant ainsi un rush considérable.

M. RINGUEDE évoque aussi les difficultés liées aux dates de fin des sessions, notamment lors des périodes de rattrapage, où l'on se trouve à jongler avec des demandes de révisions de notes et des contestations diverses. Ces contestations peuvent entraîner des retards qui compliquent encore la gestion du calendrier. Pour éviter un trop grand chaos, les universités ferment généralement début août et rouvrent au 15 août, ce qui crée des difficultés organisationnelles supplémentaires. Il insiste sur le fait que malgré les contraintes, cette année semble mieux se dérouler que d'autres années, avec un respect des semestres et un ajustement du calendrier pour éviter les conflits. La mise en place de la réforme du statut des enseignants a, par ailleurs, contribué à mieux structurer l'organisation des examens et à garantir un déroulement plus fluide des sessions. M. RINGUEDE confirme la volonté collective pour optimiser les calendriers tout en prenant en compte les réalités pratiques et les difficultés organisationnelles qui en découlent.

Le Président soumet les calendriers universitaires 2025-2026 au vote des administrateurs :

Effectif statutaire :	36
Membres en exercice :	36

Quorum :	Atteint
Membres présents :	26
Membres représentés :	6
Total :	32

Décompte des votes :

Abstentions :	2
Votants :	30
Blancs ou nuls :	0

Suffrages exprimés :	30
Pour :	30
Contre :	0

→ **Vote du Conseil** : les calendriers universitaires 2025-2026 sont adoptés à l'unanimité.

6. Accréditation du second cycle de formation en sciences médicales ;

Le Président explique que le dossier d'accréditation pour le second cycle des études de médecine a subi un retard en raison d'une remarque reçue lors de discussions avec le Ministère. Le dossier, qui avait été envoyé pour pré-examen, ne comportait pas la description détaillée de la troisième année du DFASM (Diplôme de Formation Approfondie en Sciences Médicales), bien qu'il s'agisse d'une année standardisée dans toute la France, avec des matières communes. Le Ministère a insisté sur le fait que même si la troisième année est en grande partie similaire partout, elle devait être incluse dans le dossier avec des détails spécifiques, notamment les noms des responsables des enseignements. Ce retour est arrivé juste avant la présentation du dossier, et cela a créé un dilemme : soit présenter une version modifiée du dossier. Soit reporter la présentation du dossier au prochain Conseil d'Administration pour intégrer les modifications demandées.

Le Président indique avoir choisi de reporter la présentation au prochain Conseil d'Administration, afin d'avoir le temps de préparer le dossier de manière complète et de respecter l'ensemble du processus.

7. Révision des Capacités d'Accueil en Santé pour 2025-2026.

Le Président invite M. RINGUEDE, Vice-président Formation et Vie Universitaire, à présenter les Capacités d'Accueil en Santé (CAS) pour 2025-2026.

À la suite de cette présentation, le Président s'enquiert des remarques et observations des administrateurs.

M. RINGUEDE évoque une interrogation soulevée par la CFVU concernant l'apparition de deux sportifs de haut niveau à Tours, ce qui surprend l'assemblée. Le Président souligne que cette situation est d'autant plus étonnante que les STAPS et les sections sportives de haut niveau sont rattachés à l'Université d'Orléans.

M. RINGUEDE rappelle que les sportifs de haut niveau sont inscrits sur une liste ministérielle.

Mme PARET précise qu'il existe deux niveaux de reconnaissance :

- Les sportifs de haut niveau figurant sur la liste ministérielle, qui s'entraînent environ 20 heures par semaine.
- Un second niveau, dont les critères diffèrent.

Un débat s'engage sur cette question. Le Président propose d'ouvrir une réflexion plus approfondie afin de garantir un équilibre dans le positionnement des sportifs de haut niveau au sein des établissements.

Mme BESNIER précise que certains étudiants concernés n'ont pas accès à un club de haut niveau dans leur région.

Le Président met en avant les enjeux liés aux infrastructures, qui doivent également être prises en compte dans cette réflexion.

Le Président soumet les Capacités d'Accueil en Santé (CAS) pour 2025-2026 au vote des administrateurs :

Effectif statutaire :	36
Membres en exercice :	36

Quorum :	Atteint
Membres présents :	26
Membres représentés :	6
Total :	32

Décompte des votes :

Abstentions :	0
Votants :	32
Blancs ou nuls :	0

Suffrages exprimés :	32
Pour :	32
Contre :	0

→ **Vote du Conseil** : les Capacités d'Accueil en Santé (CAS) pour 2025-2026 sont adoptées à l'unanimité.

QUESTIONS DIVERSES

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 12h51.

Le Président de l'Université d'Orléans



Éric BLOND