Délibération du Conseil d'administration de l'université Le Havre Normandie

Vu le code de l'éducation ;
Vu les statuts de l'université Le Havre Normandie ;
Vu le règlement intérieur de l'Université Le Havre Normandie

Délibération n°3103/2026/CR Domaine : Compte-rendu

Le Conseil d'administration de l'université Le Havre Normandie réuni en formation plénière le 15/10/2026 délibère sur :

Article 1: Le Conseil d'administration est réuni afin de se prononcer sur l'approbation des comptes rendus des séances des 12 mars, 11 juin et 2 juillet 2026.

Article 2: Le Conseil d'administration approuve les comptes rendus des séances susmentionnées.

Article 3: Les comptes-rendus sont annexés à la présente délibération.

Le Président de l'Université Le Havre Normandie

Pedro LAGES DOS SANTOS

Adoption à l'unanimité

Le Président de l'Université
Le Havre Normandie

Pedro LAGES DOS SANTOS

UNIVERSITÉ LE HAVRE NORMANDIE

COMPTE RENDU DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
réuni le 2 juillet 2026 - présidé par Morgane CHEVÉ

Étaient présents : AMMAMI Mohamed Tahar, BENTO DA COSTA Lucas, BERTRAND Gaëlle, BRUMENT Christel, CHEVÉ Morgane, CORSON Nathalie, DE VRIÈSE Muriel, DUCROT Arnaud, DYCK Vinayagamourthy, KHARMICH Zouhair, LANGLOIS Emeline, LE LUYER Mathilde, MARIN François, MARTIN Matéo, MICHEL Emie, PIVRON Mickaël, SCHNEIDER Ioan, SNOCQ Fabien, TAIBI Saïd.

Étaient excusés : AFIOUNI Nada, BARAKAT Georges, BARENTON-GUILLAS Julie, BARON Marie-Laure, BARON Nicolas, BARREY Yoann, DEWULF Jean-Noël, DUPUIS Laura, GUEROUT Christelle, ISMAEL NOURDINE Abdallah, LAGES DOS SANTOS Pedro, LAVENU Nathan, LEDUC Damien, LEQUEUX Paul, LEVARAY Marie, MARTIN Cyan, PREVEL Julien, ROY Jean-Marc, SAINT MARTIN Florent.

Assistaient en tant qu'invités : BONNIN Marie, DEPORTE Perrine, FRANKLIN Hervé, GUYOT Françoise, JAMBU Jérôme, LE LUYER Juliette, LÉPINE Matthias, NORMAND Nathalie, PELLOIN Tanneguy, PONS Georges, THURIÈS Olivier.

ORDRE DU JOUR

- informations du Président
- approbation du procès-verbal du CA du 7 mai 2026

Politique générale
- dialogue d'orientations budgétaires
- schéma directeur du numérique et des systèmes d'information
- convention constitutive modificative du GIP CRIANN
- présentation HRS4R

Finances
- budget rectificatif n° 1 – 2026
- droits d'inscription 2026-2027
- tarifs universitaires 2026-2027
- subventions
- projet de modification de délégation du Président

Gestion des ressources humaines
- pré-profilage de la campagne d'emploi 2027

Statuts
- statuts et règlement intérieur du SUAPS
- règlement intérieur du Service Santé Etudiant
- conventions

Elections et désignations
- désignation d'un membre BIATSS à la commission des finances et à la commission des statuts

Offre de formation et vie universitaire
- projets étudiants

En l'absence du Président et du 1er vice-président, la séance est animée par **Morgane CHEVE**.

Le quorum physique à 19 personnes est atteint. Les procurations sont :

- Pedro LAGES DOS SANTOS à Morgane CHEVE
- Julien PREVEL à Emeline LANGLOIS
- Jules BARNENTON-GUILLAS à Muriel DE VRIESE

La secrétaire de séance est Muriel DE VRIESE.

Information générale

Morgane CHEVE

Evaluation HCERES

La commission recherche s'est réunie sous un format exceptionnel (2 matinées) pour accompagner les laboratoires dans leur rapport d'auto-évaluation.

► Approbation du procès-verbal du CA du 7 mai 2026

Morgane CHEVE

Procède à la lecture de la délibération et met au vote.

Le procès-verbal du CA du 7 mai 2026 est approuvé à l'unanimité.

POLITIQUE GENERALE
Présentation HRS4R

Françoise GUYOT

Une note détaillée a été adressée aux administrateurs. Le label européen HRS4R « Human Research Strategy for Researchers » a pour vocation de valoriser les établissements qui s'engagent dans une démarche d'amélioration continue de leurs pratiques (RH mais pas seulement) avec comme éléments fondateurs : la charte européenne du chercheur qui a été revue en 2023 ; le code de conduite européen pour le recrutement des chercheurs et le code de conduite européen pour l'intégrité en recherche (révisé en 2023 également). La deuxième vocation de ce label est d'accroître l'attractivité des établissements engagés et enfin de sécuriser les financements européens sur projets de recherche. HRS4R vient d'être renommé « HR Excellence in Research ». L'ULHN est labellisée depuis juillet 2024 pour une période de 5 ans avec un bilan intermédiaire à présenter au bout de 2 ans. Ce bilan intermédiaire doit permettre de nous situer et de réviser la feuille de route pour ajuster nos actions.

Bilan intermédiaire : Les 40 actions ont été revues. Une enquête, en ligne a été faite, en mai, auprès de la communauté universitaire. L'objectif était de mesurer la connaissance du label et la perception des avancées réalisées ; de mesurer le degré de sensibilisation et d'appropriation par les chercheurs des valeurs qui sont portées par la charte et le label et de s'assurer de la connaissance, par la communauté universitaire, de l'existence d'un centre Euraxess dans l'établissement et des accompagnements qui sont proposés pour l'accueil des collègues internationaux. Cette enquête a recueilli 128 réponses complètes avec un profil représentatif des personnels de l'ULHN. 2 catégories ont été regroupées. La catégorie des chercheurs est constituée de Eceux qui contribuent effectivement à la recherche dans les laboratoires (y compris les personnels chargés de la techniques) et la catégorie des personnels d'appui (services centraux, communs ...). Les chercheurs ayant répondu sont majoritairement issus des sciences et techniques et plutôt expérimentés. Pour les personnels d'appui, la grande majorité œuvre dans des services centraux ou communs et plutôt de catégorie A. 67 % des

répondants connaissent le label et 64 % savent que l'université est labellisée. Des écarts importants selon les catégories : les personnels d'appui semblent plus informés que les chercheurs expérimentés, eux-mêmes plus informés que les jeunes chercheurs. Le périmètre du label s'appuie sur la charte européenne du chercheur mais seulement 73 % des répondants connaissent l'existence de cette charte. Le constat est que le périmètre reste un peu flou. Les sujets RH sont bien identifiés et les conditions de travail aussi. En revanche les perceptions sont moins claires en matière de sujets : éthique, intégrité scientifique, ; non-discrimination ou propriété intellectuelle. Le centre Euraxess que nous hébergeons depuis 2025 est situé à la Direction des Relations Internationales. Son lieu et ses services hébergés sont mal connus (41 % savent qu'il existe). Un effort de communication est à faire car 41 % des répondants ne se sentent pas suffisamment informés sur les ressources disponibles concernant les sujets du label. Sur ces 2 dernières années, les actions menées les mieux perçues sont l'égalité et le handicap puis la science ouverte et les questions de RGPD ou de données de la recherche. Ensuite, sont un peu moins perçus : l'accompagnement des projets de la recherche et l'accueil des nouveaux collègues. Les procédures de recrutement et les questions d'intégrité et d'éthique figurent en dernier. Un focus a été fait sur les démarches liées au développement durable. Le tri des déchets est bien repéré puis les mobilités douces. En revanche, les questions de sobriété numérique sont beaucoup moins visibles. Le focus sur l'intelligence artificielle indique que 73 % l'utilisent (régulièrement ou occasionnellement). La même proportion serait très intéressée par un outil proposé par l'université. Les freins qui sont mentionnés quant à l'utilisation de l'IA sont la confidentialité des données, la fiabilité des résultats et l'impact environnemental.

Des questions étaient destinées aux chercheurs pour tester leur niveau ressenti de connaissance des valeurs portées par la charte et leur intégration dans leurs pratiques. Les valeurs étaient l'éthique, l'intégrité scientifique, la liberté de la recherche, la science ouverte, les données de la recherche / protection des données, l'égalité / genre / non-discrimination, la science citoyenne et la recherche durable. Les résultats sont que les chercheurs ont globalement une bonne idée de ce que recouvrent ces valeurs (bémol sur la science ouverte, la science citoyenne et la recherche durable). Une forte proportion d'entre eux ne saurait pas où trouver de l'aide sur ces sujets. Ils estiment avoir globalement intégré ces valeurs dans leurs recherches mais expriment des besoins d'accompagnement pour les données de la recherche, la science citoyenne et la recherche durable. Les chercheurs ont ensuite été questionnés sur leurs formations suivies et sur quoi. 39 % ont suivi au moins une formation ces deux dernières années (principalement sur la science ouverte et les données de la recherche ; l'éthique et l'intégrité scientifique ensuite). Un focus a été fait sur l'éthique et 66 % ne savent pas s'il y a un comité d'éthique dans l'établissement. Se dégage cependant un intérêt pour une grille qui les aiderait à évaluer l'impact éthique de leurs actions : 73 % seraient prêts à l'utiliser et 26 % seraient prêts à l'utiliser avec accompagnement. Globalement, 40 % des chercheurs estiment ne jamais avoir été confrontés à une question d'éthique dans leur parcours.

Les questions destinées aux personnels d'appui ont montré que ces derniers savent que l'université a un schéma directeur du handicap (87 %), qu'elle a adopté un Plan Egalité et a désigné un DPO. Par contre, une proportion significative n'identifie pas son rôle dans le cadre de la logique et la démarche HRS4R. Ils ont ensuite été sondés sur les questions liées au recrutement, aux données et à la RGPD, aux questions d'égalité et de handicap, à l'éthique et l'intégrité et à l'accompagnement des projets. Sur ces sujets, une majorité des répondants estime connaître les règles et procédures (bémol sur les questions d'éthique et d'intégrité) ou à défaut, serait capable d'orienter les collègues s'ils n'ont pas eux-mêmes cette connaissance. On note cependant un net besoin exprimé sur l'ensemble des questions d'outils et de formation. 43 % des répondants déclarent avoir participé à une formation ou un groupe de travail sur ces sujets au cours des 2 dernières années. Un focus a été fait sur la connaissance des outils, des règles et processus concernant l'accueil des personnels en général ou des collègues étrangers spécifiquement. Les règles et procédures sont beaucoup moins connues concernant les internationaux, de même que « vers qui orienter ». De manière générale, ils estiment que les outils sont insuffisants.

Pour conclure cette enquête, un rapport détaillé est en cours de finalisation et sera bientôt disponible. Pour l'ensemble des répondants, les freins principaux sont : le manque de temps, la dispersion de

l'information et le manque de clarté sur les rôles de chacun. Les formats d'appui les plus demandés sont des pages internet claires, des guides ou des fiches réflexes, des points de contact identifiés et des documents modèles ou trames. La réponse quant aux thématiques prioritaires d'après eux est : la recherche durable, l'accompagnement des projets de recherche et les questions de recrutement et d'accueil des personnels.

Un état des lieux synthétique par thèmes et des propositions d'ajustement peuvent ainsi être présentés. Concernant la rédaction des guides et des procédures prévues dans la feuille de route, les travaux avancent globalement bien (processus de recrutement ; mise à jour du guide des stages ; guide sur la propriété intellectuelle) ; un gros retard cependant quant à la traduction des documents en anglais. Il est donc proposé d'ajouter à la feuille de route, la réalisation d'une importante opération de traduction fin 2026 / début 2027 afin de rattraper ce retard. Il a été constaté que les actions qui portent sur les contractuels sur projets de recherche sont les moins abouties. Aussi, il est proposé de regrouper ces actions dans une logique interservices (travail spécifique qui sera mené en 2026/2027). Enfin, on constate que les bénéficiaires des documents qui ont été rédigés et préparés, les localisent mal. L'idée est d'ajouter une réflexion sur la façon de mieux organiser l'accès numérique à l'information (dans la logique de la charte elle-même en termes de trame d'ici la fin de la période de labellisation). Sur les recrutements, un logiciel destiné à suivre les candidatures est actuellement en finalisation de déploiement (BETWEEN). Il est proposé de l'ajouter. Les travaux prévus sur les documents à destination des jurys ou les informations préalables aux candidats sur les modalités de recrutement ont été faits (bémol pour les contractuels recherche ; travail pas encore abouti). Un important travail reste à faire sur la visibilité des offres d'emploi de l'établissement et l'articulation avec le Centre Euraxess pour l'accueil et les recrutements internationaux. Il est proposé d'ajouter une révision de cette action avec un retour préalable sur les pratiques actuelles et une meilleure identification des circuits de publication et d'accentuer la communication sur le Centre Euraxess. Sur le suivi des carrières, un logiciel a été déployé (FEVE). Il va servir à gérer et suivre les entretiens professionnels. Non prévu à la feuille de route initiale, il est proposé de l'ajouter. Cependant, on note un bémol sur les actions portant sur l'insertion professionnelle ultérieure des ATER post-doctorants et autres contractuels recherche. Ces actions n'ont pas commencé. Il est proposé un décalage temporel afin de les inclure dans la réflexion globale sur les contractuels recherche. Sur la gestion de projets, les actions n'ont débuté qu'en 2026, soit avec un décalage par rapport aux prévisions. Ceci est lié à la réorganisation des services notamment. Il est simplement proposé un décalage temporel de ces actions. Le déploiement du logiciel SANGRIA a été plus long que prévu en raison de nouvelles demandes d'indicateurs de suivi. L'organisation de l'information dans SANGRIA a été révisée pour être plus performante par la suite. Un décalage temporel est aussi proposé. Pour les mobilités internationales, la création de l'alliance européenne EUNICOAST a eu un net effet sur l'augmentation des mobilités. Parmi les changements proposés se trouve l'intégration de la mise en place de la plateforme AMARRE qui permet aux chercheurs de faire des demandes de mobilité sur un ensemble de financements sans pré-flécher le financement. Cela va favoriser le développement des mobilités. Il est proposé d'ajouter l'organisation d'un atelier annuel destiné à favoriser les échanges ERASMUS pour tous les personnels, de recherche et les doctorants et de séparer – pour un meilleur suivi – les mobilités liées au fonctionnement de l'alliance elle-même et les mobilités à vocation scientifique ou pédagogique car actuellement les chiffres sont globalisés. Les actions sur les questions liées à l'éthique, l'intégrité, la liberté de la recherche, les non-discriminations, la science ouverte et citoyenne sont en retard quant à la mise en place d'un comité et d'une charte d'éthique de l'établissement. Les actions liées à la science ouverte et à la lutte contre les discriminations avancent bien, comme la sensibilisation à la gestion des données personnelles. Les démarches vers une science citoyenne tout comme le soutien à la médiation scientifique et à la recherche participative sont bien amorcées avec la création de la Direction Culture Art Science, . Il s'agit de passer d'une liste d'actions thème par thème à une programmation plus articulée incluant des temps de débat sur l'ensemble des questions portant sur l'éthique, l'intégrité scientifique, la déontologie et la liberté de la recherche en accentuant les actions de sensibilisation sur ces questions. Les actions liées à la prise en compte du handicap chez les personnels avancent également bien (même plus vite que prévu). Il est proposé d'ajouter à la feuille

de route, la démarche Atypie Friendly non prévue à l'origine et de créer un suivi spécifique pour l'aménagement des postes de travail et le suivi des demandes d'études ergonomiques individuelles (actuellement mal identifiées par rapport aux indicateurs fixés). Enfin, la nouvelle charte révisée en 2023 a intégré des questions de recherche durable, il est proposé d'ajouter des actions de sensibilisation et de formation en cohérence avec le schéma directeur RSDD de l'établissement.

Morgane CHEVE
Remercie pour le travail accompli et la présentation faite.
Le schéma directeur DDRS a fait l'objet d'une récente délibération. Un certain nombre des actions prévues dans le cadre du label HRS4R rejoignent complètement les objectifs fixés dans le cadre de ce schéma directeur. Cela permet d'avoir une visibilité et une cohérence plus fortes sur l'ensemble de ces actions.
Procède à la lecture de la délibération et met au vote.

► **Les éléments présentés en séance et les ajustements de la feuille de route HRS4R sont votés à l'unanimité.**

Schéma directeur du numérique et des systèmes d'information

Morgane CHEVE
Cette version a été présentée la semaine dernière en commission du numérique et des systèmes d'information, créée lors du CA de juillet avec la perspective de la construction de ce schéma directeur. Le travail a été important car le précédent schéma datait de 2017 et les progrès en matière de numérique ont été conséquents. Il était nécessaire de repartir sur des bases totalement renouvelées. Suite à la création de cette commission, 4 groupes de travail ont été constitués en rapport avec les principales missions de l'établissement : la formation/la pédagogie, la recherche, le service aux usagers (administration) et tout ce qui relève de la sécurité (des systèmes d'information et cybersécurité). En matière de structuration régionale du numérique (notamment avec le CRIANN), ce schéma directeur essaie d'inscrire les actions de l'établissement dans le cadre du numérique normand, notamment autour de la labellisation d'un centre de données régional qui mutualise un certain nombre d'infrastructures entre les différents acteurs de l'enseignement supérieur en Normandie. Notre communauté est confrontée à des défis qui concernent la transformation des usages pédagogiques et scientifiques du numérique avec le développement de l'hybridation dans nos activités, la montée en puissance des outils d'Intelligence Artificielle et les données de recherche qui évoluent et nécessitent des stratégies de stockage de plus en plus lourdes et complexes. Le domaine de l'enseignement supérieur et la recherche est de loin le premier secteur ciblé par les menaces de cyber-attaques. Cette notion est très impactante car il existe un certain nombre de directives nationales et internationales à respecter. Depuis quelques années, le développement de l'intelligence artificielle (sans parler de la recherche) et son impact sur les usages quotidiens (pour les enseignants et les étudiants) est un outil formidable et un levier à saisir, de manière responsable : souveraineté, intégrité scientifique et empreinte environnementale. La vision stratégique de l'établissement pour la période à venir est ainsi développée : faire du numérique un levier de développement stratégique pour notre université au service de ses missions fondamentales et dans le respect de ses responsabilités environnementales et sociétales. Pour être cohérent, il est nécessaire de mettre en place une gouvernance clarifiée (objectif prioritaire de la feuille de route), des capacités de mise en œuvre renforcées (impact sur les décisions de campagne d'emplois notamment), une adhésion collective à construire dans la durée (cf la commission numérique et ses groupes de travail) et enfin, d'intégrer l'intelligence artificielle comme fil conducteur transversal de l'ensemble des axes.

Six axes stratégiques complémentaires ont été retenus.

1) La gouvernance et le pilotage : la direction des systèmes d'information nouvellement nommée va monter en puissance en alignant son fonctionnement avec les objectifs stratégiques et politiques fixés, en termes de capacité de services à offrir à la communauté, avec une politique consolidée de gestion des données personnelles, une meilleure identification des outils utilisés dans l'établissement et un cadre institutionnel pour mieux cadrer les usages de l'intelligence artificielle.
2) La formation et la pédagogie : La plateforme Moodle doit continuer à se maintenir à niveau, à évoluer et à s'intégrer pleinement dans l'ensemble du système d'information. Une réflexion doit également être menée sur les équipements, tant pédagogiques qu'en matière de connectivité, ainsi que sur les enjeux d'accessibilité. Enfin, une attention particulière doit être portée à l'accès aux ressources documentaires numériques, notamment afin de rester vigilant quant à la dépendance vis-à-vis de certains réseaux régionaux et nationaux.
3) La recherche et la science ouverte : le point principal est celui de la gestion des données de la recherche (stockage et utilisation ; accessibilité) avec une stratégie globale et cohérente en termes de gestion des données mais aussi d'infrastructures de stockage. L'avancée sur les secteurs de la science ouverte se poursuit. La modernisation des outils de pilotage de la recherche a été évoquée au point précédent. Il faut également harmoniser les services offerts aux différents acteurs de la communauté universitaire.
4) La transformation des services (l'administration) : La rationalisation du portefeuille applicatif constitue également un enjeu important. La DSI a engagé un travail de cartographie des outils applicatifs de l'établissement, afin de disposer d'une vision consolidée et de mieux structurer leur évolution. Par ailleurs, la gestion électronique de l'ensemble de la documentation reste à moderniser et nécessite la mise en œuvre de moyens et de solutions adaptés. Enfin, le système d'information décisionnel Stérennes permet, de renforcer progressivement les capacités de pilotage et d'accompagner cette montée en puissance.
5) La cybersécurité et la résilience de nos systèmes d'information : la politique de sécurité des systèmes d'information est en cours d'évolution et de formalisation (recrutement du RSI dédié). Un gros travail reste à faire sur la gestion des utilisateurs et les méthodes d'authentification pour accéder aux différents services. Le parc applicatif sera sécurisé. Des actions seront à mener pour la culture (menaces). L'externalisation d'un certain nombre de services pourra se faire lorsque cela s'avérera pertinent.
6) Le numérique responsable : décision ayant été prise que le développement durable et la responsabilité sociétale et environnementale sont l'axe structurant, transversal de l'ensemble des politiques de l'établissement, le numérique ne pourra s'y soustraire.

Il n'existe pour l'instant pas de feuille de route détaillée avec un calendrier associé à un schéma directeur car les efforts doivent d'abord porter sur les conditions de la gouvernance de ce schéma directeur du numérique et notamment de son pilotage stratégique. Le DSI ne peut en être le chef de projet. En lien avec lui, il faudra mener la structuration de la feuille de route avec la planification des actions selon des périodes. La feuille de route sommaire indique qu'en fin d'année 2026, les fondations seront posées pour permettre le déploiement du schéma directeur avec la désignation du chef de projet, la stabilisation de la comitologie et la gouvernance du numérique. Les travaux resteront à accomplir en matière de cartographie applicative, de répartition de responsabilités entre la DSI et les utilisateurs. Ceux-ci doivent s'approprier les enjeux du numérique, des outils et des solutions utilisés dans leur métier et devenir les maîtres d'ouvrage sur ces sujets. La partie financière de ces actions sera établie à l'aide du programme pluriannuel d'investissements.
En commission du numérique et des systèmes d'information, le 25 juin dernier, chacun a pu s'exprimer de manière approfondie.

Procède à la lecture de la délibération et met au vote.

► **Le schéma directeur du numérique et des systèmes d'information est voté à l'unanimité.**

Convention constitutive modificative du GIP CRIANN

Morgane CHEVE

Ce point est présenté dans le cadre de la structuration régionale et notamment de 2 projets : la labellisation du data center régional (concernant essentiellement l'ESR) et la transformation de l'association CRIANN qui mutualise des infrastructures et des services pour l'ESR (et aussi pour les administrations régionales et les CHU) et a vocation à fournir des services à des entreprises privées de la région. Cette association CRIANN s'est structurée sous la forme d'un GIP pour lequel une délibération d'adhésion a été prise l'an dernier et une convention constitutive présentée. Cette convention a été approuvée par la préfecture en mai 2025 et ce, pour un an avec un certain nombre de réserves exprimées. Un travail a été mené au sein du GIP pour faire évoluer cette convention et lever quelques réserves. Cela concernait notamment le fonctionnement du GIP lui-même et visait à garantir une meilleure stabilité dans la gestion et le fonctionnement du GIP. Il a été demandé de préciser le cadre de la constitution du GIP : la transformation historique de l'association en GIP, le renforcement de la partie concernant l'objet et les missions, la gestion du personnel et la gestion financière et comptable avec un certain nombre d'engagements complémentaires. Les droits de vote attribués ont été modifiés (la COMUE était membre mais sans voix délibérative). La répartition des droits de délibération et les contributions ont été renvoyées en annexe, ce qui permet de ne pas repasser les modifications ultérieures sur ces points devant les instances. Cette convention modificative doit être soumise aux instances délibérantes des 17 membres du GIP.

Procède à la lecture de la délibération et met au vote.

► **La convention constitutive modificative du GIP CRIANN est votée à l'unanimité.**

Dialogue d'orientations budgétaires

Morgane CHEVE

Ce dialogue est un élément incontournable de la procédure de construction du budget 2027. Avant d'ouvrir les dialogues budgétaires avec les différentes composantes et services de l'établissement, il est obligatoire d'avoir cette discussion au sein du CA. Les grands objectifs stratégiques doivent être présentés aux administrateurs. L'université est au milieu de son projet d'établissement déjà présenté et regroupé autour de 3 pôles principaux : repenser les activités de recherche pour innover au service de la société, accompagner les jeunes vers la réussite et l'emploi au service du territoire et offrir un cadre de vie et d'études durable, responsable et ouvert sur le monde. La construction du budget 2027 se fait dans un contexte national plutôt compliqué pour l'ESR. Plusieurs universités sont aujourd'hui engagées dans des plans de retour à l'équilibre, dans un contexte marqué par de fortes contraintes budgétaires. A l'ULHN, le budget rectificatif est présenté avec un solde négatif mais moins que ce qui était envisagé dans le budget initial. Cela permet de conserver une marge de manœuvre. L'objectif est d'utiliser au mieux cette marge de manœuvre pour réussir à accompagner les défis des transformations dans lesquelles l'université s'est engagée. Les objectifs principaux ont été fixés. Il faut être en capacité d'accompagner l'évolution de l'offre de formation. Engagés dans une nouvelle offre de formation avec une phase d'expérimentation sur 2027 (en avance de phase par rapport à l'accréditation), il faut proposer des campagnes d'emplois en mesure de soutenir ces ambitions. L'objectif est aussi de renouveler la manière dont se construit le dialogue budgétaire avec les composantes et les laboratoires avec la mise en place de contrats d'objectifs, de moyens et de performance avec eux (présenté au cours des commissions recherche). La campagne d'emplois doit être calibrée dans le respect de la trajectoire financière mais aussi des objectifs stratégiques de l'établissement (partie recherche et sur l'offre de formation). L'année dernière, devant ce CA, le schéma pluriannuel de stratégie immobilière a été présenté. Il faut désormais sanctuariser des enveloppes budgétaires pour mettre à niveau nos conditions de travail (les locaux, le bâti) avec une

stratégie d'entretien, de rénovation et de réparation. Il s'agit de rester dans la continuité des moyens alignés avec les objectifs du projet d'établissement en essayant d'utiliser au mieux les marges de manœuvre à disposition, notamment grâce aux ressources budgétaires obtenues dans le cadre de ces projets structurants pour l'établissement. Il n'y a pas de chiffres à ce stade car ces derniers seront élaborés pendant les discussions du dialogue budgétaire avec les composantes, services et laboratoires et ensuite sur la base des documents qui vont être présentés au prochain point. Pour 2027, il s'agit de prévisions, même chose sur 2026 car la notification budgétaire n'est arrivée qu'au début du mois de juin.

Juliette LE LUYER
Indique qu'il est attendu des précisions des services académiques sur des COMP 100 % qui sous-tendent ce processus d'orientations budgétaires. L'ensemble des établissements doivent passer sur des COMP 100 %. Une note méthodologique a été reçue. Un travail est mené avec des tableaux, des remontées d'éléments, des indicateurs mais encore assez peu d'informations concrètes. La méthode est à la prudence ; capitaliser sur la continuité et la pratique habituelle des budgets.

Morgane CHEVE
Procède à la lecture de la délibération et met au vote

► **Le dialogue d'orientations budgétaires est voté à l'unanimité.**

FINANCES
Budget rectificatif n° 1 – 2026

Morgane CHEVE
Rappel du contexte : un budget initial préparé fin 2025 et ajusté aujourd'hui avec les dotations budgétaires mais aussi avec le rythme de la dépense et les projets de l'année 2026.

Olivier THURIES
Ce budget rectificatif se présente après l'exécution du compte financier 2025 et permet de prendre connaissance des évolutions budgétaires issues des échanges avec les composantes et les services, des nouvelles recettes et de l'évolution des projets stratégiques de l'établissement. Il permet d'avoir des prévisions d'atterrissage pour les 3 indicateurs principaux : le résultat, le fonds de roulement et la trésorerie.
La variation par enveloppe budgétaire :
Suite aux informations financières du MESRI et aux échanges avec les composantes et les laboratoires, les crédits de masse salariale ont été augmentés de 787 K€, de fonctionnement en AE de 835 K€, en CP de 598 K€, d'investissements en AE de 896 K€ et en CP de 448 K€. Le décalage entre les AE et les CP est lié aux engagements pris en 2026 dont une partie est payable en 2027.

Nathalie NORMAND
Le taux de consommation des enveloppes budgétaires en 2026 : sur la masse salariale, le taux de consommation est légèrement supérieur à celui de 2025. Les prévisions ont été mieux ajustées. Sur le fonctionnement, les taux de consommation sont un peu plus élevés en raison de la période des services votés sur les premiers mois de l'année et l'accélération de la consommation les mois suivants. A l'investissement, on constate des taux de consommation plus élevés et une consommation qui s'est accentuée à partir des mois de mars/avril.

Olivier THURIES
Les notifications ont tardé. L'augmentation pour charge de service public s'élève à 927 K€ dont 990 K€ sur la masse salariale et une petite baisse sur la dotation de fonctionnement à hauteur de 52 K€.

Pourquoi la masse salariale a augmenté ? Le CAS pensions* a augmenté de 75 % (715 K€) ; la compensation intégrale de la protection sociale complémentaire (231 K€) et la poursuite de la loi de programmation de la recherche (88 K€) avec la revalorisation des contrats doctoraux (35 K€) ; le classement des jeunes chercheurs (8 500 €) et la création de chaires de professeurs juniors (44 K€).

* CAS Pensions : partie qui sert à payer la retraite des personnels titulaires de l'établissement. Le ministère a financé à hauteur de 75 %.

Juliette LE LUYER
Le CAS Pensions a augmenté pour le budget 2026. Il augmente régulièrement. Lors de sa période de construction, les autorités du rectorat avaient demandé de prendre une hypothèse basse de compensation du CAS Pensions. Ceci explique le delta et la ressource supplémentaire qui n'étaient pas attendus. Des négociations ont eu lieu. Un des éléments d'explication quant à la notification budgétaire tardive est que le ministère s'est mobilisé pour obtenir de la part de Bercy, un financement plus important du CAS Pensions. L'hypothèse de base était 40 % et le financement est de 75 %. La compensation ne concerne que les titulaires (plafond 1). Les contractuels (plafond 2) ne bénéficient pas d'une compensation.

Olivier THURIES
L'évolution des projets stratégiques. Le PIA4 Excellences a une diminution de masse salariale (-160 K€) et une acquisition de matériel (93 K€). Pour EUNICOAST, on a une augmentation de masse salariale et du fonctionnement. Pour Normandie Sup, des ajustements sont faits. Ils tiennent compte des décalages liés à l'évolution des projets ou dans le cadre des recrutements de personnels pour des profils particuliers.
Les prévisions de recettes. Il s'agit de la taxe d'apprentissage prévue à 1 M€ et donc d'un ajustement au budget rectificatif de 645 K€. Habituellement considérée au budget rectificatif n° 2 en fin d'exercice, cette année, il a été tenu compte des encaissements de 2025 et de la campagne d'emplois faite par les différentes composantes pour collecter cette taxe.
ERASMUS. Un nouveau contrat ERASMUS 2026-2028 a nécessité d'ouvrir des crédits à hauteur de 110 K€. Le contrat ERASMUS 2024-2026 se termine fin juillet.
Les ajustements de la recherche. Suite à des discussions avec la direction de la recherche sur les évolutions de l'ensemble des projets, l'évolution des projets liés aux laboratoires sur les plateformes techniques a été prise en compte, ainsi que les équipements, le développement de la recherche en partenariat, le renforcement de l'activité liée aux appels à projets nationaux ou européens, l'évolution des dispositifs régionaux et les allocations doctorales financées par les collectivités territoriales. En masse salariale, les ajustements ont porté sur le laboratoire SEBIO (projet PEMOCH) et sur le laboratoire LMAH (projet TALEDZ). Des ajustements ont été faits pour la prolongation de certains contrats des laboratoires GREAH et LMAH et sur les recrutements prévus au second semestre pour les laboratoires LITIS et LOMC. En fonctionnement et en investissement, des reports de crédits ont été saisis sur les laboratoires CERMUD, LMAH et SEBIO. Dans le cadre du dialogue avec la DIRVED et en fonction des projets ou des prévisions de projets par plateformes, la plateforme ACCESS a 5 nouvelles prestations, la plateforme CAUSME a 2 nouvelles prestations. Pour la plateforme MECAFLUIDE, il n'y a pas à ce jour de prestation supplémentaire demandée (hors prestation en cours). Pour la plateforme PRESEN, la nouvelle prestation est en cours de discussion et il n'est pas certain qu'elle aboutisse d'ici à la fin de l'exercice 2026. Concernant les ajustements sur les nouveaux projets PLATINIA, Maison de la Chimie, FIRMENISH-THESE, PEARL, ANR PFAS'CRAB, les allocations de thèse financées par la Région Normandie, la communauté urbaine LHSM et les thèses co-financées ont été intégrées.
Le tableau budgétaire des emplois en ETPT. Sur les enseignants et enseignants chercheurs (-1 ETPT), on constate une stabilité des titulaires, une diminution des contractuels en CDD et un ajustement du nombre de contrats doctoraux. Pour les BIATSS, on est à l'équilibre, ce qui s'explique par une diminution des CDI et une augmentation des CDD.

Le tableau des autorisations budgétaires. Il s'agit de la comptabilité de caisse et des opérations de trésorerie. Sur les personnels, on augmente de 787 K€ et en fonctionnement de 598 K€. En investissement, on augmente à hauteur de 447 K€.

Le tableau des opérations de trésorerie en recettes. On constate des variations de recettes globalisées entre la SCSP, les autres financements, la fiscalité affectée (CVEC), les autres financements publics attachés aux dépenses liées aux contrats et projets, les recettes propres (CFA, formation continue, taxe d'apprentissage ...) et les recettes fléchées. Tout ceci représente un solde budgétaire négatif de -2,4 M€, néanmoins en diminution de 3,1 M€ par rapport au budget initial (-5,8 M€). Le solde budgétaire négatif est supporté grâce à une trésorerie importante de l'établissement à hauteur de 34,9 M€.

Le tableau de l'équilibre financier. Il s'agit toujours de comptabilité de caisse et d'opérations de trésorerie. On ajoute des opérations qui ne sont pas budgétaires comme l'aide à la mobilité internationale, les opérations de TVA et les autres opérations non budgétaires. *In fine*, on abonde la trésorerie à hauteur de 11,6 M€ qui se décompose en une trésorerie fléchée négative à hauteur de -1,8 M€ et une trésorerie non fléchée de 13,4 M€.

Le tableau de la situation patrimoniale de l'établissement. Il s'agit de la comptabilité générale, en droit constaté. La différence avec la comptabilité budgétaire est qu'on intègre toutes les opérations de trésorerie en plus de toutes les opérations où il n'y a pas de flux budgétaire (passifs sociaux, ; dotation aux amortissements et neutralisation). Ces opérations impactent le compte de résultat de l'établissement. Le résultat prévisionnel est de -616 K€ à la fin de l'exercice 2026, soit une amélioration du résultat de -3 M€. Cela reste un atterrissage, une prévision mais il est fait en sorte d'avoir un pilotage budgétaire qui soit le plus sincère possible malgré les aléas dans la construction budgétaire.

Le tableau de la capacité d'autofinancement (CAF). La CAF mesure les moyens propres de l'établissement à financer le renouvellement de ces matériels. Elle se construit en partant du compte de résultat (-616 K€), de la dotation aux amortissements et des dépréciations et provisions (calculées par le logiciel NEPTUNE indépendant du logiciel COCKTAIL). Chaque année, une campagne d'inventaire est faite auprès de chaque service et composante pour s'assurer de l'exhaustivité des matériels dans l'établissement et à partir de cela, on calcule la dotation aux amortissements. La quote-part reprise au résultat des financements rattachés à des actifs est de 4,8 M€ et représente les investissements financés par des subventions. On doit neutraliser ce financement pour ne pas qu'il pèse sur le résultat. La CAF prévisionnelle à la fin de l'exercice 2026 est de 2,4 M€ soit une amélioration par rapport au budget initial 2026 (47 K€). La marge d'autofinancement s'élève à 46,6 %. Cela veut dire que l'établissement pourrait financer 46,6 % des investissements prévus au budget.

Le tableau prévisionnel de l'évolution de la situation patrimoniale en droits constatés. Les emplois sont nos investissements et nos ressources sont les recettes qui financent lesdits investissements. Dans les dépenses d'investissement, on retrouve le plan pluriannuel d'investissements avec 4 axes (sécurité, vie de campus, numérique et transition écologique), les dépenses liées à l'achat des matériels de recherche et les dépenses liées à l'achat de divers matériels auprès des services et des composantes. Un matériel est considéré comme investi lorsque son montant est supérieur à 500 € HT et qu'il a une durée de vie supérieure à 1 an. On arrive donc à une variation du fonds de roulement au budget rectificatif 2026 à hauteur de -2,4 M€.

Le tableau des indicateurs principaux. La variation du fonds de roulement est à hauteur de -2,4 M€ à la fin de l'exercice. Ceci donne un niveau de fonds de roulement à hauteur de 15,7 M€ à la fin de l'exercice. La variation de la trésorerie est de 11,6 M€, ce qui donne un niveau de trésorerie à hauteur de 34,9 M€. La variation du besoin en fonds de roulement est de -14 M€, ce qui donne un niveau de besoin en fonds de roulement de -19,3 M€. Le niveau de trésorerie parait élevé car dans la trésorerie, beaucoup de choses n'appartiennent pas à l'établissement. On reçoit par les financeurs beaucoup d'avances sur les contrats ou les projets. Ceci vient en amont, avant de dépenser. Une fois dépensé, il faut justifier. Une fois la totalité de l'avance dépensée, le financeur donne la contrepartie de ce qui a été dépensé au-delà de l'avance. Si on ne dépense pas ou si la dépense est considérée inéligible par le financeur, il faut rendre la trésorerie. Le besoin en fonds de roulement est négatif. Cela représente l'écart entre les dépenses du fournisseur et les encaissements clients. Cela veut dire qu'on encaisse plus vite qu'on dépense. La trésorerie négative est supportée par des tiers et pas par l'établissement.

Le tableau de la synthèse patrimoniale de l'établissement. On retrouve le résultat déficitaire (-615 K€), une CAF prévisionnelle (2,4 M€), un fonds de roulement (15,7 M€) dont un fonds de roulement mobilisable pour des projets futurs (7,4 M€) et la trésorerie (34,9 M€).
Le tableau des critères de soutenabilité budgétaire. Depuis un décret financier de 2025, 3 critères de soutenabilité budgétaire sont très regardés par la tutelle. Le premier est la masse salariale qui ne doit pas être supérieure aux produits encaissables (83 %). Au moment du budget initial, on a tangenté ce critère car la compensation du CAS Pensions n'était pas à la hauteur de ce qu'on a reçu. Le deuxième critère est le fonds de roulement qui doit être supérieur à 15 jours, 62 jours pour la fin de l'exercice 2026. Enfin, la trésorerie doit être de 30 jours soit un mois de fonctionnement pour payer toutes les dépenses, 138 jours pour l'ULHN.

Olivier THURIES confirme à **François MARIN** que les projets de recherche indiqués sur la diapositive ne sont pas au complet. La liste totale des projets de recherche est dans la note adressée aux administrateurs avec les variations qui ont été présentées lors des échanges avec la DIRVED.

Morgane CHEVE
Procède à la lecture de la délibération et met au vote.

► **Le budget rectificatif n° 1 – 2026 est voté à l'unanimité moins 1 abstention**

Droits d'inscription 2026-2027

Georges PONS
Il est proposé la même répartition que l'année précédente. Concernant les propositions de répartition des certificats, c'est identique à l'année précédente.

Morgane CHEVE
Précision sur les certificats. Il s'agit de la certification en langue que nos étudiants peuvent demander à passer qui est payante et pour laquelle l'université prend en charge tout ou partie de ce coût lorsque cette certification s'inscrit dans un projet d'études.

Procède à la lecture de la délibération et met au vote.

► **Les droits d'inscription 2026-2027 sont votés à l'unanimité moins 1 abstention.**

Tarifs universitaires 2026-2027

Georges PONS
La plupart des tarifs ont été revus (voir la note transmise). Ils sont précisés en italique noir. Les tarifs qui ont été modifiés sont dus aux rénovations et aux coûts des charges incompressibles entre autres, à une remise à jour et à des forfaits qui ont changé. Pour les tarifs de la boutique, cela est dû aussi à de nouveaux produits proposés. Ensuite, d'autres services n'ont pas eu de modifications très conséquentes.

Morgane CHEVE
Procède à la lecture de la délibération et met au vote.

► **Les tarifs universitaires 2026-2027 sont votés à l'unanimité moins 1 abstention**

Projet de modification de délégation du Président

Georges PONS
Il est proposé au conseil d'administration d'étendre la délégation de pouvoir du président en matière budgétaire, d'accepter les évolutions budgétaires en lien avec les tarifs déjà votés en conseil d'administration, une fois par an. Cela évitera de réunir la commission des finances à chaque modification de tarifs.

Morgane CHEVE
Il ne s'agit pas de modifier les tarifs de façon arbitraire en cours d'année. Un certain nombre de tarifs évoluent et doivent être ajustés. Pour certains tarifs, la règle de calcul s'applique directement sur les coûts. Cela allègera la procédure pour l'évolution de ces tarifs.

Procède à la lecture de la délibération et met au vote.

► **Le projet de modification de délégation du président est voté à l'unanimité.**

Subventions

Georges PONS
5 demandes de subventions sont supérieures à 1 000 € et doivent être votées par le conseil d'administration. Elles ont été votées par les différents conseils d'UFR ou d'institut.

- le laboratoire CERMUD pour les AI : demande de 1 500 € pour un coût total de projet à 13 300 € pour 24 participants.
- ISEL : le bureau des étudiants organise un week-end d'intégration. Demande une subvention de 4 000 € pour un total de projet de 35 690 € pour 100 participants.
- le bureau des étudiants Antiq'ISEL organise la nuit isélienne avec 250 à 300 participants. Demande de 3 700 € pour un coût total de projet à 12 650 €.
- le bureau des sports de l'ISEL pour l'achat de tee-shirts pour la course isélienne du 10 octobre avec 500 participants. 300 pièces seraient distribuées aux premiers inscrits. Demande de 2 900 € pour un coût total de projet à 11 000 €.
- le laboratoire LOMC de l'IUT organise la conférence MUDNET du 28 au 30 septembre. Demande 1 500 € sans connaître le coût total de projet.

Morgane CHEVE
Procède à la lecture de la délibération et met au vote.

► **Les subventions sont votées à l'unanimité.**

GESTION DES RESSOURCES HUMAINES
Pré-profilage de la campagne d'emplois 2027

Morgane CHEVE
C'est une phase préliminaire, préparatoire qui a été présentée aux instances (CSA du 23 juin, CAC mardi matin). Cette base est amenée à évoluer. Le pré-calibrage a déjà été voté. Il prévoyait pour la campagne 2027, un coût estimé à un peu plus d'1 M€ en année pleine avec le recrutement de 3 PU, 6 MCF, 2 enseignants du second degré et pour les BIATSS, 1 catégorie A, 2 catégorie B et 1 catégorie C. Entretemps, les recrutements sur la campagne 2026 se sont révélés infructueux sur au moins 1 poste d'enseignant du second degré. Il a été décidé de le proposer à nouveau, ce qui donne un total de supports disponibles pour les ESAS à 3 pour la campagne d'emplois 2027. La campagne proposée s'appuie sur les remontées des laboratoires et des composantes ainsi que sur les priorités de

l'établissement affichées, les objectifs stratégiques (enjeux thématiques et internationaux). Les prévisions de départ en retraite permettent d'affiner les montants de masse salariale libérés et disponibles pour ces campagnes. Tous ces éléments et les priorités de l'établissement sont pris en compte et figurent dans les argumentaires remontés par les composantes et les laboratoires.

Marie BONNIN

Sur les diapositives figurent, à chaque fois, en parallèle, la remontée de besoins de la composante et la remontée de besoin du laboratoire rattaché à la composante. Ainsi, on peut trouver un laboratoire sur plusieurs diapositives si la remontée de besoins concerne différentes composantes.

Pour la composante des sciences et techniques, figure un certain nombre de MCF et de PU notamment 1 MCF (section 63) en 1ère priorité au GREAH, 1 MCF (en 27) en 1ère priorité au LITIS, 1 PU en 28-62 en 1ère priorité au LOMC, 1 MCF en 61, 1 MCF en 32, 1 MCF en 60-62 et 1 MCF en 27. En parallèle, les remontées de besoins correspondent en général – presque parfaitement – à la remontée de la composante.

Pour l'ISEL, on a une remontée de besoins pour 1 MCF ou PU en 26. Le LMAH pour l'ISEL a fait la même demande. Les laboratoires LITIS et GREAH ont fait des demandes en lien avec l'ISEL mais qui ne sont pas remontées par la composante.

Pour la composante « humanité et société », 4 remontées de besoins. Des MCF en section 23, 09, 19 et 21. Remontées de besoins qu'on retrouve aussi au laboratoire GRIC avec 2 MCF en 09 ou 10 et au laboratoire IDEES avec 1 MCF en 23, en 19 et encore en 23.

Pour la faculté des affaires internationales, 3 laboratoires sont concernés (GRIC, CERMUD et LEXFEIM). Les remontées de besoins sont quasiment parfaites avec 1 MCF en section 11 et encore 1 autre et on retrouve ces 2 remontées de besoins au GRIC. Des MCF en 01, 02 et 03 qu'on retrouve au CERMUD et au LEXFEIM. Des MCF en 06, en 05 et 1 PU en section 11 et 1 ESAS en section 25.

Pour l'IUT, la remontée de besoins concerne un certain nombre d'ESAS (1 en logistique, en info-industrie, en espagnol, en génie civil, en productique, en expression communication, en espagnol et en informatique) mais aussi des MCF en 71, en 06, en 63, en 27, en 06, en 60, en 61 ou 06 et en 26 avec en parallèle 1 demande du laboratoire LITIS pour 1 MCF et 1 PU en section 27.

Pour les personnels non enseignants. Les structures ont remonté les besoins avec leurs argumentaires. Les remontées de besoins sont à la fois dans les laboratoires, les composantes et les services. La synthèse est 24 demandes de catégorie A, 6 remontées de besoins en catégorie B et 4 en catégorie C.

Morgane CHEVE

La proposition faite aux instances est la suivante. Au vu des tableaux qui viennent d'être présentés, il apparaît assez clairement pour les PU le poste pour l'UFR sciences et techniques et le LOMC sur les sections 28 et 62 ainsi que le poste LMAH ISEL sur la section 26. Concernant un éventuel 3ème poste de PU, il n'y a pas de candidat naturel qui se dégage des demandes faites. Une demande a été faite pour un professeur d'université en anglais soutenue par le GRIC mais n'est pas dans les priorités du GRIC ni des affaires internationales. Au contraire, il y a plutôt des demandes de MCF dans ces mêmes disciplines. Ce qui a été proposé pour l'instant sur les postes de PU, est de laisser en blanc cette possibilité qui permettrait de dégager des marges de manœuvre pour le profilage et le calibrage dans une 2ème phase de discussion à la rentrée universitaire.

Du côté des demandes de postes de MCF, en suivant la même logique et en croisant les demandes prioritaires des composantes et des laboratoires, on retrouve un poste pour le GREAH aux sciences et techniques en section 63, un poste pour le LITIS aux sciences et techniques en section 27, un poste pour IDEES en humanité et société en section 23, un poste pour le GRIC aux AI en section 11 et un poste pour la faculté des affaires internationales en section 01. S'agissant d'un poste de droit et dans la perspective de rapprochement des laboratoires CERMUD et LEXFEIM (priorité sur les 2 laboratoires), il n'est pas proposé d'affecter à un laboratoire particulier, ce futur recrutement. Enfin, un poste pour le NIMEC à l'IUT en section 6.

Du côté des ESAS, il y a beaucoup plus de demandes que de potentiel. Les demandes prioritaires concernent la logistique et l'info-industrie et la 3ème demande correspond au recrutement infructueux de la campagne 2026.
Concernant les personnels non enseignants, il y a beaucoup de demandes sur les postes de catégorie A mais le calibrage ne prévoit qu'un seul support sur cette catégorie. Il est proposé de privilégier la politique de l'établissement au sens large. L'élaboration du schéma directeur des systèmes d'information s'est faite en parallèle d'un audit réalisé au sein de la DSI. Il a révélé un certain nombre de difficultés qui ne permettent pas de répondre aux besoins des usagers. Il apparaît donc naturel de privilégier ce recrutement affecté à la DSI sur un poste de catégorie A sachant également que, dans ce secteur, le recrutement de personnel contractuel est relativement difficile. Il y a peu de remontées pour les demandes de catégorie B. Il est proposé d'afficher un recrutement généraliste qui donne des possibilités à des collègues de passer des concours dans une logique de déprécarisation et, de la même manière pour le 2ème poste, de se garder des marges de manœuvre. Avec la même logique sur le poste de catégorie C, un profil très large est retenu pour des possibilités de concours.
Ceci a été présenté au CAC avec unanimité des votes et au CSA sans unanimité mais sans opposition et des abstentions sur des sujets ne concernant pas directement la campagne d'emplois.

Suite à la remarque **d'Hervé FRANKLIN** sur le tableau des remontées des besoins de l'UFR qui a été voté en conseil de gestion, celui-ci signale une erreur en 6ème position. Il avait été remonté un poste de 60 (génie civil) et non de 60-62 (mécaflux). Peut-être à discuter dans les stratégies futures ... **Marie BONNIN** indique que la DRH en a été informée et a procédé à la correction.

Mohammed AMMAMI
Se faisant confirmer que la campagne va être affinée à la rentrée, il signale qu'il faut refaire le travail dans les 2 composantes car, depuis, des élections ont eu lieu. D'autres remontées seront faites dans les composantes pour justifier, argumenter, affiner le travail. Il ne votera pas cette campagne, attendant le mois de septembre.

Morgane CHEVE
A l'origine, la volonté du président était plutôt de rediscuter sur les marges de manœuvre qui se dégagent (car pas de candidat naturel sur au moins 2 supports proposés) plutôt que sur la campagne d'emplois et de tenir compte des imprévus (départs pendant la période estivale ...). Le calendrier des élections dans les différentes composantes est tel qu'il est. Il n'est pas prévu de remettre en cause les remontées d'une instance suite à l'évolution du périmètre de cette instance.

Juliette LE LUYER
Les évolutions vont porter sur des rajouts ou des dispatchs sur d'autres catégories d'emplois. Ce qui a été présenté dans les instances a été voté et sert déjà de socle de campagne d'emplois. Les évolutions sont pour bouger les catégories ou, en fonction d'éléments complémentaires (dialogue d'orientation budgétaire) ou de financements pour 2027, amener à revoir une 2ème phase de calibrage. Cette phase d'ajustement du calibrage donnera lieu à une phase d'ajustement du profilage, ceci entre septembre et novembre de l'année prochaine.

Marie BONNIN
Comme l'année dernière, les membres seront destinataires de la décision du vote de ce jour (le socle validé) mais aussi d'un mail invitant les structures à apporter des éléments complémentaires à la campagne d'emplois au vu des opérations qui pourraient arriver pendant l'été.

Juliette LE LUYER
Certains directeurs de composantes ont déjà envoyé une demande de rendez-vous pour venir compléter cette campagne d'emplois. Cela est calé pour la rentrée dans l'agenda du président.

Mohammed AMMAMI
Pour la campagne d'emplois, il y a des indicateurs, une commission ou un groupe dans le conseil d'institut qui travaille. Cette année, ça n'était pas respecté. Il a voté contre. Aujourd'hui, pour rester cohérent, il estime que les indicateurs remontés n'ont pas été respectés. Il est légitime de dire qu'il y a un souci, que le conseil d'institut n'a pas fait son travail correctement.

Morgane CHEVE
Il s'agit donc de l'explication de son vote par notre administrateur en son nom propre.

Procède à la lecture de la délibération et met au vote.

► **Le pré-profilage de la campagne d'emplois 2027 est voté avec 1 contre.**

STATUTS
Statuts et règlement intérieur du SUAPS

Perrine DEPORTE
Les statuts du SUAPS ont été revus pour une mise en conformité avec les évolutions réglementaires mais également car les statuts dataient des années 2000. Ils s'articulent autour de 4 axes : les missions du SUAPS, la direction du SUAPS et ses missions, le conseil des sports et ses missions et la commission des sportifs de haut et bon niveau et ses missions. Les nouveaux statuts proposent d'étoffer la composition du conseil des sports avec 28 membres : 10 représentants des étudiants sportifs, 5 représentants des enseignants et enseignants chercheurs à l'ULHN, 5 personnalités qualifiées, 5 représentants du SUAPS et 3 représentants des personnels BIATSS. Cette nouvelle composition vise une représentation équilibrée des usagers, des personnels et des partenaires du service. Les principales évolutions concernent la mise en conformité des statuts avec les dispositions du code de l'éducation, l'actualisation et la clarification des missions du SUAPS, la redéfinition de la gouvernance du service et du rôle du conseil des sports et l'institution d'une commission dédiée aux sportifs de haut et bon niveau. En même temps que les statuts, le règlement intérieur du SUAPS a été revu. Il a pour objet de définir les règles d'organisation et de fonctionnement du SUAPS. Ses principales finalités sont de sécuriser l'organisation et le fonctionnement du service, de garantir la sécurité des personnes et des biens, d'harmoniser les règles applicables à l'ensemble des usagers, d'encadrer les conditions d'accès et d'utilisation des installations, de préserver les équipements sportifs et de favoriser leur bon usage. Le règlement intérieur précise les modalités d'accès aux activités et aux installations sportives du SUAPS ainsi que les conditions dans lesquelles celles-ci peuvent être réalisées. Il encadre notamment les conditions d'inscription et d'accès aux activités sportives, l'utilisation des équipements et des espaces sportifs, les responsabilités des usagers et des encadrants et les mesures applicables en cas de non-respect des règles du service. Le règlement intérieur est composé de 5 titres : les dispositions générales qui définissent l'objet du règlement, le fonctionnement du conseil des sports ainsi que les règles de comportement attendues des usagers du SUAPS, l'accès aux activités qui précise les activités autorisées dans les installations, les conditions d'accès aux locaux et les modalités d'inscription et d'adhésion au SUAPS. Le titre 3 est relatif à l'utilisation des équipements. Le titre 4 porte sur l'aspect disciplinaire. Il traite des interdictions dans les installations sportives ainsi que les règles spécifiques à la salle de musculation, et les dispositions finales comme dans tous les règlements intérieurs.

Morgane CHEVE
Procède à la lecture de la délibération et met au vote.

► **Les statuts et le règlement intérieur du SUAPS sont votés à l'unanimité.**

Règlement intérieur du Service Santé Etudiant

Perrine DEPORTE
Le renouvellement des statuts du Service Santé Etudiant a été fait récemment. Il faut désormais voter le règlement intérieur pour compléter et préciser les modalités de fonctionnement de ce service. Les statuts reprennent les dispositions réglementaires applicables au service et le règlement intérieur les complète en apportant les dispositions relatives à l'organisation, au respect de certaines règles spécifiques de fonctionnement ainsi qu'aux équipements médicaux mis à disposition. 11 articles le composent de: Article 1 : présentation et mission du SSE ; Article 2 : organisation du SSE ; Article 3 : les services proposés ; Article 4 : les horaires d'ouverture ; Article 5 : l'accueil des étudiants ; Article 6 : l'hygiène et la sécurité ; Article 7 : les règles de civilité ; Article 8 : l'équipement médical du SSE ; Article 9 : les dossiers médicaux ; Article 10 : l'analyse de l'activité ; Article 11 : relatif aux modifications du règlement intérieur.

Morgane CHEVE
Procède à la lecture de la délibération et met au vote

► **Le règlement intérieur du Service Santé Etudiant est voté à l'unanimité.**

Conventions

Perrine DEPORTE
Un accord-cadre avec l'université de Kara au Togo a été signé pour 4 ans. Une première coopération avait permis la tenue d'un colloque les 6 et 7 novembre 2024. Les partenaires ont décidé de prolonger leur coopération dont le but est de candidater à des projets de mobilité internationale ou à des demandes d'allocations doctorales en incluant les domaines du droit, de la physique, de la mécanique, des mathématiques et de la chimie.
Un accord-cadre avec l'université Jeonbuk national university en Corée a été signé pour 5 ans. La coopération avait démarré avec un projet de recherche, le PHC STAR. Elle s'inscrit dans la stratégie internationale de l'ULHN en direction de la zone Asie orientale. Elle a pour objectif de faire profiter les étudiants des 2 établissements du cadre de la coopération de recherche en élargissant le spectre scientifique via des échanges de chercheurs ; des stages étudiants de niveau master de différentes disciplines ou des séjours de recherche de courte durée pour les doctorants.

Saïd TAIBI
Des échanges au niveau de la recherche sont-ils prévus avec l'université du Togo ? Le LOMC développe des activités dans ce sens.

Hervé FRANKLIN
La coopération avec cette université au nord du Togo est nouvelle. Le seul travail entrepris a été un colloque en droit. Il est prévu de prolonger la coopération. De la recherche se fera en mécanique ... Les professeurs sont d'accord. Il faut trouver des finances pour les mobilités et la venue des doctorants. Le projet MIC en cours s'effectue avec l'université, dans la capitale, au sud du Togo.

Morgane CHEVE
Procède à la lecture de la délibération et met au vote

► **Les conventions sont votées à l'unanimité.**

ELECTIONS ET DESIGNATIONS

Désignation d'un membre BIATSS à la commission des finances et à la commission des statuts

Morgane CHEVE
Suite à la démission d'un membre BIATSS siégeant à la commission des statuts et à la commission des finances, le conseil d'administration doit désigner un nouveau membre de la même catégorie, du même collège pour prendre sa place dans ces deux commissions, mais pas nécessairement la même personne sur les deux commissions. Aucune candidature n'a été reçue avant la séance. **Christel BRUMENT** se porte volontaire pour la commission des statuts et **Zouhair KHARMICH** pour la commission des finances.

Procède à la lecture de la délibération et met au vote.

► **La désignation des nouveaux membres de la commission des finances et de la commission des statuts est votée à l'unanimité.**

OFFRE DE FORMATION ET VIE UNIVERSITAIRE
Projets étudiants

Matthias LEPINE
Présente l'opération « petit déjeuner » du BDE Droit, qui a lieu tous les ans avec la distribution de petits déjeuners gratuits aux étudiants du campus à la rentrée universitaire, avec un stand sur le parvis avec des viennoiseries et des jus d'orange. Ce projet de 1 843,75 € a obtenu un avis favorable de la CAPE pour une demande de subvention de 921,88 €.
L'Opération « Welcome Night 2026 est proposée présentée par la FED'LH. Il s'agit d'une soirée traditionnelle pour l'accueil de 1 600 étudiants qui aura lieu le 1er octobre 2026. Le prix d'entrée est fixé entre 7,50 €, 10 € et 15 € le jour même. La demande de subvention est de 10 000 € comme chaque année. La CAPE a donné un avis positif tout comme la CFVU.

Morgane CHEVE
Procède à la lecture de la délibération et met au vote

► **Les projets étudiants sont votés à l'unanimité.**

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

Le secrétaire de séance, **Muriel DE VRIÈSE** Ensemble pour l'ULHN	Pour le Président de l'Université Le Havre Normandie **Morgane CHEVE**
	

UNIVERSITÉ LE HAVRE NORMANDIE

COMPTE RENDU DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
réuni le 12 mars 2026
(présidé par CASTORIO Jean-Noël)

Étaient présents : BARAKAT Georges, BARON Marie-Laure, BENTO DA COSTA Lucas, BRUMENT Christel, CHEVÉ Morgane, CORSON Nathalie, DE VRIÈSE Muriel, DUCROT Arnaud, KHARMICH Zouhair, LANGLOIS Emeline, LEQUEUX Paul, LE LUYER Mathilde, LEVARAY Marie, MARIN François, MARTIN Cyan, PIVRON Michaël, SNOCQ Fabien, VERZELLONI Chrystèle.

Étaient excusés : AFIOUNI Nada, AMMAMI Mohamed Tahar, BARENTON-GUILLAS Julie, BARON Nicolas, BARREY Yoann, BERTRAND Gaëlle, DUPUIS Laura, DYCK Vinayagamourthy, GUEROUT Christelle, ISMAEL NOURDINE Abdallah, LAGES DOS SANTOS Pedro, LAVENU Nathan, LEDUC Damien, LE LUYER Mathilde, LEQUEUX Paul, MARTIN Matéo, MICHEL Emie, PESQUET Nathan, PREVEL Julien, ROY Jean-Marc, SAINT MARTIN Florent, SCHNEIDER Ioan, TAIBI Saïd.

Assistaient en tant qu'invités : CHEVALLEREAU Yann, BOIVIN Nathalie, DHERVILLERS Guyonne, DEPORTE Perrine, FRANKLIN Hervé, JAMBU Jérôme, LE LUYER Juliette, MICHEL Nolan, PONS Georges, THURIES Olivier.

ORDRE DU JOUR

- informations du Président
- approbation des comptes rendus des 13 novembre et 11 décembre 2025

Finances
- compte financier 2025
- rapport du commissaire aux comptes
- tarifs
- subventions
- admission en non-valeur
- présentation des cotisations (bilan)

Gestion des ressources humaines
- RIPEC C3 - volumétrie
- plan pluriannuel pour l'égalité professionnelle 2026-2029

Offre de formation et vie universitaire
- projets étudiants

Statuts
- conventions

Informations du Président

Jean-Noël CASTORIO
Présente les excuses du Président et de quelques vice-présidents en déplacement actuellement concernant Eunicoast et les questions de recherche et de formation.

Souhaite la bienvenue aux commissaires aux comptes : Madame COSETTE et Monsieur SEVESTRE qui vont présenter leur rapport après que l'agent comptable ait présenté lui-même les comptes de l'université.

Calendrier des visites du HCERES
Les directeurs de laboratoire ont reçu un mail du 3 mars avec le calendrier de l'évaluation. Les points principaux : une réunion stratégique le 2 juin 2026 ; le dépôt des auto-évaluations le 30 novembre 2026 ; le dépôt de l'auto-évaluation de l'établissement et de ses formations le 4 janvier 2027 ; le début des visites des unités de recherche en février 2027 ; la visite de l'établissement et l'évaluation des formations en avril 2027. Le processus s'achèvera en juillet 2027 avec l'envoi de la version provisoire du rapport de l'établissement et de ses formations.

CAS Pensions
L'Etat qu'il le compense à hauteur de 75 % ce qui est supérieur aux estimations de l'ULHN. C'est surtout la fin des services votés. Est également annoncé un financement de la protection sociale complémentaire qui sera mise en place à partir du 1er mai.

Quorum et état des procurations
Nolan MICHEL indique que le secrétaire de séance est Mickaël PIVRON. 16 personnes sont présentes et 10 procurations ont été données :

Mohammed AMMAMI à François MARIN
Gaëlle BERTRAND à Michaël PIVRON
Yoan SCHNEIDER à Arnaud DUCROT
Pedro LAGES DOS SANTOS à Morgane CHEVE
Saïd TAIBI à Zouhair KHARMICH
Vina DYCK à Chrystèle VERZELLONI
Julie BARENTON-GUILLAS à Muriel DE VRIESE
Yoann BARREY à Mathilde LE LUYER
Julien PREVEL à Emeline LANGLOIS
Florent SAINT-MARTIN à Christel BRUMENT

Approbation des comptes rendus des 13 novembre et 11 décembre 2025

► **Les comptes rendus des 13 novembre et 11 décembre 2025 sont votés à l'unanimité.**

FINANCES
Compte financier 2025

Olivier THURIES
Le compte financier 2025 reflète l'exécution de toutes les opérations financières 2025. Il s'intercale entre le budget initial 2026 et le futur budget rectificatif n° 1 qui sera présenté en juillet 2026.

Les effectifs des étudiants par niveaux d'études : stabilité avec 6 981 et stabilité aussi des étudiants boursiers : 2 163 soit 31 % des inscrits ; la SCSP versant une compensation à hauteur de 432 k€. On constate une baisse en première année de licence (- 2,7 %) et une augmentation en troisième année (+ 5,7 %). En master, la baisse est en deuxième année.
Une délibération exonérant, à partir de la deuxième année universitaire, les 408 étudiants extra-communautaires (soit 5,8 % des effectifs) représente, un coût pour l'établissement de 1,2 M€.
Les effectifs des étudiants par composantes : augmentation des effectifs en formation continue (+ 11,4 %) ; en humanité et sociétés (+ 0,7 %) et à la faculté des affaires internationales (+0,4 %). Diminution des effectifs à l'ISEL (- 1,7 %) ; en sciences et techniques (-0,9 %) et à l'IUT (- 0,1 %). En lissant sur 3 ans, la trajectoire des effectifs étudiants par composantes et formations, on constate une augmentation à la formation continue et aux affaires internationales et une diminution à l'ISEL.

L'activité de la recherche : 24 nouveaux projets ont été financés par les collectivités territoriales ou l'ANR représentant environ 3 M€. On compte aussi 33 nouveaux projets de prestations de recherche à hauteur de 161 k€. 124 contrats de recherche en cours d'exploitation par les laboratoires ou la direction de la valorisation des études doctorales. L'ensemble des projets soldés de la recherche (quand la totalité du financement a été reçue) est de 2,6 M€.

Les emplois : Le plafond P1 (sous-plafond d'emplois législatif) est dans l'établissement de 764 ETPT (équivalent temps plein travaillé). Stabilité des enseignants et enseignants chercheurs titulaires et augmentation des BIATSS. Pour le P2 (hors plafond d'emplois législatif) – les emplois financés directement par l'établissement : augmentation des enseignants contractuels (contrats doctoraux et contrats de recherche sur projets financés) et augmentation des BIATSS contractuels (sur contrats de recherche ; projets financés et remplacement de titulaires).

La comptabilité budgétaire génère le flux de trésorerie (décaissements et encaissements) : les décaissements (pour les dépenses de personnel, de fonctionnement et d'investissement) s'élèvent à 85,6 M€ (89,7 % de la prévision budgétaire). Ils correspondent aux demandes de paiement de l'ordonnateur (président, vice-présidents, directeurs de service ...) et aux paiements pris en charge par l'agent comptable. L'enveloppe de personnel – premier poste de dépenses – est de 70,8 M€ avec un taux d'exécution de 97,1 % dont il restait un reliquat de 1,2 M€ de crédits de paiement non dépensés. L'enveloppe de fonctionnement – deuxième poste de dépenses – est de 10,7 M€ avec un taux d'exécution de 70,7 % dont le reliquat était de 4,4 M€ de CP non dépensés. Ce taux un peu faible s'explique par les services votés en 2024 et en 2025, ce qui a contraint l'université dans ses dépenses. L'enveloppe investissement est de 4,1 M€ avec un taux d'exécution de 55,5 % dont un reliquat de 3,3 M€ de CP non dépensés. Ce taux s'explique par rapport aux aléas des opérations de travaux (par exemple les lots infructueux des marchés publics). In fine, au regard de la prévision 8,3 M€ de CP n'ont pas été consommés sur l'exercice 2025.
Les encaissements correspondent aux titres de recettes émis par les ordonnateurs quand l'agent comptable les a pris en charge et a encaissé les financements dédiés. Le taux d'exécution global est de 90,8 % (hors mis la SCSP et la CVEC qui sont des encaissements certains ; les autres étant variables). Sur 2025, l'ULHN a reçu du CROUS pour la CVEC 72,47 € par étudiant. Les variations sont sur les autres financements publics et les recettes propres. Pour les subventions, les justificatifs de dépenses sont envoyés sur l'année N et l'encaissement a lieu en N+1. Pour les recettes propres, le décalage est lié au financement de la formation continue et aux contrats d'apprentissage (entre le moment où on perçoit et celui où on envoie les justificatifs). Par rapport à la prévision, la variation est de -8,4 M€ due à la SCSP (412 k€ prévus en plus mais non perçus) ; les autres financements publics de l'Etat (-2,3 M€) et les autres ressources propres (encaissements des droits d'inscription) sont en progression de 1,8 M€. Les encaissements de la taxe d'apprentissage du CFA sont de 4,5 M€ mais en baisse de 614 k€. Les prestations de recherche sont de 113 k€ sur 2025 mais en baisse de 453 k€ par rapport à 2024. La taxe d'apprentissage, sur cet exercice, a bondi. Elle est de 788 k€ contre 412 k€ l'année dernière.

La masse salariale augmente de 2,6 M€ entre 2024 et 2025. Les principaux facteurs sont le CAS Pensions à hauteur de 963 k€ ; les mesures de la LPR (loi de programmation de la recherche) pour 430 k€ ; le recrutement des contractuels sur projets financés pour 683 k€ Le solde d'entrée et de sortie des personnels (retraite, départ, mutation) représente 500 k€ Les derniers contrats doctoraux transférés de Normandie Université à l'établissement représentent 551 k€. Le GVT est toujours positif à hauteur de 730 k€.

Les dépenses de fonctionnement sont en baisse (-750 k€). Cela a été expliqué plus avant au cours de la séance en raison des services votés. Les dépenses d'investissement sont également en baisse (-3,5 M€).

Le solde budgétaire affiche un déficit de -2,8 M€. C'est l'ensemble des recettes encaissées pendant l'exercice (82,7 M€) moins les crédits de paiement dépensés pour les 3 enveloppes (personnels ; fonctionnement et investissement).

L'équilibre financier est fonction des opérations budgétaires et de celles qui ne le sont pas et qui consomment de la trésorerie dans l'établissement : les emprunts (aides aux agents dans les commissions sociales) ; les cautionnements ; les opérations pour compte de tiers (l'ULHN chef de file verse à ses partenaires) ; les autres opérations budgétaires (TVA, les aides à la mobilité internationale, etc). Ce total des financements représente 5,5 M€ pour l'exercice 2025.

Focus sur la SCSP (subvention pour charge de service public) : principale recette de l'établissement. Sur l'exercice 2025, 69,1 M€ ont été perçus soit 661 k€ de plus. L'enveloppe « masse salariale » représente 62,6 M€ et l'enveloppe « fonctionnement » représente 6,6 M€. Sur la partie « masse salariale », le différentiel avec nos dépenses de personnel est de 8,5 M€ et sur la partie « fonctionnement », le différentiel est de 13,8 M€. Les principales mesures financées par la SCSP sont la masse salariale (+994 k€) ; le CAS Pensions et la LR qui ont augmenté également.

La comptabilité générale est la comptabilité en droit constaté. Les produits représentent 90,4 M€ et les charges 91,4 M€ soit un déficit du compte de résultat arrondi à -1 M€ sur cet exercice représentant, en trajectoire, -2,2 M€ par rapport à 2024. Les produits sont en augmentation de 1,6 M€ par rapport à 2024 : CSCP : + 661 k€ et les financements des projets par les collectivités dont la Région : +953 k€. Les contrats d'apprentissage ont baissé de 547 k€ ainsi que la taxe d'apprentissage -61 k€. Il a été dit, plus avant pendant la séance, que les encaissements avaient beaucoup augmenté mais, a contrario, les recettes de la taxe d'apprentissage ont baissé. En effet, les différents services qui bénéficient de cette collecte n'ont pas pu tout dépenser sur l'exercice 2025. Il a donc été convenu de faire une réduction de recettes sur l'exercice 2025 et de réallouer ces crédits sur l'exercice 2026. Les prestations de formation continue ont baissé de 53 k€ ainsi que les prestations de recherche (-221 k€). Les charges sont de 91,4 M€ sur l'exercice 2025 ; en augmentation de 3,8 M€. Les principales variations sont les dépenses de personnel (3,3 M€). En comptabilité générale, contrairement à la comptabilité budgétaire, il faut ajouter aux dépenses de personnel, les cotisations sociales et les provisions sur les comptes épargne-temps. Les autres principales variations de dépenses sont les dotations aux amortissements nets (3,4 M€) et la régularisation d'un certain nombre d'écritures comptables dont les admissions en non-valeur (116 k€). Ensuite, les achats et prestations avec la consommation électrique qui a baissé à hauteur de 160 k€. Le CPER énergie électrique s'est terminé l'an passé (remplacement par des leds). Le chauffage réseau a baissé de 52 k€ (rattachement au réseau de la ville). Les entretiens, maintenance et réparations ont baissé de 43 k€. Les autres charges de fonctionnement (déplacements, colloques, missions, réceptions) ont baissé de 23 k€. Le poste « bourse aux étudiants » a augmenté de 95 k€.

La CAF (capacité d'auto-financement) se mesure à partir de 3 critères : le compte de résultat auquel on ajoute les charges non décaissables (dotation aux amortissements ; actifs cédés) : 8,2 M€ et les

recettes non encaissables (reprises sur amortissements ; dépréciations ; provisions) : 4,8 M€. On arrive ainsi à 2,3 M€ de CAF pour l'exercice 2025. La CAF est la capacité de l'université à financer ses investissements sur ses fonds propres. Elle est en diminution de -1,7 M€ par rapport à 2024. La marge d'auto-financement sur les fonds propres est de 59 % par rapport aux dépenses d'investissement réalisées en 2025. La diminution s'explique en raison du résultat négatif.

La variation du fonds de roulement est la conjugaison de 3 éléments : le montant de la CAF (2,3 M€) ; les subventions qui financent certains investissements (805 k€) et les dépenses d'investissement (3,9 M€). La variation est négative de -801 k€.

Le fonds de roulement est constitué des ressources durables et disponibles pour les futures opérations d'investissement. D'un côté figurent les actifs immobilisés (emplois stables) et de l'autre, les fonds propres (ressources stables). Parmi les actifs immobilisés, on retrouve les immobilisations incorporelles (logiciels ; licences) pour un peu plus de 129 k€ ; les immobilisations corporelles (bâtiments ; matériels techniques ou scientifiques) pour 90 M€ et les immobilisations financières (emprunts) pour 8 k€. On ajoute le fonds de roulement de 18,1 M€. Le fonds de roulement représente 80 jours de fonctionnement en crédits de paiement. Parmi les fonds propres, on trouve les financements reçus (subventions) pour 74,3 M€ ; les réserves de l'établissement pour 33,8 M€ ; le report à nouveau à 0 ; le résultat de l'exercice à -1 M€ ; les provisions (passifs sociaux de l'établissement vis-à-vis des personnels : primes ; compte épargne temps ...) pour 910 k€ et les dettes (cautions ...) pour 6 k€.

Le besoin en fonds de roulement est la différence entre les créances et les dettes de l'établissement. Il est négatif à hauteur de -5,2 M€. Cela signifie que l'établissement encaisse ses créances plus vite qu'il ne paie ses dettes. La charge de trésorerie est supportée à l'extérieur par les tiers. Le délai global de paiement de l'établissement est d'une vingtaine de jours. Les principales dettes sont les dettes aux fournisseurs (379 k€) ; les passifs sociaux pour 2 M€ (ensemble des charges et provisions dues aux personnels) ; les avances sur subventions à hauteur de 10,7 M€. Les principales créances sont les créances clients pour 4,9 M€ et les créances sur les identités publiques pour 7,7 M€ (toutes les subventions à recevoir quand les justificatifs sont envoyés et pour lesquelles on attend les financements de l'Etat ou des collectivités).

La trésorerie de l'établissement à la fin de l'exercice est de 23,3 M€ en diminution de 5,5 M€ par rapport à 2024. Elle est globalement stable car, l'an passé, dans le cadre du projet Eunicoast, l'avance de trésorerie était de 5 M€. Elle permet 103 jours de fonctionnement en crédits de paiement. Si on payait toutes nos dettes et si on encaissait toutes nos créances, notre besoin en fonds de roulement serait négatif et la trésorerie serait égale au fonds de roulement.

Les critères de soutenabilité de l'établissement (ses prévisions budgétaires) sont au nombre de 3 en gestion financière pluriannuelle (décret du 2 décembre 2024). Le plafond en charges de personnel par rapport aux produits encaissables est de 83 %. Le plancher de fonds de roulement est de 15 jours. Le plancher de trésorerie est de 30 jours.

Marie-Laure BARON
Comment est évalué le patrimoine immobilier ?
Que représentent, dans les recettes, les droits de scolarité des étudiants étrangers ?

Olivier THURIES
Même si l'établissement n'est pas propriétaire des bâtiments, il en a la dévolution économique. En 2012, le patrimoine immobilier a été intégré dans le bilan. Son évaluation a été déterminée par France Domaines. Ce patrimoine immobilier a ensuite été certifié par le commissaire aux comptes. Depuis, à mesure qu'on modifie les bâtiments ou qu'on achète d'autres matériels (structures, matériels

scientifiques ou techniques ...), cela augmente la valeur du patrimoine. Exemple avec le bâtiment de la DIREL. La valeur immobilière peut baisser si on cède du matériel. Elle pourrait baisser quand l'établissement se séparera du bâtiment de l'IUT en ville haute par exemple. On sort aussi de l'inventaire, chaque année, des matériels obsolètes mais c'est une part négligeable.
Concernant les recettes des droits de scolarité des étudiants étrangers, il transmettra le chiffre à tous les administrateurs.

Georges BARAKAT
Remercie pour la simplification de la présentation qui rend le sujet du budget plus « digeste ».
Par rapport à l'actualité de l'ESR, la situation budgétaire de l'ULHN peut paraître favorable. Il rappelle que la quasi-totalité des établissements universitaires de France est en grande difficulté. Mais l'ULHN qui a connu ces difficultés dans les années 2012 et suivantes, a perdu beaucoup de ses forces de travail et a appris à vivre avec moins. Depuis la crise du COVID, l'activité de l'établissement a augmenté et on constate que les moyens du soutien de l'Etat faiblissent. Il espère que les engagements pluriannuels ne mettront pas l'établissement dans une situation financière compliquée parce que l'environnement ; les conditions de travail et les « bras » ne seront pas mis à bon escient. Son propos est national et décrit une situation qui interroge. Il rappelle, par exemple, que les collègues maitres de conférences sont au nombre de 161 alors qu'on en comptait 213 il y a quelques années.

Jean-Noël CASTORIO
Souligne le résultat négatif de 1 M€ qui est largement lié aux campagnes d'emplois qui ont été menées pour essayer de rattraper, dans un contexte compliqué, les pertes des années précédentes et de sauver les emplois de titulaires pour ne pas se retrouver dans les mêmes situations précédentes. Malgré ce résultat négatif, le choix de l'équipe présidentielle est de présenter, un nouveau budget en maintenant les postes.

Rapport du commissaire aux comptes

Monsieur Ludovic SEVESTRE remplace Monsieur Mickaël COMPAGNON qui a quitté le Cabinet MAZARS. Il présente l'audit des comptes de l'ULHN.
En termes de périmètre, la mission du commissaire aux comptes vise à certifier les comptes de la comptabilité générale et non la comptabilité budgétaire. Pas de modification cette année du référentiel applicable aux universités. Les comptes présentés sont tout à fait comparables à ceux de l'année passée. Dans le cadre de ses travaux, le commissaire aux comptes a une attention particulière sur l'ensemble des sujets d'estimation comptable ; là où il peut y avoir des sujets d'interprétation et des sujets calculatoires. Une attention particulière sur la reconnaissance du revenu notamment sur les contrats de recherche ; les subventions et l'apprentissage. Dans l'instruction comptable commune, l'université a l'obligation de reconnaître les produits à hauteur des dépenses. Les travaux du commissaire aux comptes sont de s'assurer que les écritures d'inventaire sont correctement comptabilisées. C'est valable aussi pour les engagements sociaux. Dans les comptes de l'université, un certain nombre d'engagements sociaux font l'objet d'estimations avec des montants conséquents (congés payés ; compte épargne temps ; heures complémentaires). Les bases de calculs et les méthodologies sont vérifiées. Sur la masse salariale, qui constitue l'essentiel des dépenses de l'université, l'approche est un peu différente. Matériellement, il serait difficile de valider l'ensemble des flux. Le commissaire s'appuie alors sur les contrôles mis en œuvre par les services de l'université notamment la direction des ressources humaines et l'agence comptable. Il contrôle l'efficacité des contrôles mis en place s'assurant que ce qui est dans les bases de gestion de la paie, se retrouve bien dans la comptabilité de l'établissement. De la même façon, que les achats soient de fonctionnement ou d'investissement, le sujet principal est de s'assurer que l'ensemble des charges est bien rattaché à l'exercice. Un certain nombre de travaux d'échantillonnage est entrepris pour vérifier que le

classement comptable des charges entre investissement et fonctionnement est bien fait et que le rattachement à l'exercice est correct.
Sur la base de l'ensemble des travaux qui ont été menés, les commissaires aux comptes ont certifié les comptes qui ont été présentés, sans réserve et sans observation. Par ailleurs, ils ont pu vérifier l'information qui a été communiquée dans les dossiers (l'ensemble de l'information relative aux comptes).

Marie-Laure BARON
Quel est l'enjeu des contrats de recherche ?

Ludovic SEVESTRE
Les contrats de recherche sont souvent complexes, pluriannuels sur lesquels l'ULHN – à travers l'instruction comptable commune – a l'obligation d'adopter des règles comptables qui sont spécifiques. Elles visent à rattacher les revenus au titre de ces contrats aux dépenses qui sont engagées. La mécanique est assez simple : l'ULHN perçoit des avances sur les contrats qui restent au bilan et en face de ces avances et des dépenses effectuées sur ces contrats, l'ULHN doit reconnaître des produits. Tout l'enjeu est d'identifier ces contrats pour pouvoir ensuite s'assurer que l'ensemble des écritures d'inventaire qui visent à reconnaître les produits en face des dépenses, sont exhaustives et correctement calculées. Ce sujet peut être assez complexe dans certaines universités où les contrats ne sont pas toujours identifiés. Il y a vraiment un effort particulier à faire par les services pour collecter l'ensemble des contrats et pouvoir ensuite calculer ces écritures d'inventaire conformément aux instructions comptables.

Jean-Noël CASTORIO
Procède à la lecture de la délibération et met au vote le compte financier 2025.

► **Le compte financier 2025 est voté à l'unanimité.**

Tarifs

Georges PONS
A la suite de la signature d'une convention ULHN / ESADHAR, il a été convenu que les étudiants de l'ESADHAR paieraient les mêmes tarifs que les étudiants du Havre pour les activités organisées par le Service universitaire des activités physiques et sportives. Les tarifs figurent dans le tableau fourni.

Jean-Noël CASTORIO
Explique que l'ESADHAR est partenaire de l'ULHN pour le PIA4 et lui reverse une partie de sa CVEC. La convention est conclue pour 3 ans.
Procède à la lecture de la délibération et met au vote les tarifs.

► **Les tarifs concernant l'ESADHAR sont votés à l'unanimité**

Subventions

Georges PONS
A l'élaboration du budget, les composantes – via leurs conseils – ont pu faire leurs demandes de subventions qui, supérieures à 1 000 €, doivent passer à la commission des finances et au conseil d'administration.
Pour la FAI, les laboratoires LEXFEIM (6 000 €) et GRIC (6 000 €) ont fait voter au conseil de faculté le 18/12/25, ces 2 demandes de subventions.

Pour le BDE Droit et BDE du PIM, le vote du conseil de faculté a eu lieu le 12/2/26 concernant le gala des juristes (15 700 €) et un séminaire de simulation de gestion (19 230 €).
Pour l'IUT, l'association pour le rayonnement et l'initiative du département HSE a voté en conseil d'institut du 20/01/26, une subvention de 2 200 €. La subvention est récurrente. Elle permet à l'association de réduire le coût par étudiant d'un séjour (transport en car et hébergement). Le montant total du projet s'élève à 25 000 € pour 50 étudiants. Le département HSE prévoit cette subvention chaque année à son budget.

Georges BARAKAT
Souhaite avoir des explications sur le projet « les progrès en matière de droits humains » à l'université de Séville porté par M. Gille LEBRETON.
Sans réponse ; n'ayant rien pour voter contre, il souhaite s'abstenir.

Jean-Noël CASTORIO
Procède à la lecture de la délibération et met au vote les subventions.

► **Les subventions sont votées : 22 Pour et 8 Abstentions.**

Admissions en non-valeur

Georges PONS
Les admissions en non-valeur sont les créances qui ne peuvent plus être recouvrées par le comptable. Les poursuites coûteraient plus cher que l'abandon de la créance. L'admission en non valeur éteint la créance dans les comptes mais le créancier reste redevable. S'il revenait à l'université, on pourrait lui demander de rembourser cette créance.
La créance dont le montant ne pourra pas être recouvré s'élève à 326 381 €. Cela concerne la société HYDROPTION (fournisseur d'électricité verte) qui a fait faillite et déposé son bilan en 2021.

Olivier THURIES
Dans le cadre d'un marché public avec la direction des achats de l'Etat, HYDROPTION avait obtenu un lot d'électricité. A la signature du marché, l'ULHN a payé pour l'attribution du lot. Au moment de la crise énergétique liée à la guerre en Ukraine, cette société n'a pas pu assumer la livraison de l'électricité au tarif vendu. L'ensemble des universités qui avaient adhéré au marché de l'Etat ont été touchées. Les créances ont été déposées auprès du Tribunal de Commerce de Toulon. Un avocat a défendu le dossier de l'ULHN. Les créanciers sont en dernier ressort et l'entreprise n'ayant plus les moyens de financer quoi que ce soit, l'ULHN ne sera pas remboursée de cette somme. A l'époque, une dépréciation d'actifs avait été faite et une provision en cas de non-remboursement. Sur l'exercice 2025, si le CA valide l'admission en non-valeur, une reprise sur provision sera faite sur 2026. Sans autre solution, cela sera neutre pour les comptes de l'université.

Georges BARAKAT
S'étonne que ce soit l'ULHN qui doive de l'argent à un fournisseur de service. Ce devrait être l'inverse. Conseillées par l'Etat, des sociétés profitent des fonds publics pour se faire d'abord un capital pour avoir une activité.
Il informe les membres du CA – qui s'intéresseraient à ce dossier « électricité » - qu'il essaie de faire des rapprochements pour essayer de comprendre ce qui s'est passé avec ce marché depuis 2020.

Jean-Noël CASTORIO
Procède à la lecture de la délibération et met au vote l'admission en non-valeur.

► **L'admission en non-valeur est votée à l'unanimité**

Présentation des cotisations (bilan)

Olivier THURIES
Georges BARAKAT ayant demandé un bilan des cotisations annuelles, celui-ci est présenté ce jour et n'appelle pas de vote.

Georges PONS
Les cotisations dites « obligatoires » figurent dans le tableau présenté. Elles s'élèvent à 314 476 €. Le montant total des cotisations pour 2025 (cotisations + subventions récurrentes) s'élève à 483 779 €. Pour information, l'année dernière, le total s'élevait à 493 602 €.

Jean-Noël CASTORIO
Parmi les cotisations nécessaires plus qu'obligatoires, la part importante de l'association COCKTAIL (170 k€) concerne les logiciels.

Georges BARAKAT
Les engagements sont pris et les cotisations sont en place pour subvenir à nos besoins. Cependant, nos partenaires les augmentent de façon régulière au regard de l'inflation. Quel en est l'impact ? Car le montant atteint pratiquement 500 k€ alors qu'il était à moins de 200 k€ il y a quelques années. Il est choqué de remarquer que le logiciel de la scolarité représente 50 % de toutes les cotisations COCKTAIL. Il rappelle que COCKTAIL, ce sont nos paies, notre gestion, nos contrats, nos missions ...
Au niveau national, les collègues qui s'occupent du logiciel de scolarité ne sont-ils pas un peu trop gourmands ?

Jean-Noël CASTORIO
Dans la sphère COCKTAIL, le nouveau logiciel PEGASE est en cours de transformation. Il confirme que le montant des cotisations est important et ne figurent que les cotisations nécessaires. Il en existe de nombreuses autres d'un moindre montant (à diverses associations). Il n'apparaît pas utile de mettre en place un groupe de travail sur les cotisations.

GESTION DES RESSOURCES HUMAINES
RIPEC C3 – Volumétrie

Marie BONNIN
Comme tous les ans depuis 2022, le CA doit se prononcer sur le nombre de RIPEC C3 (composante n° 3 du régime indemnitaire des enseignants chercheurs) susceptible d'être attribué au cours de l'année 2026. Les enseignants chercheurs, y compris ceux dont la prime prend fin le 30 septembre de cette année, vont pouvoir déposer un dossier en vue de percevoir la RIPEC C3 à partir du 1er octobre. Cette prime est attribuée pour une période de 3 ans. La procédure de demande est dématérialisée sur GALAXY en application du calendrier suivant. Le dépôt des demandes se fait entre le 10 mars et le 10 avril 2026. Le courrier sur la procédure a été envoyé mardi aux enseignants chercheurs de l'établissement. La réunion des sections CNU se tiendra entre le 4 mai et le 11 septembre. La réunion du CAC aura lieu à partir du 21 septembre et les décisions d'attribution seront rendues par le président au plus tard le 6 novembre prochain. Le montant de la RIPEC C3 est de 4 300 € bruts annuels. Elle est versée mensuellement sans distinction entre les corps et les grades. En application des LDG de l'université et des lignes directrices de gestion ministérielles, la répartition des primes est la suivante : au moins 30 % des primes attribuées à l'investissement pédagogique ; au moins 30 % au titre de l'activité scientifique ; au plus 20 % au titre de l'accomplissement de tâches d'intérêt général et collectif et 20 % (soit 6 primes peut-être) au titre des autres missions de l'article L.123-3 du code de l'éducation (international ; insertion professionnelle). Pour rappel, en 2023, 2024 et 2025, le nombre de primes alloué était respectivement de 25, 30 et 35 primes. Ceci porte à 39,3 % le pourcentage d'enseignants

chercheurs attributaires au sein de l'ULHN avec une cible ministérielle, pour 2027, à 45 % d'enseignants chercheurs. Les 25 primes arrivant à échéance cette année sont celles qui ont été attribuées au titre de l'année 2023. L'année dernière, 30 RIPEC C3 avaient été libérées ainsi que 14 PEDR car c'était la fin des PEDR. Le choix avait été fait de ne pas attribuer 30 RIPEC C3, ni 44 RIPEC C3 mais 35 primes permettant de lisser la différence sur 3 ans. Donc cette année, même si ce sont 25 RIPEC C3 qui ont été libérées, la proposition est de pouvoir attribuer jusqu'à 30 primes ce qui portera le pourcentage d'enseignants chercheurs attributaires à 42,04 %.
Elle ajoute que cela est à flux constant. On ne prend pas en considération nos personnels qui sont susceptibles de quitter l'établissement avec leur prime et ceux qui sont susceptibles d'arriver chez nous dans le cadre de la campagne d'emplois et qui auraient été attributaires d'une prime dans leur établissement d'origine. Ils arriveront donc avec leur prime que l'ULHN leur paiera.

Georges BARAKAT
Pourquoi passe-t-on à 30 et ne reste-on pas à 35 comme l'année dernière ? Ne comprend pas pourquoi cette année est à la baisse. Ce qui compte, c'est le nombre de primes attribuées par an.

Marie BONNIN
L'année dernière, 35 primes ont été attribuées sachant que 30 primes RIPEC et 14 PEDR avaient été libérées. Cette année, le nombre de RIPEC C3 libéré est de 25. On propose donc d'augmenter ; de ne pas proposer 25 mais 25 + 5 soit 30. Ceci veut dire qu'il restera encore un peu plus que ce qui a été attribué il y a deux ans (et qui sera libéré dans un an) et qui pourra être attribué l'année prochaine. Donc, l'année prochaine, on pourra attribuer un peu plus de RIPEC C3 que ce qui sera libéré.

Jean-Noël CASTORIO
On parle de stock et pas de flux. Le stock augmente. On est passé de la PEDR à 20 % et on arrive doucement à 45 % qui est l'objectif fixé par le ministère. Cette année, on est à 42,04 % et l'année prochaine, on devrait être à 45 %. On a créé progressivement les objectifs pour y arriver.

Georges BARAKAT
L'année dernière, 35 primes ont été attribuées. Cette année, on s'apprête à attribuer 30 primes. Si cela est vrai, il propose qu'on reste à 35 primes à attribuer.

Marie BONNIN
Reprend l'explication car d'une année sur l'autre, on n'attribue pas le même nombre de primes. En 2023, on en a attribué 25. En 2024, on en a attribué 30 et en 2025, 35. Au total, 90 enseignants étaient attributaires du RIPEC C3. Avec la proposition de cette année, les 25 primes attribuées en 2023 disparaissent. Elles sont remplacées par 30 ce qui ramène le nombre d'enseignants chercheurs attributaires à 95. L'année prochaine quand les 30 primes attribuées en 2024 vont se retrouver à prendre fin ; on aura, à nouveau, la possibilité (car il reste du stock non utilisé des PEDR libérés l'année dernière) de proposer plus que 30 primes et pourquoi pas 35. Ceci permettra, plutôt que d'avoir une année où on propose 44 primes alors qu'on a 54 candidats, d'avoir sur 3 ans, 30 ; 35 ; 30 primes qui vont être lissées par rapport au nombre de candidats. Cela semble plus juste.

Georges BARAKAT
Remercie pour les explications. Il ne mélange pas PEDR et C3. Chaque dispositif est différent. Par conséquent, il constate que pour les C3, 25 primes ont été attribuées en 2023 ; 30 en 2024 et 35 en 2025. Il donne sa position de maintenir 35 pour 2026. Son analyse est très différente. Il demande à la politique de prendre une décision.

Jean-Noël CASTORIO
La décision sera de mettre au vote. Il insiste sur le fait que la justice est importante. Quand on a peu de PEDR une année et 17 l'année suivante, les candidats qui déposent des dossiers doivent être évalués

dans des conditions égales et non pas plus durement d'une année sur l'autre. Cela crée des injustices. Qu'on le veuille ou non mais la mathématique l'emporte sur la justice. Il en est désolé mais c'est ainsi. La proposition qui est faite aujourd'hui est une proposition de justice ; d'aller lentement vers les 45 %. Le choix de la présidence est de lisser au maximum pour éviter ces effets là. C'est donc celui qu'il propose au vote.

Marie-Laure BARON
Quand quelqu'un a obtenu la RIPEC C3 et qu'il quitte l'université, cette RIPEC n'est plus payée.

Marie BONNIN
Effectivement, l'enseignant part avec le bénéfice de sa RIPEC C3 qui lui sera payée dans son nouvel établissement. En revanche, tous les collègues qui risquent d'arriver dans le cadre de la campagne d'emplois et qui sont déjà potentiellement attributaires de la RIPEC C3 dans leur établissement, c'est l'ULHN qui va la prendre en charge à partir de leur arrivée.
Quelques éléments budgétaires pour compléter : en 2023 et 2024, le ministère indiquait quel était le budget qui était attribué pour mettre en place le RIPEC C3. Depuis l'année dernière, on fonctionne sur l'attribution de cette prime avec notre propre budget.

Georges BARAKAT
Ce qui compte pour les collègues, comme pour les promotions, c'est le nombre de supports disponibles année par année quel que soit l'instrument qu'on regarde. La question théorique de l'égalité pourra être discutée plus tard. Il constate une perte de 5 supports (passant de 35 à 30).

Jean-Noël CASTORIO
La notion de justice est importante. Il n'a jamais vu un collègue dire que le nombre de RIPEC n'était pas suffisant mais il l'a plutôt entendu réclamer la prime qu'il aurait dû avoir. En adoptant la progression vers l'objectif des 45 %, on équilibre les choses en évitant ce genre de difficultés. Il est d'accord pour dire que le système n'est pas forcément juste mais qu'il y a obligation de l'appliquer.

Marie BONNIN
Souhaite terminer en disant qu'on ne lâche pas 35 primes pour en proposer 30. On libère 25 primes pour en proposer 30. Effectivement, l'année dernière on en a proposé 35 parce qu'on en avait libéré 30.

Jean-Noël CASTORIO
Procède ensuite à la lecture de la délibération sur le RIPEC C3 et la met au vote. Si cette proposition n'était pas votée, il proposerait celle de Georges BARAKAT.

► **Le RIPEC C3 – Volumétrie est voté à l'unanimité moins 2 abstentions.**

Plan pluriannuel pour l'égalité professionnelle 2026-2029

Marie BONNIN
Quelques éléments de bilan du plan 2022-2025 : Ce plan a été présenté au comité technique (ancien CSA) le 9/11/2021 et voté à l'unanimité par le CA du 18/11/2021 et construit autour de 4 axes : créer les conditions d'un accès égal aux métiers, corps, grades et responsabilités professionnelles ; évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération et les inégalités dans le déroulement de carrière ; favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ; prévenir et traiter les discriminations, actes de violence, harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes. Un bilan intermédiaire avait été présenté en CSA le 20/02/2024. Le bilan final, préparé par le groupe de

travail « égalité »et présenté au CSA - qui l'a validé à l'unanimité le 3 février 2026 - a été intégré en introduction du nouveau plan.
Quelques éléments du précédent plan qui ont alimenté la construction du nouveau plan : une vigilance renforcée sur les processus de recrutement et d'avancement ; de nouvelles grilles de rémunération des personnels contractuels (augmenter mathématiquement la rémunération des personnels notamment de catégorie C augmente la rémunération des femmes) mises en place à partir de septembre 2023 ont permis une amélioration de la rémunération des femmes. Des mesures garantissant une meilleure articulation des temps de vie se sont construites au fur et à mesure de l'application du plan : télétravail flottant ; congé proche/aidant ; l'élargissement du don de jours de congés ; la charte des temps de vie ; la refonte de la CESAM avec une formation de ses membres et la mise en place d'une charte d'engagement pour l'égalité et contre les discriminations à destination les associations étudiantes (présentée lors de la 2ème semaine de l'égalité en 2023). La formation et la sensibilisation restent à renforcer notamment auprès des futurs usagers. Il avait été prévu un continuum -3 +3 voire même -5 +5. Non intégré dans la démarche, cela est réintégré dans le nouveau plan. On a pu constater aussi que la communication autour des actions et des dispositifs existants demeurait perfectible. La gouvernance imaginée, les assises de l'égalité et la commission égalité n'ont pas été pérennisées. Les assises de l'égalité ont été réunies lors de la 1ère semaine de l'égalité, sans aller au-delà. En revanche, un GT « égalité » a été créé. Le pilotage du plan doit être renforcé.
Toutes les mesures proposées dans le nouveau plan visent à consolider les actions entreprises au premier plan ; à déployer de nouvelles mesures et à corriger celles qui n'ont pas été effectives voire efficaces.
Le plan 2026-2029 est structuré autour de 7 axes (idem plan du ministère) : renforcer la gouvernance institutionnelle de la politique d'égalité à long terme ; favoriser la mixité des métiers et l'égal accès à toutes les fonctions et responsabilités dont l'encadrement et l'encadrement supérieur ; évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes ; favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale ; prévenir et traiter les discriminations, actes de violence, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes ; agir sur la santé des femmes au travail (nouvel axe très important) ; communiquer, sensibiliser, former pour installer une culture de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
Le plan se décline en 64 actions autour principalement de la constitution d'un réseau interne avec des correspondants égalité ainsi qu'à l'échelle du campus polytechnique des territoires maritimes et portuaires et d'Eunicoast ; un GT dédié à l'analyse à mi-parcours de l'avancée du plan avec des membres du CSA ; un renforcement de la communication égalitaire ; la formation des personnels impliqués dans les processus de recrutement ; des personnels en situation d'encadrement et d'encadrement intermédiaire ; la mise en place de guides pour le recrutement ; la lutte contre l'autocensure ou plutôt contre le pragmatisme féminin. Certains personnels ne vont pas vers les domaines des sciences exactes. En allant les solliciter dans les lycées avec la mise en valeur des parcours mais aussi des CRCT attribués de manière plus facile pour les personnels féminins à l'issue d'un congé maternité, parental ou d'adoption ; la diffusion des données genrées et des échanges de pratiques avec les partenaires d'Eunicoast, et avec une attention particulière à la représentativité des femmes dans les procédures d'avancement et d'attribution de primes ; la transparence des rémunérations complémentaires avec un bilan genré ; le renforcement de la mise en œuvre de la charte des temps de vie et de ses corollaires (télétravail ; don de jours de congés ; accompagnement à la reprise du travail après un long arrêt ; les CRCT ; la responsabilité sociale ; l'intégration des VSS dans le document unique ; un travail en concertation avec le CNRS (remerciements adressés à Mathilde LE LUYER pour toutes les propositions faites) ; le renforcement de la communication et l'identification des actions culturelles et de médiation scientifique en lien avec l'égalité ; un guide sur les violences intrafamiliales ; la prise en considération de la santé des femmes dans les études, le travail et le sport ; l'amélioration de la communication et de la sensibilisation, dès le collège, avec notamment des étudiants ambassadeurs sur ces sujets ; le renforcement de la formation des étudiants avec l'IUT qui, élément précurseur, se propose de faire passer le MOOC sur les violences sexistes et sexuelles à tous les étudiants ; la formation des personnels.

Outre ces actions, un travail a été entrepris avec la direction de la qualité sur un certain nombre de jalons et d'indicateurs de suivi. Une vingtaine est cités à la fin du document.

Georges BARAKAT
A lu le bilan et le nouveau document. Est impressionné par le programme. Remercie pour toutes ces mesures. Considère qu'on se bat avec un sujet de société qui dépasse largement l'établissement. Propose pour rééquilibrer les catégories en termes de genre – comme aux élections département/région – de forcer les listes à être en binôme. Pour les recrutements, il faudrait peut-être, dans certaines catégories, avantager un genre pour enlever les biais inhérents aux parcours et à notre société. Dans ce domaine, il estime n'avoir aucun moyen d'action concernant les concours de l'Etat.

Marie-Laure BARON
Pourrait-il y avoir un recours juridique d'un genre qui ne serait pas recruté dans un contexte qui viendrait renforcer une inégalité de genre ?

Jean-Noël CASTORIO
Le principe républicain, c'est l'égalité devant la loi qui n'a pas de précision de genre, de race ... Tous les citoyens sont égaux mais il peut y avoir des recours.

Marie BONNIN
Cette question est préoccupante lorsqu'on réunit les présidents et vice-présidents de COS pour les réunions préparatoires. On y explique que certaines questions sont totalement interdites ce qui pourraient, en revanche, justifier un recours de la part d'une candidate malheureuse qui se serait mal vu comme poser la question si elle a des enfants par exemple.

Mathilde LE LUYER
En réponse à Georges BARAKAT, informe qu'on dispose désormais d'un certain recul sur les politiques « égalité » qui sont mises en œuvre au niveau de l'ESR et en particulier des organismes nationaux de recherche.
N'est pas d'accord avec le premier constat. Quand on s'aperçoit que l'on a des politiques volontaristes même dans des disciplines et des champs de thématiques ou des instituts de référence disciplinaires qui sont plutôt genrés de façon masculine, on a des résultats extrêmement probants. A Marseille, la politique mise en œuvre il y a 10 ans, a permis de passer de 24 % à 36 % au niveau des sciences et techniques avec clairement une action à la fois sur le recrutement et la formation « biais de genre » au niveau des COS avec une sensibilisation très forte et maintenant sur les contractuels avec des parcours innovants pour les managers qui recrutent dans le cadre des contrats de recherche.
Sur la description de la discrimination positive, ce n'est pas le choix qui a été opéré par le ministère et, en tous cas, par nos écosystèmes en matière de lutte et de politique en faveur de l'égalité professionnelle. L'idée est de penser que la formation, la sensibilisation pourra agir sur tout ce qui va structurer nos manières de recruter et agir sur les promotions va avoir un impact beaucoup plus profond et structurel.
Pense qu'il ne faut pas être défaitiste. On est sur une lancée qui nécessite d'être structurée et amplifiée. Le réseau des référents existe. Désormais c'est le souhait des principaux ONR (IRD, CNRS) très dynamiques sur ces sujets. L'idée est d'avoir des correspondants au niveau des délégations, des instituts avec de vraies politiques publiques sur ces niveaux (scientifiques et opérationnels) et d'avoir ensuite des référents en unités au plus proche, au niveau infra dans nos UMR.

Jean-Noël CASTORIO
Depuis quelques années, les indicateurs montrent des progrès réels dans différentes disciplines. C'est une politique qui ne peut rester qu'incitative.

Georges BARAKAT
Sans être pessimiste, l'espoir ne doit pas nous aveugler quant à la progression que nous défendons.

Muriel DE VRIESE
Effectivement, c'est un problème de société et qui traverse tous les âges. Un récent sondage indiquait que les petites filles comprennent que les mathématiques ne sont plus pour elles à partir du CP. Justement, ce qui est prévu dans le plan « égalité », c'est de pouvoir envoyer dans les lycées et collèges des étudiants ambassadeurs qui seraient formés. Il faut aussi montrer ce que font nos enseignantes chercheuses à l'université. Ce ne sont pas forcément, dans certaines disciplines, celles que l'on voit le plus.

Georges BARAKAT
Au-delà du militantisme, nous travaillons dans le cadre institutionnel. C'est la politique de l'Etat.

Christel BRUMENT
Au sujet de la santé des femmes : tenir compte que, dans sa carrière, une femme est plus concernée par des problèmes physiologiques que de santé, s'y attarder, y réfléchir, lever des railleries ... est beaucoup mieux que de la discrimination positive. Entendre qu'avoir été recrutée parce qu'on est une femme, n'est pas très positif. Par contre, considérer qu'à chaque étape de la vie d'une femme, sans être une maladie, le déploiement physiologique peut poser des barrières dans son évolution de carrière, c'est une grande avancée.

Cyan MARTIN
Etudiant à l'IUT, a consulté le module (actuellement en expérimentation) sur la prévention des VSS et salue sa mise en place. Au département Info Com (essentiellement féminin), on ne voit pas de comportements déplacés envers les femmes comme dans d'autres départements ou en soirée étudiante. Serait-il envisageable d'ajouter des temps de formation qui soient en face à face (avec un intervenant) ? Car il peut être difficile de concrétiser un simple module sur Eureka. Ensuite qu'est-il prévu pour les femmes trans qui subissent aussi de la misogynie ? Est-il prévu d'inclure cet axe dans le plan ? Et comment ?

Marie BONNIN
Le MOOC est en ligne mais il existe aussi des sessions de formation en face à face aussi bien à destination des personnels que des étudiants. L'idée est de développer aussi des « open badges » à mettre sur les CV avec différents niveaux pour valoriser l'engagement.
S'agissant d'un plan pluriannuel pour l'égalité professionnelle, l'égalité homme/femme quel que soit le genre dont on se revendique, est traitée de la même façon. Des sessions de formation et de sensibilisation existent aussi sur les thèmes : LGBT, phobies, trans ... Elles peuvent se dérouler en visioconférence pour les personnels et les encadrants (pour le recrutement, le déroulement de carrière) et pour les enseignants également. Tout ceci pour éviter les méprises et les mauvaises interprétations. C'est un cycle de formations qu'il est obligatoire de suivre.

Michaël PIVRON
Plus qu'une expérimentation, le MOOC de 4 heures est obligatoire. Des pauses dans les cours imposent différents quiz qui sont organisés. Pendant les pauses, différents quiz sont organisés pour s'assurer de la bonne compréhension avant d'entreprendre la suite. A l'issue, une évaluation est faite et une note est inscrite au PPP.

► **Le plan pluriannuel pour l'égalité professionnelle 2026-2029 est voté à l'unanimité.**

OFFRE DE FORMATION ET VIE UNIVERSITAIRE
Projets étudiants

Nolan MICHEL
Ces projets font l'objet d'un point d'information. Ils ont déjà été validés par les instances.
Les projets passés en CAPE :

- Association portée par le master DIA – journée d'études « droit et IA » - subvention 330 € pour un budget total de 3 702 €
- Association guinéenne des étudiants du Havre - Conférence soirée « apprendre, s'adapter et s'épanouir » à la Maison de l'étudiant – subvention de 1 400 € pour un budget total de 1 900 €
- BDE « carrières sociales en action » - anniversaire des 30 ans du département « carrières sociales » de l'IUT de Caucriauville – subvention de 1 450 € pour un budget total de 11 050 €
- Association Culture and Co - FestiValeur 2026 au Havre – subvention de 572,50 € pour un budget total de 2 290 €
- Association ASEA - « semaine de l'Asie 2026 » -subvention de 775 € pour un budget total de 2 576 €
- BDE IC LH « soirée jeux du C&D » à la maison de l'étudiant – subvention de 257,29 € pour un budget total de 760,79 €
- Fed'LH « distribution de protections menstruelles réutilisables » de février à mai 2026 – subvention de 700 € pour un budget total de 7 678,89 €

Les projets validés en CAPE et en CFVU :

- BDE Droit Le Havre – « gala des juristes 2026 » le 23 mai 2026 – subvention de 3 500 € pour un budget total de 15 700,39 €
- BDE Droit Le Havre - « festival des droits de la femme » - subvention de 3 900 € pour un budget total de 8 545,78 €
- HumaniTerre - « Yellow run 2026 » sur le quai Southampton – subvention de 2 000 € pour un budget total de 6 316 €
- HumaniTerre - « Woezon sur la route du partage » mélange de film, d'exposition et publication d'un livre (au Sirius, au stade Océane, aux missions locales havraises, à la MDE, à l'IUT Frissard et Caucriauville et au Pôle Simone Veil) - subvention de 2 000 € pour un budget total de 5 549,60 €.

STATUTS
Conventions

Perrine DEPORTE
Présentation des conventions :

- Accord cadre avec le collège Ahuntsic du Canada – projet porté par Thierry TABELLION – avis favorable CORIE mai 2023 – proposé pour une durée de 5 ans. Partenariat de longue date pour lequel la collaboration attire beaucoup d'étudiants (10 par an en échange) et pour lequel l'intérêt est toujours aussi important.
- Convention avec l'université d'Airlangga en Indonésie – portée par Darwis KHUDORI et Thierry TABELLION – validée en CORIE le 10 mars 2025 – accord cadre d'une durée de 4 ans. Cette université propose un programme international entièrement en anglais destiné aux étudiants de licence et de master. Depuis peu, ce programme s'est ouvert aux doctorants. L'objectif principal de cette coopération est l'échange d'étudiants avec une offre de mobilité intéressante : 18 inscrits en niveau 1 et 18 en niveau 2. La perspective est de développer la mobilité entrante en accueillant des étudiants indonésiens.
- Convention avec l'université de technologie du Pérou – portée par Anouk GUINE et Hélène RABAEY – durée de 4 ans – avis favorable de la CORIE le 10 mars 2025 - Partenariat inscrit dans

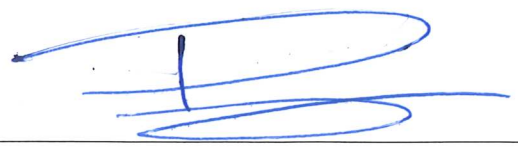
le cadre des échanges avec l'Amérique latine et prévoit l'échange d'étudiants – Le partenariat couvre aussi la mobilité de personnels et la coopération pédagogique.

- Accord-cadre avec l'institut supérieur de technologie d'Antananarivo à Madagascar – porté par Christophe LE VAN NUHONG et Nathalie AUBOURG – avis favorable CORIE le 23 juin 2025 – Renouvellement de partenariat car accord-cadre signé en 2015 pour lequel des MIC (mobilités internationales de crédits) ont été portés. Coopération articulée autour de 3 axes : adaptation de l'offre de formation aux besoins des entreprises ; développement de pratiques pédagogiques innovantes et renforcement de compétences en recherche des enseignants.
- Partenariat avec l'université Cheikh Anta Diop de Dakar – porté par Patricia SAJOUS – avis favorable de la CORIE le 23 juin 2025 – Coopération débutée en 2023 lors d'un colloque et développée à travers des séminaires, des réunions de travail et une professeure invitée en 2025. Collaboration qui vise à renforcer la recherche, l'enseignement et le rayonnement scientifique notamment en mettant en place des projets de recherche communs, des mobilités d'enseignants et de doctorants pour des recherches terrain ainsi que des échanges de bonnes pratiques entre les deux universités.
- Partenariat avec l'université de Pernambuco au Brésil – porté par Damien GUILBERT – avis favorable de la CORIE le 13 octobre 2025. Dans le cadre d'un projet entre la France et le Brésil, l'ISEL s'est engagé aussi à faciliter l'échange d'étudiants avec cette université.
- Accord-cadre avec l'université Félix HOUPHOUET BOIGNY en Côte d'Ivoire – porté par Hervé FRANKLIN – avis favorable de la CORIE le 13 octobre 2025 – coopération qui a commencé avec les écoles de mathématiques africaines qui se sont tenues en 2018 et 2024 à Lomé au Togo et par la suite les rencontres et échanges entre enseignants et laboratoires. Mobilité enseignants et étudiants autour des thématiques portées par les deux établissements.

Jean-Noël CASTORIO
Procède à la lecture de la délibération sur les conventions et met au vote.

► **Les conventions sont votées à l'unanimité.**

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

Le secrétaire de séance, **Michaël PIVRON** Ensemble pour l'ULHN	Le 1er vice-président **Jean-Noël CASTORIO**
	

UNIVERSITÉ LE HAVRE NORMANDIE

COMPTE RENDU DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
réuni le 11 juin 2026

Étaient présents : BARON Marie-Laure, BENTO DA COSTA Lucas, BRUMENT Christel, CORSON Nathalie, DE VRIÈSE Muriel, DUCROT Arnaud, KHARMICH Zouhair, LAGES DOS SANTOS Pedro, LANGLOIS Emeline, LEDUC Damien, LE LUYER Mathilde, MICHEL Emie, PIVRON Mickaël, TAIBI Saïd.

Étaient excusés : AFIOUNI Nada, AMMAMI Mohamed Tahar, BARAKAT Georges, BARENTON-GUILLAS Julie, BARON Nicolas, BARREY Yoann, BERTRAND Gaëlle, CHEVE Morgane, DUPUIS Laura, DYCK Vinayagamourthy, GUEROUT Christelle, ISMAEL NOURDINE Abdallah, LAVENU Nathan, LEQUEUX Paul, LEVARAY Marie, MARIN François, MARTIN Cyan, MARTIN Matéo, PREVEL Julien, ROY Jean-Marc, SAINT MARTIN Florent, SCHNEIDER Ioan, SNOCQ Fabien, VERZELLONI Chrystèle.

Assistaient en tant qu'invités : CHEVALLEREAU Yann, BONNIN Marie, DEPORTE Perrine, FLEURY VASTRA Ylona, JAMBU Jérôme, LEBOUIS Stéphanie, LE LUYER Juliette, LESUR Barbara, VERDURE Luc.

ORDRE DU JOUR

- informations du Président

Politique générale
- calendrier administratif et pédagogique 2026-2027
- évolution délégation de Vice-Président

Gestion des ressources humaines
- rapport social unique 2025
- circulaire de gestion des personnels applicable à compter du 1er septembre 2026 et ses annexes
- lignes directrices de gestion indemnitaires et REH applicables à compter du 1er septembre 2026
- campagne d'emplois 2027 : pré-calibrage

Statuts
- modification du modèle des statuts de laboratoires
- règlement intérieur de l'IUT

Elections et désignations
- délibération relative aux élections professionnelles

Informations du Président

Notification budgétaire

La notification initiale vient d'être reçue - en juin. Le budget rectificatif n° 1 est en préparation et sera présenté au CA de juillet.

HCERES

La réunion stratégique a eu lieu la semaine dernière. Quelques éléments de précision sur le déroulé de l'évaluation de l'HCERES ont été donnés. Des échanges ont eu lieu sur un élément nouveau de la procédure : la carte blanche ; le point spécifique que l'établissement souhaite voir évaluer. La « contractualisation » est une lettre d'engagement qui sera signée par la directrice de l'HCERES et le président de l'université qui fixe le cadre dans lequel l'évaluation va se dérouler. Elle est en cours de rédaction. Certains éléments ne changeront pas. Pour l'évaluation des formations, le comité d'experts considérera l'ensemble de l'offre de formation de l'ULHN dont les diplômes d'université. Le comité évaluera l'offre de formation et son pilotage global mais ne produira pas d'évaluation au grain de la formation. L'HCERES précise que le niveau intermédiaire de pilotage à considérer pour l'évaluation du pilotage de l'offre de formation est le niveau des composantes, en relevant qu'il en existe 5 à l'université (3 UFR et 2 instituts). L'ULHN communiquera ses propositions de formations à inclure dans l'échantillon au moment du dépôt de l'auto-évaluation. Il y aura un tirage au sort des formations suivi du choix d'un échantillon de formations par le comité d'experts. Sur l'évaluation de la recherche : une fiche permettant de recueillir les points d'attention pour l'évaluation des unités de recherche sera adressée à la vice-présidence « recherche » (échanges déjà en cours). Une synthèse « recherche » confrontera la stratégie de recherche affichée par l'ULHN. 11 unités de recherche sont à évaluer en vague B ; une 12ème unité (SEBIO) sera évaluée à Reims (car conjointe avec cette université dont la direction est sur place) en vague C. Sur les éléments de calendrier : le dépôt des auto-évaluations des unités de recherche interviendra au plus tard le 30/11/26 ; le dépôt de l'auto-évaluation de l'établissement et de ses formations, au plus tard le 04/01/27. Les visites des unités de recherche débuteront le 08/02/27. Une visite conjointe de l'établissement et de ses formations les 06 – 07 et 08/04/27. L'envoi des rapports sur les unités de recherche interviendra au plus tard le 17/05/27. L'envoi de la version provisoire de la synthèse « recherche » et du rapport d'évaluation de l'établissement et de ses formations interviendra en juillet 2027. Toutes les informations seront communiquées largement.

POLITIQUE GENERALE
Calendrier administratif et pédagogique 2026-2027

Marie BONNIN

Relativement classique par rapport aux années précédentes. On y retrouve les périodes de fermeture de l'établissement : 2 semaines pendant la période dite de Noël et 4 semaines ½ pendant la période des congés estivaux. La date de début du semestre 2 est placée au 11 janvier avec une semaine de pause pédagogique pendant les vacances de février qui sera, cette année, la première semaine des vacances (et non la 2ème comme traditionnellement). On trouve aussi le calendrier du festival « Sur les épaules des géants », la fête de la science qui sera intégralement organisée cette année sur notre campus. En nouveauté, le lancement de la saison « Culture ; art et science » et une petite erreur sur le CDC du 7 septembre qui aura lieu un peu plus tard. Les journées « portes ouvertes » auront lieu les 5 et 6 février.

Le Président

L'évolution sur les vacances de février a été faite compte tenu des demandes des directeurs et directrices de composantes et aussi d'échanges en CFVU.

► **Le calendrier administratif et pédagogique 2026-2027 est voté à l'unanimité.**

Evolution de délégation de vice-président

Le Président
A l'issue de la présentation du bilan d'activités de l'équipe présidentielle lors du dernier CA, l'importance de la professionnalisation dans les activités de notre établissement mais aussi d'un certain nombre de retards, de faiblesses identifiées dans la dynamique globale du projet, avait été pointés. Le PIA4 Excellences a notamment fixé des objectifs très clairs en la matière. Consacrer plus de temps politique à l'accompagnement de cette dimension semble déterminant pour la fin du mandat ; cela sans élargir l'équipe car les compétences sont là. La vice-présidente déléguée en charge de la Vie de Campus et du Dialogue Sciences et Société a accepté de prendre cette dimension « professionnalisation » et de l'ajouter à sa délégation. Muriel de VRIESE ne serait plus déléguée mais vice-présidente de plein exercice sur l'ensemble de ces dimensions. Elle accompagnera dorénavant tout le travail débuté sur la réorganisation de la formation professionnelle ; les objectifs fixés notamment dans le cadre du PIA4 Excellences ; l'objectif structurant de la création du Hub « expertise et qualification » qui a vocation à réunir sur l'ensemble du territoire les acteurs de la formation professionnelle dans l'esprit « campus polytechnique ».

► **L'évolution de la délégation de vice-président est votée à l'unanimité.**

GESTION DES RESSOURCES HUMAINES
Rapport Social Unique 2025

Le Président
Un RSU présenté plus tôt qu'à l'habitude ; fruit d'un travail fourni et dont la synthèse figure dans une note. Des remerciements sont adressés à toutes les personnes ayant participé à la préparation du RSU dans un calendrier imposé.

Corinne GALINHO DA SILVA
Les nouveautés sont le changement de couverture (avec la COM) et la préface politique du 1er vice-président qui permettait de situer le RSU dans l'actualité de notre université. Au chapitre « emplois » et suite aux échanges avec le GT l'an dernier, un tableau a été ajouté pour mettre en avant l'ancienneté moyenne des personnels par catégories, corps et grades. Le taux de rotation dans les services sur plusieurs années a été demandé mais ne correspond pas au RSU qui est une image à un instant T. Cela sera retravaillé hors cadre RSU. Sur de nombreux tableaux, une colonne N-1 a été ajoutée. Une nouvelle catégorie de personnels est apparue : la chaire de professeurs juniors. Le 2ème chapitre qui a été retravaillé, suite à la réunion avec le GT, est celui sur l'organisation du temps de travail. Les représentants du personnel avaient demandé un tableau sur les personnels exerçant les missions dans le cadre du télétravail. Le tableau a été retravaillé par structures et par sexes. La liste des sigles a été entièrement balayée et actualisée.
La Base de Données Sociales a été mise en ligne comme prévu le 27 avril. Suite à la demande d'un représentant du personnel, elle a été modifiée (ajout d'un tableau focus sur les personnels en CDI). Le RSU a été envoyé aux membres du GT « politique » fin mars et le groupe s'est réuni le 8 avril pour un envoi définitif au CSA le 12 mai, conformément au calendrier. La présentation du RSU est plus libre que celle de la BDS qui doit respecter un cadre réglementaire pour la constitution de cette base. Tous les ans, l'AMU organise une visio avec les 75 établissements du supérieur et le ministère. Ceci permet de nous assurer que la collecte des informations est bien faite, d'être dans le cadre réglementaire, respectant ce qui est demandé. La DIRQUAL a en charge la collecte des informations et l'élaboration des tableaux.
Sur le budget, augmentation de 4 % par rapport à 2024 mais la masse salariale a augmenté de 2,6 M€. Cela s'explique par l'augmentation des effectifs (+22 agents) et l'augmentation de la masse salariale globale (détaillée plus loin dans la présentation).

Focus sur les enseignants chercheurs et enseignants titulaires. La population des enseignants chercheurs est -8,2 ETP. Cela s'explique par les départs en mutation non prévus et non compensés par la campagne d'emplois. La population des enseignants du second degré est de -3,5 ETP. La part des femmes est également en légère diminution.
Sur les enseignants chercheurs et enseignants contractuels est en très forte augmentation +19,25 ETP due essentiellement à 7,5 enseignants en CDD et 4,25 enseignants en CDI et la fin des transferts des doctorants de la COMUE (+5) et 3 chercheurs en CDD.
Pour les BIATSS titulaires, la population reste stable (-0,2 ETP). La répartition entre les catégories A, B et C. La catégorie C est toujours la plus représentée avec 34,6 %.
Les BIATSS contractuels et apprentis sont, avec les enseignants contractuels, la population qui augmente le plus. Il s'agit toujours de l'évolution de la suite des recrutements liés aux projets dont l'établissement a été lauréat et la poursuite des recrutements d'apprentis (+3 apprentis et +15,3 catégorie A ; -2 catégorie B et -2,8 catégorie C).
Globalement, l'établissement a recruté en 2025, 32 agents fonctionnaires tous corps confondus que ce soit par le biais de détachement, mutation, concours ou réintégration.
La masse salariale a augmenté de 2,6 M€. Ceci est lié à différentes mesures : l'augmentation du CAS Pensions de 4 points en janvier 2025 et toutes les dispositions réglementaires issues de la loi de programmation de recherche avec la revalorisation du régime indemnitaire des enseignants et enseignants chercheurs ; la revalorisation des contrats doctoraux et la rémunération de la chaire de professeur junior ; les opérations de repyramidage des personnels ITRF et enseignants chercheurs ; le recrutement des contractuels ; le recrutement opéré dans le cadre de certaines réorganisations de services et de départs en retraite ou mutation ; le recrutement supplémentaire de contractuels enseignants compte tenu du départ important d'enseignants titulaires et le montant des prestations sociales qui est également en augmentation.
Les heures complémentaires sont en diminution en 2025. Cette diminution s'accompagne d'une augmentation des heures réalisées par les enseignants de l'établissement avec une diminution des heures réalisées par les vacataires.
Les conditions de travail. 197 agents demandent à effectuer leur activité dans le cadre du télétravail soit +18 majoritairement des femmes (48 % des femmes et 31 % des hommes). 71 % des agents télétravaillent au maximum une journée par semaine. Au-delà de 2 jours, c'est sur prescription médicale.
Les absences pour raison de santé représentent 11 497 jours pour un effectif de 218 agents. Le chiffre de 249 agents (au bas du tableau) s'explique car un agent qui a plusieurs types d'absence est compté autant de fois que de types d'absence. Les agents concernés par 2 types d'absence sont au nombre de 26 (raison de santé et enfant malade). Augmentation principalement liée à des absences pour longue maladie et congés maternité.
La médecine de prévention enregistre une stabilité du nombre de visites mais une variation des types de visites (+20 1ères visites ; +14 visites sur demandes des agents ; -25 visites intermédiaires (visites SMP ou visites infirmiers). A nouveau, on constate une forte augmentation des absences non excusées (+80 contre 48 en 2024). Forte augmentation du passage à l'infirmerie LEBON (+47) pour des soins de première intervention ; des soins de vaccination et des soins ou orientations vers les urgences suite à accident.
Concernant l'action sociale, le budget a augmenté de 37 % (de 120 343 € à 159 763 €. Les aides de la CAAP ; les aides aux études, à la formation ; l'allocation aux parents d'enfants handicapés ; l'accompagnement de la reprise de l'activité sportive en sont les 4 plus forts points de dépenses. Augmentation des aménagements et équipements de postes pour les nouveaux personnels (de 3 560 € à 28 910 €). L'accès à la culture est également en très forte hausse car 121 agents en ont bénéficié contre 18 l'an passé.
La formation des personnels occupe toujours une place prépondérante avec 513 agents formés (-8) mais un nombre de stagiaires en hausse puisqu'un agent peut suivre plusieurs formations. Un nouveau type de formation est très demandé, la formation à l'accompagnement et à l'évolution de carrière. Le nombre d'inscriptions non honorées reste élevé avec 23 % des inscrits.

Remerciements sont adressés à tous les personnels sollicités et notamment à la DRH et la DIRQUAL.

► **Le Rapport Social Unique 2025 est voté à l'unanimité.**

Circulaire de gestion des personnels applicable à compter du 1er septembre 2026 et ses annexes

Marie BONNIN

Pour la mise à jour de la circulaire de gestion pour l'année universitaire à venir, le GT « circulaire de gestion » s'est réuni le 4 mai dernier. Il était constitué du DGS, de la directrice de cabinet, de la DRH et pour les représentants du personnel : Lucie BONNIN ; Christel BRUMENT ; Anne DUTOT ; Myriam LEFEVRE et Anne RICHEUX. Peu de modifications. 3 ajouts : le congé de naissance qui a été institué le 1er janvier et qui entre en vigueur le 1er juillet pour tous les enfants qui seraient nés ou accueillis à partir du 1er janvier 2026. Ce congé peut durer jusqu'à 2 mois, le premier mois étant rémunéré jusqu'à 70 % ; le deuxième à 60 % et ce congé doit être pris dans les 9 mois de la naissance ou de l'accueil de l'enfant. A été ajoutée la référence au guide à destination des agents sur les arrêts maladie. Ces guides ont été réalisés au cours des GT QVCT. Un guide est dédié aux agents titulaires et un autre aux agents contractuels et plutôt que de remettre in extenso tout ce qu'il y a dedans, une référence a été ajoutée à l'endroit de l'intranet où on peut les retrouver. Un rappel a été fait sur les règles de report de congés pour les congés maternité des enseignants et enseignants chercheurs. Il est possible de réduire son service d'enseignement pour cause de congés non pris, à hauteur de 50 minutes par jour de congés non pris dans la limite de 25 jours donc de 21 heures. Le service d'enseignement d'un enseignant qui viendrait à avoir été en congé maternité pendant la période de congé estivale et qui n'aurait donc pas pu prendre ses congés, peut-être – en accord avec sa composante d'affectation – diminué jusqu'à 21 heures d'enseignement. Pour les modifications, elle concerne le temps de travail annuel. L'année prochaine, la durée annuelle de travail sera de 1 558 heures et 1681 heures pour les agents logés. Pour les annexes à la circulaire de gestion, l'annexe sur le télétravail n'a pas de modification. Pour l'annexe sur les astreintes et sujétions, ce sont des modifications « cosmétiques » car étaient déjà faites : la possibilité d'indemnisation ou de compensation horaire (ajoutée) pour les sujétions ; le rappel de la prise en considération du temps de trajet dans la compensation horaire des sujétions (quand on part à un salon étudiant le week-end et qu'on rentre un dimanche, le temps de trajet du dimanche est recrédité) et la possibilité de compléter des tableaux directement accessibles sur l'intranet plutôt que d'avoir toujours avec soi la circulaire de gestion et son tableau Excel – c'est plus simple et facile à remplir. Un rapide focus sur les jours de fermeture au nombre de 5 : le 11 novembre ; le 29 mars ; le 6 mai ; le 17 mai et le 14 juillet. Les périodes de fermeture sont ainsi réparties : du vendredi 18 décembre au soir au lundi 4 janvier au matin ; le jeudi 6 et le vendredi 7 mai pour le pont de l'Ascension ; le lundi 17 mai pour la Pentecôte (jour chômé) et pour la période estivale : du vendredi 16 juillet au soir au jeudi 19 août au matin.

► **La circulaire de gestion des personnels est votée à l'unanimité.**

Lignes directrices de gestion indemnitaires et REH applicables à compter du 1er septembre 2026

Marie BONNIN

Pour ce travail, le groupe s'est réuni le 14 octobre ; le 8 décembre ; le 12 février et le 10 avril. Ce GT est constitué de membres issus du CSA mais aussi du CA et du CAC ainsi que de tous les directeurs de composantes. Le travail a porté principalement sur les missions liées aux fonctions de directions adjointes, fonctionnelles et de départements qui relèvent de la composante 2 du RIPEC et sur les missions qui relèvent de la direction des études qui, elles, sont prises en considération au titre du référentiel équivalence horaire. Cela a permis de travailler à la création de fiches de missions. Concernant les modifications, une seule a été faite dans le corps du texte qui laisse la possibilité pour

les enseignants contractuels de percevoir du REH sous réserve de disposer d'une lettre de mission de la présidence. Cela est possible à l'heure actuelle pour les enseignants contractuels en CDD sous réserve d'une lettre de mission et pour les enseignants contractuels en CDI. Là, on rajoute les enseignants chercheurs contractuels.
Concernant les modifications propres au REH, dans le tableau Excel annexé au corps du texte. Pour les responsables de mentions de diplômes, l'an dernier était prévu un volume d'heures équivalent TD attribuable (de 10 à 40 heures équivalent TD). Il est réduit de 10 à 20 heures. Pour les responsables de licences professionnelles, un oubli ne précisait pas que toutes les heures équivalent TD qui figurent dans le REH sont des plafonds et qu'on a le droit d'attribuer moins. Chaque fois que cela a été nécessaire, il a été rajouté « jusqu'à ».
Concernant la commission d'examen des candidatures hors « Percoursup » donc hors L1, il a été ajouté la référence aux licences professionnelles. C'était déjà attribué en REH mais pas écrit dans le tableau.
Ont été modifiées les fourchettes. L'an dernier, la première fourchette était entre 50 et 200 candidatures puis entre 200 et 500 candidatures puis au-delà. On a réduit à 2 fourchettes : une entre 50 et 500 candidatures avec jusqu'à 12 heures équivalent TD attribuées et un au-delà de 500 candidatures avec jusqu'à 20 heures équivalent TD attribuées.
Pour les suivis de stage, on a précisé ce qu'on entendait par stage avec visite en considérant qu'on peut être en visite, en visio. Cela devait être précisé. Enfin pour la transformation de diplômes ou de parcours, l'an dernier une limite avait été fixée à 40 heures équivalent TD attribuables dans la fourchette allant de 20 à 100 heures équivalent TD. Là, on a enlevé la limite de 40 heures considérant que de, toutes façons, le volume est déterminé par une commission ad hoc avant validation par la CFVU.

Les lignes directrices de gestion indemnitaires et REH sont votées à l'unanimité.

Campagne d'emplois 2027 : pré-calibrage

Le Président
Désormais, 2 phases dans la campagne d'emplois : le pré-calibrage et le pré-profilage avant l'été et ensuite, en fonction d'ajustements éventuels, le calibrage et le profilage à la rentrée pendant l'automne. A la mise en place de ces 2 phases, l'idée était de donner plus de visibilité aux composantes, aux laboratoires, aux services – un peu plus tôt dans l'année – pour avoir un travail de fond sur la pertinence des remontées, les réels besoins et ne pas se retrouver dans une certaine précipitation de fin d'année civile. Sont tenus compte, la campagne d'emplois précédente, des départs à la retraite qui sont connus (plus compliqués à gérer car des prévisions sont faites sur les âges théoriques et des informations à disposition en RH et certains collègues changent d'avis), des mutations, des endo-recrutements sur une campagne donnée... L'an dernier, on a sous-estimé les 10 départs en mutation des enseignants chercheurs.
La campagne d'emplois et le budget doivent être validés par le rectorat dans le contexte national qu'on connaît. De plus en plus d'universités sont soumises à des plans de retour à l'équilibre ou vont avoir des difficultés de recrutement voire ne seront pas autorisées à recruter du tout. L'ULHN résiste plutôt bien. Le pré-calibrage présenté est donc prudent. Au moment, du calibrage, un petit effort sera demandé sur l'enveloppe proposée ce jour. Cette enveloppe est estimée à 1,141 M€ en année pleine. Année pleine = on recrute en septembre donc 1/3 du coût de l'enseignant ou de l'enseignant chercheur recruté et à partir de l'année suivante, on a évidemment une année complète. En termes de répartition, cette enveloppe nous permettrait de recruter 3 PU ; 6 MC ; 2 enseignants du secondaire affectés dans le supérieur ; 1 catégorie A ; 2 catégorie B et 1 catégorie C. D'ores et déjà, 1 ESAS supplémentaire a été ajouté aux ESAS car nous avons constaté un recrutement infructueux à l'IUT cette année sur la campagne 2026.

Au moment de la préparation de ce pré-calibrage, le résultat de tous les comités de sélection cette année n'était pas connu. Validés cette semaine par nos instances, les comités de sélection sur les concours de PU ont placé en première position, des MC locaux ; ceci s'appelant de l'endo-recrutement. Le pré-calibrage et le calibrage ne devraient pas être très différents car toutes les remontées des besoins des composantes, des laboratoires, des services sont en la possession du président ; que le travail d'analyse a déjà commencé. Sur cette base, la campagne d'emplois devrait faire sens ; ne satisfera peut-être pas toutes les demandes remontées mais répondrait a minima à toutes les situations prioritaires et d'urgence identifiées. Si des rajouts doivent être demandés, ils seront faits avec prudence auprès de la tutelle et resteront raisonnables. Les relations avec le rectorat sont extrêmement fluides. Les argumentaires doivent tenir compte des départs ; des situations de tension mais doivent être dans une dynamique de projets. Globalement, il est satisfait de la manière dont les laboratoires, les composantes et les services se sont approprié l'exercice car les argumentaires sont de plus en plus consistants.
En termes de calendrier : le pré-profilage au CSA du 23 juin puis en CAC plénier le 30 juin (étude des pré-profils des enseignants chercheurs et enseignants) et ensuite en CA du 2 juillet.

► **La campagne d'emplois 2027 : pré-calibrage est votée à l'unanimité.**

STATUTS
Modification du modèle des statuts de laboratoires

Perrine DEPORTE
En 2024, un modèle de statuts qui s'appliquerait à tous les laboratoires avait été proposé et accepté. Il était prévu dans les anciens statuts, la mise en place d'un arrêté de composition de laboratoire qui devait se faire 2 fois par an (en septembre et en janvier). Une petite modification pour fluidifier le travail des collègues : un arrêté de composition de laboratoire en janvier.

► **La modification du modèle des statuts de laboratoire est votée à l'unanimité.**

Règlement intérieur de l'IUT

Perrine DEPORTE
Déjà proposé en CA, il y a quelques temps au cours duquel des remarques et propositions ont été formulées. Le titre 1 du RI reprenait quasiment tous les articles du code pénal sur le harcèlement notamment et les VSS. Il apparaissait gênant d'avoir ces éléments dès l'introduction du RI et qu'il n'était pas nécessaire de faire un rappel du code pénal étant donnée la politique de l'établissement qui va à l'encontre de ce type de comportement. L'IUT s'inscrit évidemment dans cette politique et son RI rappelle toutes les règles qui régissent ces aspects-là.

► **Le règlement intérieur de l'IUT est voté à l'unanimité.**

ELECTIONS ET DESIGNATIONS
Délibération relative aux élections professionnelles

Perrine DEPORTE
Les élections professionnelles sont prévues pour décembre 2026. Il est proposé de mettre à jour la délibération de la création du CSA adoptée en 2022 pour actualiser notamment les chiffres de l'article 3 sur le nombre d'agents représentés dans chaque catégorie. C'est la seule modification sur cette délibération.

► **La délibération relative aux élections professionnelles est votée à l'unanimité.**

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

Le secrétaire de séance, **Christel BRUMENT** Tous ULHN	Le Président de l'Université Le Havre Normandie **Pedro LAGES DOS SANTOS**
	Le Président de l'Université Le Havre Normandie Pedro LAGES DOS SANTOS