

## 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°2929/2025/CR      Domaine : Compte-rendu

Le Conseil d'administration de l'université Le Havre Normandie réuni en formation plénière le 11/12/2025 délibère sur :

### **Article 1:**

**Le Conseil d'administration est réuni afin de se prononcer sur l'approbation des comptes rendus des séances des 15 mai 2025, 12 juin 2025, 3 juillet 2025 et 16 octobre 2025.**

### **Article 2:**

**Le Conseil d'administration approuve l'ensemble des comptes rendus mentionnés à l'article précédent.**

### **Article 3:**

**Les comptes rendus seront annexés à la présente délibération.**

**Le Président de l'Université Le Havre Normandie**

**Pedro LAGES DOS SANTOS**

Adoption à l'unanimité


## COMPTE RENDU DU CONSEIL D'ADMINISTRATION le 15 mai 2025

**Étaient présents** : AMMAMI Mohamed Tahar, BARAKAT Georges, BARREY Yoann, BERTRAND Gaëlle, BRUMENT Christel, CHEVÉ Morgane, DE VRIÈSE Muriel, DYCK Vinayagamourthy, KHARMICH Zouhair, LAGES DOS SANTOS Pedro, LANGLOIS Emeline, LEDUC Damien, LE LUYER Mathilde, LEVARAY Marie, MARIN François, MICHEL Nolan, ROY Jean-Marc, SCHNEIDER Ioan, SNOCC Fabien, TAIBI Saïd, VERZELLONI Chrystèle.

**Étaient excusés** : AFIOUNI Nada, AVICEAU Lina, BALOCHE Clément, BARON Marie-Laure, BARON Nicolas, BARENTON-GUILLAS Julie, BAYEUX Zoé, BENTO DA COSTA Lucas, BRIERE Patrice, DUPUIS Laura, CHION-VERDIERE Léa, COUTURIAUX Joshua, DUCROT Arnaud, DUPUIS Laura, GUEROUT Christelle, ISMAEL NOURDINE Abdallah, LAGES DOS SANTOS Pedro, LAVENU Nathan, PIVRON Mickaël, PREVEL Julien, SAINT MARTIN Florent, VANHÉE Lucie.

**Assistaient en tant qu'invités** : BONNIN Marie, CASTORIO Jean-Noël, CHEVALLEREAU Yann, DEPORTE Perrine, DUFLO Hugues, FRANKLIN Hervé, JÉGADEN Caroline, LE LUYER Juliette, MOISSON Matis, PICARD Céline, POULAIN Mathilde, VERDURE Luc, LEBOUIS Stéphanie (Rectorat).

---

### ORDRE DU JOUR

#### Informations du président

#### Approbation du compte rendu du 17 octobre 2024

#### Politique générale

Présentation des orientations relatives au projet de descente de l'IUT dans le cadre de la préparation du schéma pluriannuel de stratégie immobilière

#### Gestion des ressources humaines

Bilan du schéma directeur pluriannuel du handicap  
Volumétrie RIPEC C3

#### Offre de formation et vie universitaire

Projets étudiants

#### Statut

Conventions

- La secrétaire de séance est **Morgane CHEVÉ** (Ensemble pour l'ULHN)

#### 19 présents et 7 Procurations :

- BAYEUX Zoé à BRUMENT Christel
- BENTO DA COSTA Lucas à LANGLOIS Emeline
- DUCROT Arnaud à CHEVE Morgane
- LAVENU Nathan à MICHEL Nolan
- PRÉVEL Julien à LAGES DOS SANTOS Pedro
- SNOCK Fabien à KHARMICH Zouhair
- AFIOUNI Nada à LEDUC Damien

## Informations du président

**Le Président** souhaite parler du décès du collègue David CHARLES qui était maître de conférences en lettres, affecté aux lettres et sciences humaines et au laboratoire GRIC. Il est décédé le 24 avril dernier. Un mot a été adressé à la communauté il y a quelques jours ; une pensée pour lui et ses proches et une minute de silence est tenue en séance.

**Le Président** a reçu un courrier de la nouvelle présidente de l'HCERES. Il en lit quelques éléments en diagonale :

*« Je vous écris concernant le calendrier de la vague B et les changements envisagés dans nos méthodes d'évaluation. Concernant le déroulement des évaluations, nous serons en mesure de communiquer un calendrier indicatif à la fin du mois. Je souhaitais cependant vous prévenir dès maintenant que nous envisageons de différer le lancement de la vague pour produire de nouveaux référentiels après avoir pris le temps de la concertation et en ayant pleinement anticipé les implications concrètes des changements à venir. Il serait donc contre-productif que vos équipes commencent le travail en prenant pour références les documents de la vague A qui seront modifiés de façon substantielle. Nous allons en effet procéder au changement permettant de considérablement simplifier l'évaluation et de la placer à un niveau plus stratégique. Notre objectif est que l'évaluation soit davantage personnalisée et qu'elle tienne compte de la caractérisation de chaque établissement et de sa stratégie singulière. Nous avons également pour objectif d'alléger l'ensemble des référentiels et de nous appuyer exclusivement sur des données et des documents utilisés dans vos établissements sans format préétabli. Ces changements s'appliqueront aux trois niveaux d'évaluation : l'évaluation institutionnelle ; l'évaluation des formations et l'évaluation des unités de recherche. Par ces simplifications, notre objectif est, enfin, que la durée de l'évaluation soit considérablement raccourcie pour chaque établissement et toutes les entités qui le concernent. ; l'objectif étant de tendre vers une durée d'environ un an entre la première rencontre stratégique et la publication du rapport.*

Il poursuit par une lecture in extenso :

*« Depuis ma nomination le 3 mars dernier, j'ai organisé des consultations bilatérales avec un certain nombre de parties prenantes de l'enseignement supérieur et de la recherche : syndicats étudiants et des personnels ; conférences d'établissements ; conseils au sein des organismes ; présidents et présidentes d'université, d'écoles et d'organismes ; directeurs et directrices d'unités et responsables de formations ; experts et expertes de l'évaluation. Ces premières consultations ont permis de faire émerger un diagnostic partagé et d'identifier les grandes lignes des réformes que je viens d'évoquer. Il est désormais nécessaire de prendre le temps d'une concertation collective pour ouvrir les chantiers de façon plus opérationnelle. L'objectif global est d'aboutir à un système d'évaluation réformé donnant une plus grande place à la confiance et à l'autonomie stratégique des établissements ».*

Elle termine en proposant de rencontrer le président pour pouvoir en parler.

Vous l'aurez compris – pour celles et ceux qui ont l'habitude de l'exercice – il y avait des rumeurs selon lesquelles les choses pouvaient évoluer de manière substantielle – c'est manifestement confirmé par la présidente de l'HCERES. On nous parle de simplification. Il pense que tout le monde verra cela plutôt d'un bon œil. Ce qu'il trouve intéressant, c'est de faire référence à nos données et nos documents, qui peut-être va nous permettre de faire quelques synergies dans le pilotage et différents comptes rendus qu'on nous demande régulièrement de faire pour celles et ceux parmi vous qui avez des informations sur la vague A, en discussion avec des collègues que vous avez dans des établissements de la vague A : attention, la méthodologie qui a été utilisée pour la vague A ; les documents qui ont été utilisés pour la vague A – a priori – ne concerneront pas la vague B et donc la nôtre. Evidemment, dès qu'on aura plus d'informations, on pourra communiquer auprès de la communauté.

**Georges BARAKAT, élu sur la liste EUCLID – SNESUP-FSU**, dit que nous sommes tous au courant du cheminement parlementaire de cette affaire-là. On ne sait pas très bien ce que cela va donner à la fin : première chose. Deuxième chose : les collègues, partout en France et au Havre aussi, ont pris l'habitude de préparer, tous les ans, sous un format calqué sur l'évaluation précédente, la production

de leurs services, unités de recherche, en préparation de l'évaluation. Donc la simplification – comme l'a dit le président – peut intéresser beaucoup de monde, surtout tous ces tableaux dont on se demande pourquoi on les fait des fois. Les établissements, y compris le nôtre, se sont équipés de logiciels extrêmement coûteux pour gérer toute cette masse de données : données concernant la recherche ; données concernant les formations .... C'est beaucoup d'investissement et de force de travail. Un naufrage d'évaluation constaté par ceux qui nous demandaient de récolter toutes ces données ; tout cela ; tout cet investissement. Aujourd'hui, on nous parle de simplification. On ne sait même pas ce que cela veut dire. Il conseille aux collègues – peut-être pas de continuer sur la même lancée – mais en tous les cas de continuer à collecter les données car c'est tellement changeant en ce moment que c'est inquiétant. Donc, il vaut mieux continuer à avoir ces données. Ensuite, cette notion de documents internes, elle est quand même dangereuse car notre université n'a pas les moyens de Paris-Saclay ; n'a pas les moyens de Strasbourg. Ces établissements-là ont un nombre incroyable de fonctionnaires (plusieurs milliers), sont capables de produire des documents aussi efficaces et aussi valeureux et aussi représentatifs de masse importante de l'enseignement supérieur en leur sein. Parce que de toute façon les experts viennent – pas seulement – mais en grande majorité, de là. C'est une question de statistique. Du coup, il faudrait qu'on fasse attention, nous les petits établissements – on est quand même une bonne vingtaine dans cette situation – à ce que nos documents internes ne soient pas considérés, par cette même agence-là, comme non-conformes aux documents internes qu'ils vont rencontrer dans ces grands établissements. On nous l'a déjà fait par le passé. Méfions-nous des conséquences de ce type de simplification. Des fois simplifier, c'est éliminer les petits aussi.

**Le Président** entend bien. Sur la question de bien faire le distinguo entre collecter des données et adopter la méthodologie et les documents des précédentes évaluations, tu as raison Georges BARAKAT. Je n'ai pas dit aux collègues d'arrêter de poursuivre leurs activités ; d'arrêter de collecter les données qui paraissent idoines. Le stop – s'il y en a un – c'est commencer à se mettre dans l'exercice de remplir des documents qui seraient les documents qu'on connaissait précédemment puisque – a priori – ceux-là pourraient changer. Mais on pourrait aussi décider nous en interne, de rester calqués sur les documents qui étaient demandés à l'époque et pour le coup, cela nous donne une forme d'autonomie dans l'exercice. Ensuite, quand tu parles des petits établissements en face des gros. Je souscris complètement à ce que tu dis ; sur le fait qu'on n'a pas toujours les mêmes ressources humaines sur un certain nombre d'activités. Pour autant, quand même, en termes de pilotage, on n'a vraiment pas à rougir de notre capacité à faire. Si je le dis, ça n'est pas seulement ce que j'observe au quotidien. C'est le retour que j'ai du rectorat comme du ministère. On a su se donner les moyens et notamment les moyens humains de suivre au mieux nos activités. D'un point de vue stratégique, ce que je trouve intéressant quand on a de l'autonomie sur la manière dont on rend compte, c'est bien qu'on est les mieux placés pour faire ressortir ce qui est pertinent dans notre projet. Pour le coup, je le vois comme quelque chose de plutôt positif. Maintenant je m'associe aux précautions que tu prends. C'est tellement instable et volatile qu'il ne faudrait pas non plus prendre pour argent comptant cette idée de simplification où tout va être – par définition - plus simple. On ne sait pas, dans quelques mois, à quelle sauce on sera mangés ; comment des documents qui disparaîtraient pourraient faire place à de nouveaux documents peut-être encore plus lourds même si présentés comme simplifiant les choses. Cela, on est d'accord là-dessus.

Répondant à une question (qu'on n'entend pas) de **Jean-Marc ROY, le Président** répond que c'est pour toutes les vagues qui vont suivre donc, par définition, pour la vague B.

**Le Président** voulait dire deux mots sur le fait que nous ayons enfin reçu notre notification de subvention pour charge de service public ; au mois de mai, il était temps. Cela arrive de temps en temps. Je précise que ça n'est pas que pour nous. C'est pour tout le monde pareil. Vous avez suivi l'épisode des services votés sur le début de l'année universitaire ; vote de la loi de finances. Tout cela a évidemment beaucoup ralenti les choses. Dans cette notification, pas de mauvaises nouvelles : nous avons bien eu la confirmation du CAS pension. Pour rappel, on avait construit un budget 2025 sans

financement de CAS pension. Les débats parlementaires ont finalement réintroduit le financement des CAS pension dans les établissements. Cela va nous amener à faire quelques ajustements au budget rectificatif n° 1. On commence à avoir quelques petites idées dont on parlera en juin et en juillet, sur les deux CA à venir. Comment, peut-être de manière significative, on pourrait tenir compte de cette masse salariale supplémentaire ? Pour rappel, pour ceux qui n'ont plus le chiffre en tête, on est quasiment à 1 M€ quand on parle du CAS pension. Donc BR1 à venir et, en même temps que le BR1 – je l'avais déjà dit et je le confirme – nous faisons évoluer la campagne d'emplois. Nous aurons bien une phase de pré-calibrage et de pré-profilage avant l'été donc dans les deux prochains CA qui accompagneront évidemment notre débat d'orientation budgétaire. Quand je parle de pré-calibrage, de pré-profilage, je considère que nous ne ferons pas forcément un vote définitif sur les recrutements en 2026. On se donnera la possibilité de fixer un cap clair notamment les grandes masses en matière de calibrage, peut-être quelques grandes lignes sur les profilages compte tenu des remontées que nous avons déjà eues les années passées. Sur cette base-là, les composantes, les laboratoires et les services vont pouvoir se positionner et si les remontées sont pertinentes, on aura la possibilité à l'automne de faire quelques ajustements sur ces pré-calibrages et pré-profilages. Cela va nous permettre d'avoir une approche du processus de campagne d'emplois un petit peu plus dynamique que ce qu'on avait par le passé.

**Le Président** poursuit. Dans le même esprit « emploi / recrutement » : je vous informe que nous avons obtenu une deuxième chaire de professeur junior. Nous avons fait une première demande, il y a deux ans, avec le laboratoire de mathématiques. Nous l'avons obtenue. Le recrutement a été fait il y a quelques mois. Nous avons déposé, avec les collègues du LOMC, une deuxième demande de chaire de professeur junior. Là, nous sommes sur les interactions « océan/atmosphère et turbulences ». On est sur la physique, pour parler de discipline. Nous avons obtenu également cette deuxième CPJ. C'est quelque chose d'extrêmement intéressant. Rappelez-vous, quand on parle de CPJ, on parle du financement du salaire d'un enseignant chercheur mais aussi d'une enveloppe de 200 K€ d'environnement pour cette chaire. J'en profite pour le dire – même si la question ne m'est pas posée – il n'est évidemment pas question de multiplier à l'infini les chaires de professeur junior. C'est une modalité spécifique. La concurrence est grande et elles ne sont pas distribuées comme des petits pains. Je crois qu'à l'université de Rouen, cette année, ils en ont eu 3 et à Caen, 2 ou 3. Ce ne sont pas des choses qui se multiplient dans les établissements.

**Georges BARAKAT, élu sur la liste EUCLID – SNESUP-FSU**, comprend qu'un président d'université annonce un CA, des points marqués, des projets qui réussissent, des financements qui arrivent. Je comprends sa position comme président. Cependant, je rappelle notre position comme organisation syndicale – le SNESUP FSU – de refus de toute forme de précarisation des emplois à l'université. Toutes formes de précarisation et elles sont nombreuses. Les CPJ en font partie malheureusement. C'est un emploi qui dure 3 ans et renouvelé une seule fois. A l'issue de ce contrat, il n'y a pas d'obligation formelle que l'Etat s'impose pour intégrer ces collègues dans la fonction publique ; pour être titulaire ; pour les stabiliser ; pour leur proposer un CDI (pour utiliser un vocabulaire du privé). Ce sont des mesures qui paraissent généreuses mais en réalité, elles ne le sont pas. Au lieu de faire cela, l'Etat peut proposer plus de postes de PU aux collègues et ceux qui seront recrutés, feront le même travail, peut-être avec plus d'enthousiasme et de stabilité, de vision avec des familles, avec des projets etc. que ce qui est proposé actuellement. Reprendre certains modes de fonctionnement des universités anglo-saxonnes n'est pas l'alpha et l'oméga de ce qu'on pourrait faire dans l'ESR.

**Le Président** répond qu'on a déjà eu l'occasion d'en parler. On pourrait faire un débat sur la notion de précarité. Je ne vais pas aller là-dessus. Pour éclairer tout le monde, je vais faire quelques précisions. La chaire de professeur junior : on a un financement pour le temps de la chaire, notamment avec un environnement à 200K€. Je vous rappelle qu'elle prend place dans un environnement qui est celui de l'université qui l'accueille et charge à nous d'avoir une stratégie d'accompagnement de ce type de recrutement. Parce que ce que tu dis pour la chaire de professeur junior, en fait, c'est vrai pour

n'importe quel CDD qui signe à l'université. Et des CDD, on en signe depuis des années. Certains trouveront peut-être qu'on en signe trop, pas assez. Ça n'est pas mon sujet. La réalité – je l'ai déjà dit et je le répète ici – les missions qui ont vocation à être pérennes à l'université et donc les recrutements de contractuels qui se font sur ces missions, doivent donner lieu à la programmation de possibilités de concours. Ça c'est le premier point. Les possibilités de cédésation existent aussi. On le fait peut-être de plus en plus par rapport à ce qu'on a connu il y a 10 ou 15 ans. Sur la CPJ en particulier, le financement du salaire de l'enseignant chercheur recruté, tu le gardes. C'est écrit. C'est dans les textes. Après tu pourras me dire « sur la base du financement donné, en fait ça ne permet pas de financer complètement etc. ». Mais dans une gestion prévisionnelle des emplois, charge à nous de faire en sorte que les possibilités de cédésation ou de concours existent pour ces collègues-là. Je respecte la volonté de certains collègues de vouloir venir temporairement à l'université du Havre pendant 1, 2, 3, 4, 5 ans et ensuite partir ailleurs faire autre chose. Et c'est le monde dans lequel on vit aujourd'hui et il faut aussi qu'on donne des possibilités pour que ces personnes-là soient accueillies dans les meilleures conditions et que ça soit évidemment au bénéfice de l'établissement et du service public en général. Je finis comme j'ai commencé. Je respecte complètement la position syndicale mais voilà quelques éléments d'explication qui me feront dire que, oui, on peut se satisfaire d'avoir obtenu une CPJ. Charge à nous de faire un bilan positif dans 1, 2, 5 ans de ces CPJ, à savoir que ça a effectivement atteint les objectifs qu'on peut se fixer sur le projet en lui-même et ensuite qu'on n'ait pas de problème de précarité et de pérennisation de ces collègues-là s'ils souhaitent effectivement rester dans notre établissement. Mon engagement durera le temps qu'il durera, c'est évident. Moi en tous cas, je travaillerai dans cette perspective de surtout pas être dans de la précarisation de l'enseignement supérieur. Je pense l'avoir déjà dit de nombreuses fois.

**Georges BARAKAT, élu sur la liste EUCLID – SNESUP-FSU**, rappelle que notre combat n'est pas contre les équipes présidentielles car elles font ce qu'elles peuvent avec ce qu'on leur donne comme moyens pour le faire. Par conséquent, notre combat est contre un esprit politique libéral qui souffle sur notre pays et d'autres pays dans le monde. La liberté de quelques-uns ne justifie en aucun cas la tristesse et la misère de beaucoup.

**Damien LEDUC, élu sur la liste EUCLID – SNESUP-FSU**, a déjà entendu l'argument sur le côté peu pérenne des choses. Quand on a le statut fonctionnaire, le fonctionnaire peut toujours démissionner. Donc, pour moi, l'argument de dire : le monde va vite ; certains ne veulent pas s'attacher – pas de problème. On peut leur donner un poste de fonctionnaire ; libre à eux de demander une mutation ou de démissionner. Cela arrive.

**Le Président** est d'accord. J'en suis témoin régulièrement. Il y a des collègues qui ne veulent pas passer de concours. C'est bien que cette option-là fait sens pour une partie de la population. Je respecte ça.

**Mohammed AMMAMI, élu CDUH – SGEN-CFDT** ne va pas entrer dans les débats. J'admets être un petit peu libéral. Il y a une demande qui a été formulée par le laboratoire LOMC. J'ai voté pour, même si je ne suis pas convaincu. Pourquoi on ne remet pas 2 ou 3 demandes ? Quand j'entends que l'université de Rouen fait 3 demandes et 2 à Caen, pourquoi pour nous il n'y a qu'une seule demande ? Est-ce qu'on peut faire plus ? et comment ?

**Le Président** répond. Ne confondons pas demande et obtention de CPJ. Pour les 3 ou 4 CPJ que nos collègues rouennais et caennais ont obtenues, je ne saurais pas vous dire combien ils avaient formulé de demandes. Est-ce qu'ils en ont formulé 20, 30, 40. J'en ai strictement aucune idée. Normalement effectivement on est borné mais je ne sais pas dire. Mathilde LE LUYER me fait signe qu'a priori c'est beaucoup plus que ce qu'ils ont obtenu. Nous, on avait fait une demande. On en a obtenu une. Personnellement, je n'avais rien contre le fait d'en faire plus mais il faut suivre aussi ce qui s'est passé précédemment. Je m'étais engagé justement à ne pas partir dans la course à la CPJ pour être sûr, justement, qu'on maîtrisait bien les conditions dans lesquelles ces CPJ arrivaient dans l'établissement ;

qu'elles soient bien en phase avec le projet d'établissement et qu'on se rende compte, chemin faisant, de ce que cela impliquait et des conséquences, pour l'individu comme pour notre établissement. Cela me convient très bien qu'on ait fait une demande par an et qu'on ait 100 % de réussite. Maintenant, comme je le disais, on va faire le bilan au fur et à mesure. Ce n'est pas moi qui vais brider les propositions des collègues ou des laboratoires. Sachez que je n'ai censuré aucune demande cette année. On a pas mal de collègues qui disent « on a des idées ; on souhaite déposer un dossier mais pour le moment ce n'est pas complètement mûr ». Et bien, si ça n'est pas complètement mûr, il est souhaitable de le travailler encore pour pouvoir avoir des chances d'être lauréat. La limite normalement, c'est un ratio par rapport au nombre de PU qu'on met dans la campagne d'emplois et en l'occurrence, vous ne pouvez pas en demander plus que la moitié.

**Le Président** termine sur les informations. J'ai oublié d'en parler quand je vous ai parlé du BR1. Vous le savez, on a un contrat d'objectifs, de moyens et de performance en cours. Dans la notification, nous n'avons pas la dernière tranche du contrat d'objectifs, de moyens et de performance. On nous a expliqué que ça va venir juste après. Je pense que tout cela est dû à la situation globale des COMP, qui est en cours d'évolution. Pour rappel, le contrat d'objectifs, de moyens et de performance concernait 0,8 % de la subvention pour charge de service public des établissements. Chez nous, cela représentait 1,5 M€ sur 3 ans. Le projet du ministère – et c'est en cours d'expérimentation dans les établissements du sud-ouest - il faut généraliser le contrat d'objectifs, de moyens et de performance à la totalité de la subvention pour charge de service public. Donc, l'exercice qu'on a fait sur quelques objectifs, sur l'équivalent d'1,5 M€, et bien, a priori – on va voir comment se passent les expérimentations mais pour l'instant, on n'est pas concernés – ça se fera sur l'ensemble de la subvention pour charge de service public. Là encore, dès qu'on a des éléments plus précis, je reviens vers vous.

Dernière information mais j'aurais pu commencer par celle-là. Je laisse la parole à Yann CHEVALLEREAU, notre nouveau directeur général des services, afin qu'il se présente. Je lui souhaite la bienvenue et bon courage car il y a beaucoup de travail.

**Yann CHEVALLEREAU, directeur général des services**, salue l'assistance. C'est un plaisir d'être dans cette université. J'ai travaillé un peu partout au cours de ma carrière : aussi bien en université ; en rectorat ; en inspection académique ; au muséum d'histoire naturelle ou en établissement scolaire. Je rejoins avec plaisir cette belle université et je ne manquerai pas de travailler avec vous tous, dans la joie. J'ai l'habitude de sourire et de plaisanter. On peut faire les choses sérieusement sans se prendre au sérieux et de manière agréable. C'est le but.

#### **Approbation du compte rendu du 17 octobre 2024.**

- **Le compte rendu du 17 octobre 2024 est voté à l'unanimité.**

#### **Politique générale**

#### **Présentation des orientations relatives au projet de descente de l'IUT dans le cadre de la préparation du schéma pluriannuel de stratégie immobilière**

**Le Président** rappelle les grandes lignes de relocalisation de l'IUT et l'objectif de ce point à l'ordre du jour. On aura l'occasion d'en parler plus longuement dans le cadre du schéma pluriannuel de stratégie immobilière (SPSI) que nous devons passer en CA le mois prochain. Ce SPSI, c'est le document qui accompagne toute la stratégie immobilière des établissements. Nous travaillons dessus déjà depuis fort longtemps. On parle vraiment d'un travail extrêmement complexe, accompagné par un cabinet. Il faut être en capacité de faire un passage au scanner complet de notre immobilier et c'est une tâche encore plus complexe que ce que j'imaginai. Une fois qu'on a fait ça : évidemment définir les grandes orientations qui accompagnent le développement de nos activités. Le problème – si je peux le qualifier

ainsi - est que notre SPSI n'étant pas encore voté. Le projet de relocalisation de l'IUT qui est dans sa phase de finalisation du document unique de validation qui va permettre aux financeurs de lancer les études, en fait, manque d'une position formelle du conseil d'administration de l'établissement sur la valeur stratégique de la relocalisation de l'IUT sur Frissard. C'est pour cela que je vous le passe aujourd'hui et je le répète, on aura l'occasion, dans le cadre du SPSI, d'en parler peut-être encore plus longuement et avec plus de détails, ce projet ; les grandes lignes du projet. Certains d'entre vous les connaissent depuis longtemps car ça n'est pas un projet tout jeune. Là, on vous parle du CPER 2021 et 2027. En fait, pour les plus anciens, la relocalisation de l'IUT, on en parlait déjà au début des années 2000. J'allais dire qu'on est un certain nombre à s'être cassé les dents sur ce projet car on peut avoir évidemment les meilleures idées du monde, ensuite, il faut réussir à les financer. Un projet de cette envergure, on ne parle pas de petit financement. Je me souviens d'un administrateur, il y a quelques années, Innocent MUTABAZI pour ne pas le citer, qui me rappelait qu'en tant que vice-président, je présentais à nouveau ce projet de relocalisation de l'IUT. Il me rappelait justement que ce projet remontait à loin et que malheureusement on n'avait jamais réussi à lui donner une réalité concrète. Dans les années 2015/16, nous avons travaillé avec Pascal REGHEM à donner une chance à ce projet d'exister. C'était dans le cadre du CPER 2025/2020. Nous avons réussi à faire financer des études pour finir les contours d'un projet de relocalisation de l'IUT sur le site Frissard. Le cabinet mandaté à l'époque était la SET et il arrivait à la conclusion d'un projet au budget global d'environ 55 M€ avec une option de le faire en collaboration avec l'INSA de Rouen Normandie. Sauf qu'on s'est cassé les dents comme les autres parce que faire une étude, c'est une chose ; et trouver ensuite 55 M€, c'en est une autre. En fait, une opportunité s'est présentée qui était le projet d'une école, l'Ecole Nationale Supérieure des Arts et Métiers (ENSAM) qui était de s'implanter au Havre ; poussé par les élus locaux et régionaux qui voulaient continuer à attirer des écoles en Normandie et au Havre en particulier. L'ENSAM qui avait été contactée à ce moment-là, m'avait appelé pour dire que s'ils envisageaient de s'implanter au Havre, cela ne pourrait se faire qu'en collaboration avec l'université du Havre, à l'image de ce qu'ils font avec d'autres campus en France. Ils me donnaient à l'époque, l'exemple d'Angers et notamment leur capacité à travailler avec les IUT sur le territoire. J'ai répondu alors qu'on avait un projet d'établissement qui était en train de se construire ; qu'on voulait fédérer les établissements sur le territoire ; qu'on avait un certain nombre d'objectifs partagés ; qu'on avait une identité forte sur le maritime et le portuaire et que, si une école comme l'ENSAM souhaitait s'implanter au Havre, dans un esprit collectif et pour venir concourir à ce projet, ils pouvaient effectivement trouver en l'université du Havre, un partenaire pertinent. Le directeur de l'ENSAM à l'époque m'avait bien expliqué qu'il souhaitait travailler en synergie ; avoir la possibilité de développer des formations communes. C'est à ce moment-là que j'ai posé sur la table, ce vieux projet que nous avons de relocalisation de l'IUT et que, si implantation de l'ENSAM était synonyme de construction de mètres carrés ; si implantation de l'ENSAM était synonyme de collaboration avec l'université, en particulier de son IUT, peut-être que notre projet de relocalisation de l'IUT pouvait devenir un projet commun ENSAM / université du Havre. Vous l'aurez compris : c'est ainsi que les choses se sont mises en place petit à petit. Nous avons même emmené le CROUS Normandie avec nous en profitant de cette nouvelle construction pour régler un problème que certains d'entre vous connaissent, de restauration sur le site Frissard. Sur les perspectives pour la construction d'un tel bâtiment, ce sont celles qu'on avait évidemment déjà dans notre projet à nous : des conditions de travail et d'études améliorées et adaptées aux pratiques pédagogiques actuelles. Pour ceux qui ne le savent pas, notre IUT date de 1967. Ce qui a été construit est bien construit, et je ne crois pas trop mal entretenu. On s'est parfois posé la question de réinvestir dans de la maintenance si on arrive à mener à bien le projet de relocalisation. Mais en tout état de cause, les pratiques pédagogiques ont évolué et on a une réforme du BUT qui est passée par là. Ce projet peut être l'occasion d'avoir des espaces mieux adaptés à la réalité de l'université et de l'IUT aujourd'hui. Je ne vous cache pas qu'on a un vrai sujet de coût d'exploitation. Construire dans du neuf – en théorie – réaliser un nouveau bâtiment, va nous permettre d'économiser beaucoup en fluides ; d'où la question de la rationalisation des coûts d'exploitation. Cela va nous permettre aussi de nous positionner sur des enjeux transition écologique. Je n'ai pas besoin de développer le gros avantage du CROUS et les synergies qu'on peut trouver avec l'ENSAM. Si je prends quelques chiffres. On parle d'un



peu plus de 20 000 m<sup>2</sup> de surface utile qui correspondent à 13 200 m<sup>2</sup> de surface utile dédiée à l'IUT. On nous avait annoncé la rentrée universitaire 2029 comme échéance de livraison. On nous a dit que ce serait plutôt 2030. Le coût des travaux, sur l'estimation 2022, on est sûr 100 M€. On nous parle depuis d'un peu plus que ça. A la livraison du site, nous serions gestionnaires de ce pôle. Cela implique évidemment des opérations de déménagement et la maîtrise d'ouvrage serait confiée à la Communauté Urbaine Le Havre Seine Métropole. Les collègues de l'IUT ; le directeur de l'IUT lui-même, travaillent depuis plusieurs mois avec les équipes de l'ENSAM. Je pense que le directeur de l'IUT pourra témoigner de la volonté de l'ENSAM – pas seulement de partager des espaces mais bien de travailler à des synergies, tant en pédagogie qu'en recherche. Je pense qu'on est un peu plus avancé en pédagogie que sur les aspects recherche mais en tous cas, c'est une volonté exprimée clairement. Ils souhaitent qu'on travaille également sur la recherche ; que l'on partage des enjeux en matière de vie étudiante. Comme je vous l'expliquais, si je vous en parle aujourd'hui, c'est pour pouvoir insérer dans le document unique de validation, une délibération de ce conseil d'administration approuvant le fait que ce projet est effectivement un projet d'importance ; stratégique pour notre établissement. Si nous avons déjà notre SPSI, en l'occurrence ce serait déjà écrit dans notre SPSI. On l'aurait transmis et les choses seraient beaucoup plus simples. Sauf qu'a priori, le document unique de validation doit partir en préfecture dans les jours ou toutes prochaines semaines et donc avant, a priori, le passage de notre SPSI en CA. Voilà pourquoi je passe de manière, un peu ad-hoc, cette délibération aujourd'hui en CA.

Saïd TAÏBI, **élu Ensemble pour l'ULHN**, remercie pour cette présentation. J'ai deux questions juste pour essayer de comprendre un peu le contour. Tu avais dit au départ qu'il y avait un premier projet qui associait l'INSA et puis la venue de l'ENSAM a permis simplement de booster un peu ce projet-là. La question est : est-ce que ça va être un projet pour descendre l'IUT dans lequel l'ENSAM s'insère ? est-ce que l'INSA s'insère aussi ?

**Le Président** répond que ce projet ne concerne pas l'INSA.

Saïd TAÏBI, **élu Ensemble pour l'ULHN**, pose sa deuxième question : comment va être valorisé le foncier ; les locaux qui sont en haut ? après cette opération. Que deviennent éventuellement les locaux actuels ?

**Le Président** va faire la réponse qu'il a faite aux services de l'Etat. Nous n'avons pas la dévolution du patrimoine donc je veux bien contribuer à trouver la réponse mais n'attendez pas de moi la réponse à cette question. Je vais essayer d'être un peu plus clair pour que tout le monde comprenne. On est un opérateur de l'Etat qui exploite effectivement l'immobilier de l'Etat mais n'ayant pas eu la dévolution du patrimoine, nous n'avons pas de responsabilité de propriétaire foncier pour définir l'avenir du site dont tu parles. Maintenant c'est un sujet collectif. Nous avons les services de l'Etat qui y travaillent. Nous avons évidemment les collectivités. Nous participons aux réunions. Nous faisons des suggestions. On a eu quelques idées. On aura au moins aussi le coût d'un an de gardiennage mais ce sont bien les experts des services de l'Etat qui accompagneront le devenir de ce site à Caucriauville.

**Nolan MICHEL, élu sur la liste La FED'LH et les assos**, fait une remarque générale sur le projet. C'est quelque chose dont on entend parler depuis un long moment maintenant. On est très contents, notamment avec cette arrivée de la restauration sur le quai Frissard et donc d'avoir inclus le CROUS Normandie. Pour autant il tient tout de même à attirer l'attention à certaines choses et à certains départements au sein de l'IUT qui commencent à douter des investissements notamment pour les étudiants puisque de toute façon l'IUT va descendre. Il tient à alerter cette problématique dont il a entendu parler. Je trouve et l'ensemble des élus étudiants trouvent que c'est un beau projet et on accompagnera la présidence sur cette thématique-là.

**Le Président** répond que c'est un vrai sujet. Je l'ai évoqué en toute transparence. Ce sont des choses dont on a déjà parlé avec le directeur de l'IUT. Ce n'est pas facile de se positionner dans l'entretien de l'existant quand on a en perspective du nouveau. Le problème, c'est que le nouveau n'est pas là demain. Il faut donc arriver à se positionner sur des coûts de maintenance qui fassent que les conditions de travail et d'études soient acceptables, si possible mieux qu'acceptables. Il n'y a pas de raison que nos étudiants actuels, ceux qui viendraient les années suivantes et jusqu'en 2030, n'aient pas les meilleures conditions d'études. Il faut trouver l'équilibre. C'est évidemment en discussion, en interaction avec la direction de l'IUT qu'on essaiera de faire les meilleurs arbitrages.

**Hugues DUFLO, directeur de l'IUT**, ajoute que l'IUT de Caucriauville vieillit. Il y a quand même de gros travaux, importants, notamment sur le chauffage. Cela ne nous a pas empêché par exemple et on va bientôt inaugurer une salle de musculation pour les étudiants. On essaie de maintenir quand même le bâtiment dans une situation acceptable. Comme l'a dit le président, à un moment on ne sait pas s'il faut investir ou pas sur les nouveaux équipements. Il n'est pas exclu qu'on ait des difficultés de chauffage cet hiver mais on fait tous les efforts pour essayer d'assurer un niveau correct pour les étudiants et la pédagogie.

**Damien LEDUC, élu sur la liste EUCLID – SNESUP-FSU**, a deux éléments. C'est le coût de l'opération qui le fait réagir. Tu expliquais que ça faisait au moins 25 ans dans les années 2000, que le projet était à 55 M€. Les précédentes présidences s'y étaient un peu cassé les dents. Là, le coût 2022 est à 100 M€. Il y aura encore 10 ou 20 % à charge. Je me demande comment, avec un coût au moins deux fois plus important, on va pouvoir aller au bout du projet. Deuxième question, plus secondaire : j'ai reçu un questionnaire du CROUS il y a quelques jours sur le fait qu'en septembre 2025, le CROUS qui des Antilles allait ouvrir et qu'ils s'interrogeaient. J'ai l'impression que c'est un peu dissocié temporellement de la construction.

**Le Président** répond que ce sont deux choses différentes. D'abord, sur le coût de l'opération : les situations évoluent selon la conjoncture. Effectivement parfois ça peut être très compliqué de trouver 50 M€ sur un projet une année donnée et bizarrement, c'est moins compliqué d'en trouver plus quelques années plus tard. Je caricature un petit peu. Les conclusions de l'étude étaient de 2019 et le projet n'était pas le même. L'option INSA était beaucoup moins de mètres carrés que ce que demande aujourd'hui l'ENSAM. On parle d'un bâtiment beaucoup plus important. Il est envisagé un bâtiment de plus grande hauteur. On est partis sur des normes passive house de manière à être vraiment dans le top en matière de performance énergétique. Là encore, je peux le dire en souriant. Parfois, quand un projet avec encore plus d'ambition, même s'il coûte plus cher, les choses sont plus faciles que quand il coûtait moins. 100 M€, en toute transparence d'après les informations que j'ai, l'essentiel du financement est acquis : Etat, collectivités. Aujourd'hui, un surcoût est déjà annoncé. Cela complique un petit peu la tâche. Je ne suis pas en train de vous dire, c'est gagné, c'est réglé mais en termes de financement, on est dans le domaine du possible. Je ne l'ai pas dit et je vais le dire maintenant. Ce projet de toutes façons va faire l'objet de nouvelles études pour pouvoir définir le contour à la date où nous sommes. Parce que les études de 2019, évidemment elles avaient commencé en 2016/2017. Entretemps, un BUT est passé. Donc, ce que disaient nos collègues à l'IUT il y a un peu moins de 10 ans, ça n'est plus tout à fait vrai aujourd'hui. On a d'ailleurs très vite été alertés par les collègues : attention, n'oubliez pas, le BUT ça change quand même sensiblement la donne. Les études vont donc être refaites. Quand je vous demande votre avis sur cette délibération, vous n'êtes pas en train de signer un chèque en blanc pour la réalisation de l'opération. Il va y en avoir des épisodes à cette affaire parce que le financement n'est pas complètement acquis ; les études vont peut-être nous faire sortir quelques surprises ; des retards ; des délais ; ce qui pourrait arriver à l'ENSAM ; au CROUS ; leurs propres décisions, tout cela nous impacte directement. Autant vous dire qu'on risque de se revoir quelquefois sur ce projet. Moi, j'ai voulu être le plus clair possible sur l'objectif de cette délibération. Concrètement, j'ai besoin, pour le document qui va être ensuite expertisé par les services de l'Etat, d'avoir cette pièce qui dit : c'est un projet stratégique. Ça n'est pas le président qui a décidé. Ces

services m'ont répondu que, formellement, il fallait que ce soit carré donc soit vous nous sortez votre SPSI, soit il faut envisager une délibération. C'est exactement ce que nous sommes en train de faire. Pour préciser, l'INSA à l'époque ne concernait que 1 000 m<sup>2</sup> pour 120 élèves. Vous faites la soustraction et là on est plutôt sur 8 000 m<sup>2</sup> pour l'ENSAM. On avait un projet global à 13 500 m<sup>2</sup> et là on est passé à un projet à plus de 20 000 m<sup>2</sup>.

**Georges BARAKAT, élu sur la liste EUCLID – SNESUP-FSU**, voudrait juste rappeler que la descente de l'IUT, ou la montée d'autres formations là-haut – parce que ça a été un débat, ne peut être pensée que dans une approche agglomération. C'est-à-dire qu'il s'agit de la ville et de son agglomération. C'est une question hautement politique sur l'aménagement de notre territoire d'agglomération. C'est un débat qui traverse la ville et les équipes qui gèrent la ville depuis les années 1990 et non pas depuis les années 2000. Et la question à laquelle la ville n'a jamais répondu – et l'agglomération – puisque ceux qui tiennent la mairie, tiennent l'agglomération en général, aujourd'hui c'est comme ça. Depuis que l'agglomération existe, nous n'avons jamais vu une situation différente. Les équipes politiques – je ne parle pas des équipes techniques (ça n'est pas tout à fait la même chose car la décision politique n'est pas du tout tributaire de la décision technique) n'ont jamais réussi à trouver un projet de remplacement de cette unité de formation supérieure qui est dans la ville haute même si beaucoup d'études ont montré que les interactions entre ville basse et ville haute ne se résument pas uniquement à la présence de l'IUT ou d'une partie d'IUT sur le site de Caucriauville. C'est un vrai sujet qui nous préoccupe en tant que citoyen et pas seulement en tant que membre de l'université du Havre. Que va-t-on faire pour qu'il n'y ait pas un isolement total de cette partie sud de la ville du Havre ? et donc de ce qui entoure cette partie-là ? C'est un sujet dont on débat depuis maintenant pratiquement 30 ans. Ce qui a manqué -ce que le président ne peut pas faire comme moi, tenir les propos que je peux tenir – parce que ça n'est pas son rôle, ce qu'il a manqué à l'université du Havre, c'est l'accompagnement de l'Etat et des collectivités pendant toutes ces années. C'est-à-dire que les collectivités n'ont jamais pris la décision ferme de transformer le visage de l'enseignement supérieur sur l'agglomération du Havre de telle ou telle manière. Jamais. Si aujourd'hui le président de l'université actuel a l'affirmation de la part des collectivités d'un soutien absolu sur justement l'intégration de l'université dans des projets d'agglomération, ça n'est pas du tout la même chose que l'université qui porte un projet. Car quand on annonce aux collègues les centaines de millions, il faut surtout leur rappeler qu'on n'a jamais été maître d'ouvrage de ces questions-là. Comme l'a rappelé le président, on n'est pas propriétaire. On est juste des opérateurs de l'Etat. Si les administrateurs de l'Etat ne nous accompagnent pas sur ce qui sort de nos prérogatives – parce que ça n'est pas de notre prérogative que de construire ; de déplacer des bâtiments même si en interne on peut faire des choses. En fait, ce qui peut être une bonne nouvelle - si cela se confirme - et de toute façon le président ne peut annoncer que ce qu'on lui dit – sur ces questions externes, j'entends – ça peut être une bonne nouvelle de finalement aider l'université du Havre à créer une dynamique étudiante sur le site de la ville basse. Parce qu'en réalité, les étudiants vivent leur vie étudiante sur la ville basse. Cela a déjà été démontré je ne sais combien de fois. Faire venir toutes les formations de l'IUT sur la ville basse, c'est un bon point pour la vie du Havre, de la ville du Havre en termes d'animation culturelle de la vie étudiante et pas seulement, au-delà, vous voyez ce que je veux dire. C'est un sujet qui, pour nous, nous préoccupe depuis longtemps. On a besoin de faire descendre cette partie de l'IUT. Donc, si aujourd'hui les agglomérations et les services de l'Etat sont décidés, tant mieux. Un autre sujet, ça c'est notre problème, nos intérêts. L'arrivée de l'ENSAM : pour une fois l'agglomération demande à une école publique de venir s'installer sur la place du Havre. Je le salue. Ces dernières années, ils ont surtout fait appel aux écoles privées. Là, c'est l'ENSAM. C'est public. Maintenant, moi j'ai des contacts avec des collègues de l'ENSAM. Ils ne sont pas à la direction. Ils sont à des postes importants mais ne sont pas les directeurs. Ils ne savent même pas ce qu'ils veulent faire au Havre. Que les services coopèrent avec les services de l'IUT parce qu'il faut quand même préparer un projet où la décision politique c'est de travailler ensemble pour descendre. D'ailleurs, j'aurais invité l'IUT à travailler avec les services de l'ENSAM pour préparer ce dossier. C'est tout à fait normal parce que nous désirons voir tout l'IUT descendre sur la ville basse, sur le site Frissard. Aujourd'hui, je ne sais pas ce que l'ENSAM veut faire

sur Le Havre. Je vous donne un exemple : un établissement qui est semi-privé / semi-public (c'est comme cela qu'il faut dire pour) Sciences Po ? je ne sais pas comment le définir. C'est un EPA comme ça, ça englobe tout le monde ; c'est un parapluie. Il est sur Le Havre. J'aimerais bien savoir s'il y a eu une étude qui nous révèle l'impact de la vie de notre établissement sur Le Havre avec la présence de Sciences Po ici. Cet apport de personnels qui sont venus depuis Paris, embauchés par Sciences Po, qui travaillent chez nous. Je me pose des questions sur l'investissement que va faire l'ENSAM en termes de ressources humaines sur la place du Havre. C'est lointain. Quant aux coopérations qu'on peut avoir avec tous les établissements publics qui s'installent chez nous, j'ai, dans d'autres propos, quand même tenu ma position. C'est-à-dire que plus on fait venir d'établissements d'enseignement supérieur sur Le Havre et mieux c'est pour l'université du Havre. Je vous rappelle qu'il y avait un projet de fusion il y a quelques années. Si on augmente le nombre d'établissements de formation supérieure sur Le Havre et des établissements importants – l'ENSAM est un établissement très important – ça remet cette question-là en cause mais de façon peut-être sur le long terme. Du coup, moi je salue cela mais en même temps – comme opérateur de l'Etat – je suis soumis à la volonté politique de l'Etat. On verra. Le premier article, je le vote avec les 10 doigts. Le deuxième, je m'arrête au mot « stratégique » du projet immobilier. Après, pour le reste, je ne vois pas en quoi est-ce que cela me concerne en tant que membre du conseil d'administration.

**Le Président** répond que c'est nos collaborations avec l'ENSAM et le CROUS. Tu viens de dire que tu trouvais cela intéressant de pouvoir le faire.

**Georges BARAKAT, élu sur la liste EUCLID – SNESUP-FSU**, ajoute qu'il a lu entre les lignes. Je suis coupable. C'est un projet – il est d'accord – qui est stratégique ; qui est important mais il faudrait quand même qu'on fasse en sorte de maîtriser, à chaque étape, sa réalisation. J'insiste sur le fait que nous ne sommes pas décideurs ; nous ne faisons que nous faire balancer de décision politique en décision politique. Tout le monde le sait ici mais n'ose pas le dire.

**Le Président** n'est pas du tout d'accord avec cela. C'est un peu triste de subir autant.

**Georges BARAKAT, élu sur la liste EUCLID – SNESUP-FSU**, répond que quand on n'est pas dans la majorité, on subit. C'est comme ça.

**Le Président** lui demande de quelle majorité tu parles. Mais bref, ça n'est pas le sujet.

**Georges BARAKAT, élu sur la liste EUCLID – SNESUP-FSU**, ajoute la politique de la région et de l'agglomération. Je le dis : de la mairie du Havre. Monsieur PHILIPPE, il n'est pas dans ma majorité. Voilà, est-ce que c'est clair ?

**Le Président** questionne : qu'est que Monsieur PHILIPPE a à voir avec ce que je vous propose là ?

**Georges BARAKAT élu sur la liste EUCLID – SNESUP-FSU**, ajoute : « Monsieur MORIN » c'est mieux ?

**Le Président** poursuit. C'est pareil. Qu'est-ce qu'il a à voir ? Il est un financeur potentiel. Si la question est de savoir si pour nous c'est stratégique de relocaliser l'IUT en ville basse et si enfin, après 30 ans, on arrive à voir une petite lumière au bout du tunnel, j'ai l'impression qu'on est parfaitement acteur de cela.

**Georges BARAKAT, élu sur la liste EUCLID – SNESUP-FSU**, l'interrompt pour dire que là-dessus on est parfaitement d'accord. On ne s'est pas compris.

**Le Président** lui demande de le laisser poursuivre. Si j'ai rappelé l'historique, c'est justement pour montrer aux administrateurs qu'on n'est pas venu nous proposer de faire la relocalisation de l'IUT dans

ces conditions. On a essayé de réunir les conditions de viabilité d'un projet qui, pour nous, est stratégique. Cela se fait avec l'ENSAM. Ça aurait pu se faire à l'INSA. Ça aurait peut-être pu se faire avec une autre école. Là, on essaie juste d'être pragmatique dans la conjoncture qui est la nôtre. Et si on arrive effectivement à défendre nos objectifs et c'est là où, pour le coup je te rejoins, il faut qu'on reste dans la maîtrise du projet. Moi, je considère que nous tous, administrateurs compris, on est dans notre rôle. On fait notre boulot et on ne subit pas tant que ça les choses. Quand tu dis que tes collègues de l'ENSAM te disent qu'ils ne sont pas au courant, je ne suis pas responsable de la manière dont ils communiquent au sein de l'ENSAM.

**Georges BARAKAT, élu sur la liste EUCLID – SNESUP-FSU, lui dit que ça n'est pas le sujet.**

**Le Président** répond que oui quand même. Parce que tel que tu le dis, on pourrait imaginer qu'en fait personne ne sait où ils vont. Je suis bien placé pour savoir qu'ils sont quelques-uns à savoir où ils vont puisque j'ai pu échanger avec eux et notamment la direction de l'ENSAM. Ensuite, comment la direction de l'ENSAM communique avec le reste des collègues et avec quel calendrier : ça c'est leurs affaires. Ce ne sont pas les miennes et je ne m'en occupe pas. Mais si j'essaie de positiver, que des collègues qui ne font pas partie de l'équipe de direction ne sachent pas encore ce qui va concrètement se passer au Havre, dans la maîtrise du projet, cela n'est pas inintéressant. Cela peut vouloir dire effectivement que peut-être ils ne vont pas trop vite en besogne et qu'ils n'imaginent pas juste venir amener leur modèle sans même se préoccuper de ces fameuses collaborations entre l'IUT et l'ENSAM parce que, depuis le début, ce qui est porté, c'est bien une installation en collaboration et en synergie et pas seulement des partages d'espaces. Vous l'avez compris. J'ai insisté là-dessus. Le chemin est encore long. Si, à ce stade, où on en est encore à définir un document unique de validation, où le financement n'est pas encore complètement acquis, que l'ENSAM sera encore dans le questionnement a fortiori parce qu'il faut aussi qu'ils calent les choses avec nous, et donc que les collègues qui ne sont pas équipe de direction ne sachent pas exactement ce qu'il va advenir, c'est peut-être qu'effectivement le projet n'est pas trop mal maîtrisé.

**Marie LEVARAY, représentante de la CFDT régionale interprofessionnelle, a des questions plus pratiques mais si la politique, c'est très bien et que tout est politique. Vous parliez du futur ancien site de l'IUT. Si j'ai bien compris, c'est France Domaines qui en aura la gestion après, ou qui va gérer la vente. Est-ce que le fruit de la vente revient à l'université ou non ?**

Absolument pas, lui répond **le Président**.

**Marie LEVARAY, représentante de la CFDT régionale interprofessionnelle, pose sa deuxième question. J'avais vu qu'une commission patrimoine existait. J'imagine qu'il y a aussi un comité, une commission, quelque chose à l'IUT. Est-ce qu'il y a des rapports, des comptes rendus, des groupes d'études qui ont été faits justement sur le déménagement dont pourraient profiter les membres du CA ?**

**Le Président** répond qu'on a effectivement un groupe de travail qui a été monté à l'IUT. Je regarde le directeur de l'IUT. Je ne suis pas sûr qu'on ait énormément de documents issus de ces ateliers. La vérité c'est que – je l'ai dit – l'étude de toutes façons va devoir être relancée. Charge à nous de mettre en place la comitologie qui fera qu'on progressera sur ce sujet. Je vais être complètement transparent avec vous. La commission patrimoine qui existe dans nos statuts – j'allais dire depuis toujours, je ne me souviens pas qu'on l'ait réunie. Et je prends ma part évidemment. Je ne parle pas que de ma présidence. C'est effectivement un de nos sujets pour l'avenir.

**Mohammed AMMAMI, élu sur la liste CDUH – SGEN-CFDT, sur un point technique : j'ai une crainte concernant la surface et l'optimisation qui a été faite pour l'IUT. Est-ce que cette contrainte budgétaire peut affecter la surface allouée pour les collègues et les départements ?**

**Le Président** répond que nous avons été très clairs et le directeur de l'IUT m'a entendu le dire dans plusieurs réunions avec les partenaires et les financeurs, nous ne négocierons plus un mètre carré. Si on nous invite à réduire les mètres carrés, il n'y a plus de projet parce qu'on a fait le travail. Les collègues ont fait les efforts. Ils ont été interrogés déjà à l'époque du premier projet. Là, dans une forme de mise à jour pour la faisabilité de celui-ci, on a bien travaillé aussi avec l'ENSAM sur les mutualisations d'espaces. Un mètre carré de moins et il n'y a plus de projet. On ne négocie plus avec les ingénieurs (je vais les qualifier comme ça).

Concernant la stratégie, **Mohammed AMMAMI** voudrait savoir rapidement, si cela est possible, l'INSA, elle est là depuis longtemps. Je rejoins Saïd TAÏBI sur sa question. Elle est là depuis 14/15 ans, peut-être plus. Elle partage nos locaux à l'IUT au département génie civil. Ils augmentent, pour l'année prochaine, leurs effectifs car ils ont l'alternance. Ils sont en train de réfléchir pour construire de l'espace en plus pour accueillir des alternants. Ils sont là depuis 15 ans. Ils ne font pas partie de notre projet. Je connais un petit peu les éléments mais je voulais quand même ...

**Le Président** réfléchit avant de répondre. Nous continuerons à bien travailler avec l'INSA de Rouen Normandie qui a ses propres locaux sur le site Bellot ; qui bénéficie d'un certain nombre d'installations de l'université. Nous sommes d'ailleurs en train de retravailler l'accord-cadre avec l'INSA Normandie. Je ne peux pas faire le travail de la direction de l'INSA à la place de la direction de l'INSA. Donc, si en 2016/2017/2018 nous avons travaillé à cette option de l'INSA, c'est que des choses avaient convergé à ce moment-là. Ce projet ne s'est pas monté dans le secret.

**Georges BARAKAT, élu sur la liste EUCLID – SNESUP-FSU**, répond que le département de l'INSA qui est arrivé au Havre, génie civil, a été quand même porté haut et fort par un directeur de l'INSA s'appelant du nom de Jean-Louis BILLOËT et qui s'est réalisé à la fin de son deuxième mandat. Il avait fini ses deux mandats de directeur. On avait imaginé à l'époque une poursuite de cette poussée de l'INSA vers Le Havre. On avait même parlé d'un deuxième département. C'était extrêmement sérieux. C'était dans les projets, les papiers de l'INSA. On a tenté de le faire car nous sommes très fiers de voir des établissements d'enseignement supérieur publics venir s'installer sur la place du Havre. En tant que havrais - je ne fais pas du chauvinisme – c'est juste pour que cette ville vive un petit peu, qu'elle respire un petit peu. Malheureusement, l'INSA a fait d'autres choix. On s'attendait à un investissement plus fort en termes de ressources humaines, sur la place du Havre. Ça ne s'est pas fait – un petit peu – mais pas à la hauteur qu'on nous avait annoncée à l'époque. Heureusement que l'université du Havre existe pour venir au secours de beaucoup de services de l'INSA. On n'a jamais été absents sur l'entraide qu'on devait avoir avec eux. Maintenant l'INSA peut décider de venir développer ses formations sur la place du Havre. Nous sommes prêts à l'y aider.

**Christel BRUMENT, élue sur la liste Tous ULHN**, intervient. Evidemment quand on est sur un si beau projet immobilier, à terme, il y a un retentissement humain. Il y aura de l'enseignement mais il y aura aussi des services au service des étudiants et des personnels, j'imagine. Donc, je pense que je n'ai même pas besoin de vous le dire, il faut aussi que cette ambition soit accompagnée très certainement d'une projection, en termes peut-être de recrutement ou sur les services à destination des étudiants – pour ne pas citer le service de santé. Je ne sais pas s'il y aura un service de santé ou pas sur place mais j'imagine bien. Penser à des recrutements, ça s'accompagne aussi. Il ne faut pas que ce soit une coquille vide hormis l'enseignement bien sûr, il y aura tous les services. Qui fait quoi ? pour qui ? en termes de responsabilité. Certes la vôtre mais aussi les professionnels de santé qui engagent leur responsabilité. Je pense aussi au service handicap. Sera-t-il aussi au service l'ENSAM ? Si c'est le cas, alors il y aura des besoins humains. J'imagine bien que tout ce projet immobilier et je le porte à votre attention bien sûr, doit s'anticiper au niveau humain.

**Le Président** répond : oui bien sûr. Mais pour aller dans le sens de ce que disait Georges BARAKAT tout à l'heure, le fait aussi de regrouper toutes nos activités en centre-ville, cela nous permet de démultiplier (même si ça n'est pas forcément le bon terme) le service à chacun de nos étudiants et chacun de nos personnels. Parce que cet IUT, en arrivant à Frissard, il arrive dans un environnement dans lequel il y a déjà une partie de l'université, un certain nombre de services. On a effectivement le projet d'un nouvel espace de santé sur Frissard. Forcément les étudiants pourront en bénéficier très directement. Après, sur le fait que l'ENSAM bénéficie de certains de nos services, c'est finalement comme pour tous nos autres partenaires sur le territoire, négocions, conventionnons, qu'ils prennent toute leur part. Et si effectivement, c'est intelligent que l'université gère, pour eux, pourquoi pas mais autant vous dire qu'il faudra qu'ils mettent la main à la poche.

**Damien LEDUC, élu sur la liste EUCLID – SNESUP-FSU**, indique que la direction de l'ENSAM parlait d'une rentrée en 2026 dans les locaux de l'IUT. Je voulais savoir si, avec les retards dont tu as parlé tout à l'heure, c'était toujours d'actualité cette rentrée dans les locaux de l'IUT en 2026 ? Et puis, je reviens sur ma question de l'ouverture du restaurant CROUS en septembre 2025 quai des Antilles, tu avais parlé que c'était indépendant mais est-ce que tu pourrais donner plus d'éléments ?

**Le Président** explique que sur la restauration quai des Antilles, on est sur une solution temporaire. Je le disais tout à l'heure. Ça n'est jamais facile de se positionner sur des actions tout de suite quand on a un projet qui arrive à plus long terme. Cela ne nous empêche pas pour autant de défendre auprès du CROUS que 2030, compte tenu de la situation sur Frissard et du nombre d'années écoulées dans une situation qui n'est pas du tout acceptable pour les étudiants comme pour les personnels, nous avons exigé du CROUS qu'il travaille à une solution temporaire dès la rentrée prochaine. Et quand je dis, nous avons exigé du CROUS, autant vous dire qu'on a réuni le collectif qui va bien. On leur a mis la pression par un certain nombre de canaux. La directrice nous explique que ça va leur coûter un bras. Sauf que c'est le service public de restauration dont il s'agit. Nous, nous n'acceptons plus que nos étudiants aillent acheter au Carrefour Market, au LIDL ou que sais-je, des sandwiches. Donc, cette solution qui correspond en fait à la location d'espace par le CROUS mais avec un investissement en équipement qui est conséquent, il a donc fallu effectivement que la pilule passe. C'est une solution temporaire jusqu'en 2030 et donc l'arrivée de cette nouvelle restauration dans le bâtiment IUT / ENSAM.

**Damien LEDUC, élu sur la liste EUCLID – SNESUP-FSU**, demande si c'est donc le projet dont on avait parlé, d'une barge ?

**Le Président** répond que non. C'est en dur dans le bâtiment et donc on parle bien de restauration CROUS. Lorsque l'ENSAM envisage une rentrée en 2026, c'est un exemple que j'aurais pu donner de leur volonté de travailler en collaboration avec l'IUT et pouvoir commencer, dès à présent, à ce que les équipes pédagogiques travaillent ensemble. J'ai eu hier au téléphone, le directeur de l'ENSAM. Il a toujours cette volonté d'arriver au plus vite au Havre en fonction de l'avancée des discussions avec l'IUT. Je vous dis mon ressenti – il ne me l'a pas dit comme ça – 2026, à mon avis, ça me paraît tôt. Ce serait justement dans des locaux de l'IUT à Caucriauville pour préfigurer. Sauf que, pour dire les choses clairement, c'est qu'il aimerait, s'il intègre une promotion, que la promotion puisse au moins finir son cycle dans le nouveau bâtiment. Comme la date recule, plutôt que 2026, ça risque plutôt d'être 2027.

➤ **La délibération sur le projet de relocalisation des activités de l'IUT Caucriauville sur le site Frissard est votée à l'unanimité.**

## **Gestion des ressources humaines**

### **Bilan du schéma directeur pluriannuel du handicap**

Avant de dresser le bilan au titre des indicateurs qui avaient été mis en place dans le schéma, **Marie BONNIN, directrice des ressources humaines**, rappelle les modalités de conception du schéma. On est parti du bilan du précédent schéma évidemment. Il a été décidé que le nouveau schéma soit porté par la présidence et notamment par le 1<sup>er</sup> vice-président mais aussi par la référente égalité. C'est à ce titre-là que je vous fais cette présentation aujourd'hui. La nouvelle directrice du service handicap qui a été nommée en mars 2023 s'est impliquée immédiatement dans la constitution des indicateurs et des axes du schéma. Elle a rencontré d'ailleurs les services, les composantes et les laboratoires. Puis une réunion a eu lieu avec tous les interlocuteurs de l'université en présence du vice-président en charge de la CFVU. Les remarques et les propositions ont été prises en considération pour qu'on finalise un plan qui a été présenté en CSA en juin 2023 puis en CFVU deux jours plus tard. Pour construire le plan, on a mis à jour la réglementation. On a mis en place des indicateurs de suivi de chaque action. Ils prennent la forme d'un tableau de suivi des indicateurs qui a été complété avec notamment la direction de la qualité que je remercie pour ce travail. Il y a eu une décision de renforcer la gouvernance ; de créer un réseau des correspondants handicap et correspondants de proximité dans les composantes qui se réunit au minimum deux fois par an ; le renforcement du rôle de la référente handicap des personnels et la mise en place d'un référent accessibilité numérique ; tous deux recevant une lettre de mission. Les axes du schéma sont au nombre de 6 : l'accompagnement des étudiants en situation de handicap ou à besoins spécifiques ; le renforcement de la politique RH en faveur des personnes en situation de handicap ; la formation, la sensibilisation et l'information des étudiantes et étudiants ; le développement des outils numériques, l'amélioration de l'accessibilité des structures et des services ; l'inclusion du handicap au cœur de la recherche et de l'innovation ; le développement et l'entretien d'un réseau sur le plan national et international.

**Christel BRUMENT, directrice du service handicap**, explique que l'axe 1 consiste à accompagner les étudiantes et les étudiants en situation de handicap ou à besoins spécifiques. Un des premiers points était de renforcer l'information auprès des lycéens. Nous avons bien sûr renouvelé notre convention avec HandiSup qui se charge de ce continuum lycée / université. D'ailleurs, la convention datait un peu. Pour la renforcer, on a demandé plus d'interventions. Elle a donc été augmentée à 7 000 € par an. Soutenir et valoriser le tutorat des étudiants : nous avons eu 52 étudiants tuteurs ; 2 vacataires et des secrétaires d'examens ; tous formés en lien avec la MAP. Des secrétaires d'examens qui ont été augmentés justement pour un meilleur accueil, un meilleur passage des examens. On a pérennisé les plans d'accompagnement personnalisés des étudiants en situation de handicap. C'est quelque chose qui n'existait pas avant. On travaillait sur les avis médicaux. La réglementation nous a demandé de mettre en place les plans d'accompagnement. Il y en a eu 340 délivrés l'année dernière. Il y a eu 23 demandes de reconnaissance d'étudiants en situation de handicap. C'est pour préparer au monde professionnel. Ce sont les fameux RQTH. Il y a eu 5 ateliers spécifiques en lien avec CAP Emplois, Auticonsult, AsperTeam, Handisup. On a acheté pour 13 320 € de matériels dédiés au développement (les aides techniques et numériques). Cela peut être, comme vous le verrez après, des casques anti-bruit ; des logiciels spécifiques et on a mis 100 ordinateurs à disposition ainsi que du mobilier adapté : des bureaux, des chaises, des casques anti-bruit. On a agi sur la participation à la vie étudiante. On a mis en place l'année dernière, une conférence « dys et grammaire ». On a mis en place « un autre challenge ». Cette année, on a eu 90 participants. On en avait eu 30 l'année dernière. On va essayer de le pérenniser. On va essayer de pérenniser cette action de sensibilisation au handicap dans l'activité physique. On a mis en place des forums avec Total Inclusion et HandiSup et on a mis en place, avec la BU, des supports de communication. On a réalisé des tutoriels. Typiquement, la BU est très impliquée dans l'accueil des étudiants en situation de handicap : 32 matériels adaptés et prêtés et ils ont candidaté à PLATON. On a encouragé la mobilité internationale. Deux étudiants en 2024 bénéficiaires de bourses spécifiques en soutien à l'inclusion Erasmus.



**Mathilde LE LUYER, représentante du CNRS,** explique que PLATON est une exception aux droits d'auteur qui permet aux personnes en situation de handicap de bénéficier gratuitement d'ouvrages. C'est une plateforme de la BNF sur laquelle on peut demander des ouvrages numériques exemptés du droit d'auteur pour les étudiants en situation de handicap.

**Marie BONNIN, directrice des ressources humaines,** passe à l'axe 2 : renforcer la politique des ressources humaines en faveur des personnes en situation de handicap. Les actions qui étaient inscrites au plan « formaliser les missions du référent handicap ». Comme je l'ai dit tout à l'heure, on a mis en place une lettre de mission adressée par le président au référent handicap à destination des personnels et au référent accessibilité numérique. Pour l'action : mieux identifier les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, on a une lettre d'information annuelle qui est adressée par la référente handicap ; des indicateurs handicap qui sont inscrits au rapport social unique ; un guide d'accompagnement des personnels en situation de handicap et une campagne d'information sur la RQTH et les modalités de déclaration. Pour l'action intitulée « améliorer le recrutement par une meilleure diffusion des propositions d'emploi » : les coordonnées du référent handicap de l'université figurent évidemment sur notre site internet et sur notre site intranet. Les offres d'emplois sont transmises à CAP Emplois et l'année dernière, on a 7 personnels bénéficiaires de l'obligation d'emplois qui ont été reçus en entretien de recrutement sur des postes qui étaient ouverts à l'extérieur. Nous avons programmé 2 concours BOE. Pour l'action « sensibiliser et former l'ensemble des personnels en charge des recrutements » : le nombre d'agents reconnus travailleurs handicapés s'élève à 65 soit 7,29 % de notre population de personnels. Le référent handicap participe aux entretiens de recrutement des personnels en situation de handicap. En ce qui concerne l'action de sensibilisation des personnels à l'accueil de collègues et des usagers en situation de handicap, une formation à destination des personnels d'accueil et de secrétariat aura lieu le mois prochain. Deux formations PSSM (premier secours en santé mentale) pour les personnels, sont organisées chaque année soit à chaque fois 32 personnels formés. Pour l'accompagnement des agents sur leur prise de poste : 4 agents ont été accompagnés dans leurs démarches administratives pour les aider à récupérer leur RQTH par exemple ou alors parce qu'ils ont des enfants en situation de handicap et qu'il fallait les accompagner dans leurs démarches administratives. 6 aménagements de postes ont été faits en 2024 au titre du handicap. On a optimisé le fléchage des dépenses qui sont liées aux aménagements de postes avec la mise en place d'un code analytique dédié au niveau de la DAF qui permet de bien flécher les dépenses. La mise en place d'une adresse « ergonomie@univ-lehavre.fr » qui permet aux agents de demander à ce qu'on vienne faire une étude de leur poste de travail en passant par les assistants de prévention qui sont les conseillers de premier niveau en ergonomie. Et un accompagnement d'agents après un long arrêt de travail qui a été mis en place l'année dernière. Jusqu'à présent, on a accompagné 7 personnels revenant d'un long arrêt maladie que ce soit lié au handicap ou pas et 3 services qui devaient se réorganiser après le retour d'un agent. Et en ce qui concerne l'action de communication efficace sur les dispositifs mis en place, on a mis en place une veille juridique, une communication par courriel aux agents et la mise à jour de notre intranet.

**Christel BRUMENT, directrice du service handicap,** explique l'axe « former, sensibiliser et informer les étudiants ». Sensibiliser les étudiants et les associations : nous avons mis en place 3 actions de sensibilisation en 2024. Nous sommes présents dans les amphithéâtres à la rentrée, sur cursus, sur les journées portes ouvertes. Nous avons mis 3 sessions de formation PSSM par an donc 48 étudiants formés. Présenter le schéma à l'ensemble de la communauté : le schéma a été présenté en CFVU. Le bilan d'activité du service handicap a été aussi présenté en CFVU. Le schéma directeur est mis en ligne sur le site internet. Développer les pédagogies inclusives : on doit utiliser de nouveaux outils pédagogiques lors des examens : la téléprésence, la pédagogie adaptée. Pour ça, on travaille aussi avec la MAP les dispositifs de formation à distance. On facilite la procédure de mise en place des parcours et aménagements d'études, d'examens et concours. La procédure de demande d'aménagement communiquée aux étudiants et connue des secrétariats pédagogiques et évidemment 100 % des

étudiants ayant fait la démarche d'une demande de plan d'accompagnement, l'ont obtenue à partir du moment où ils remplissaient les critères forcément (les critères sont les éléments médicaux).

**Marie BONNIN, directrice des ressources humaines**, présente l'axe 4 : développer des outils numériques et améliorer l'accessibilité des structures et des services. Une des actions était d'assurer le suivi du programme de renforcement de l'accessibilité des bâtiments, espaces et espaces de travail. Au titre des investissements mobiliers en faveur de l'accompagnement du handicap, c'est près de 6 000 € qui ont été dépensés en 2024. On a mis en place des réunions bi-mensuelles, voire plus, entre la référente handicap à destination des personnels et notre médecin du travail. Concernant l'amélioration de l'accessibilité aux ressources numériques, un référent à l'accessibilité numérique a été désigné en 2023. En ce qui concerne le fait de rendre les informations relatives au handicap plus visibles sur les sites internet et intranet de l'établissement, les documents sont mis en ligne sur l'intranet et sur internet aussi dans le pavé « nos engagements ; nos atouts ». L'axe 5 sur lequel vous pouvez constater qu'on est perfectibles, concerne le fait d'inclure le handicap au cœur de la recherche et de l'innovation. Il y avait une des actions qui était de sensibiliser les laboratoires à la thématique du handicap. Pour être politiquement correct, on a mis « indicateur non connu ». On a une belle marge de manœuvre, une belle marge de progression sur cette action de sensibilisation des laboratoires. Ce qui ne veut pas dire que les laboratoires ne travaillent pas sur la thématique du handicap. Cela veut juste dire qu'on a du mal à récupérer les données. Sur l'encouragement des chercheurs à participer à des séminaires et colloques comprenant une dimension handicap : c'est la même chose. C'est difficile de savoir si un chercheur qui a participé à un colloque, y est parti parce qu'il y avait une thématique handicap ou pas. Enfin, le dernier axe qui est de développer le réseau sur le national et l'international » et une fois qu'on l'a développé, il faut l'entretenir. En ce qui concerne les liens avec les entreprises, nous avons eu 3 participations de notre référente handicap à des webinaires nationaux et au forum Handi de la CCI. La convention HandiSup est renouvelée. La participation aux réunions des référents handicap : maintenant HandiSup participe aux réunions organisées par Christel BRUMENT avec les référents handicap de proximité des composantes. Le développement d'une offre de formation continue et de certification liée au handicap : le référent handicap désigné au sein du CFA FC qui travaille à une labellisation accessibilité. Un référent handicap est dédié au sein du CFA. La participation aux forums nationaux et internationaux : nous avons eu la participation aux journées nationales du réseau handicap en 2024. Enfin, sur le fait de promouvoir une politique d'achat solidaire dans le respect du code de la commande publique : 2 de nos marchés publics sont passés auprès d'ESAS et d'ateliers protégés. Il s'agit du marché « espaces verts » de l'IUT et du marché « fournitures de bureau de l'université ».

Au-delà de ce bilan, au titre des indicateurs qui figuraient dans le plan, on vous présente quelques données chiffrées.

**Christel BRUMENT, directrice du service handicap**, commence par les données concernant les étudiants. L'année dernière, nous avons pris en charge au sein du service handicap, 342 étudiants. Il y en avait 286 en 2022/23 donc vous constatez une augmentation de presque 20 %. Nous avons eu 209 nouveaux étudiants. Des renouvellements et suivis : 133. En termes de répartition par genre, vous voyez que c'est à peu près équivalent : 188 filles / 154 garçons et la répartition par site (je vous la laisse lire) correspond à peu près à la taille de nos sites. En termes d'aménagement d'examen : il y en a eu 290 et au moins 278 temps majoré. Il y a aussi la mise à dispositions d'ordinateurs pour les examens : il y en a eu 100. Et il y a les aménagements d'études. On les différencie. La nature des prises en charge au sein du service : on voit qu'il y a des entretiens motivationnels et de suivis ; des types d'aménagement ; la mise en place des temps compensatoires (adaptés en fonction de la nature des examens) ; recruter et suivre nos secrétaires d'examen ; suivre notre panel d'ordinateurs pour les salles ; gérer les salles à part ; les casques anti-bruit qui ont été aussi une méthode quand on est en difficulté (pour trouver une salle à part, on a découvert les casques anti-bruit cette année) ; les preneurs de notes (scripteurs) ; la photocopie des cours ; la télésurveillance (travail à avec la MAP sur le sujet – peu de mise en place mais cependant très efficace car l'étudiant a réussi) ; la mise à

disposition du logiciel Antidote. C'est le logiciel utilisé par les étudiants qui souffrent de dyslexie ; tables et chaises spécifiques, et bien-sûr les surveillances d'examen. Le partenariat avec HandiSup nous permet d'activer et de porter les dossiers vers la MDPH. C'est-à-dire qu'ils aident les étudiants à monter leur premier dossier. Ils avaient un pied à la MDPH à un moment donné mais il y a tellement d'attente maintenant que ça n'est plus très efficace. Ils travaillent sur l'orientation et l'insertion (rencontres d'étudiants handicapés ; forums de job d'été / alternance mais forums aussi pour les stages qui se passent en octobre) ; sensibilisation / participation au festival Kursus. Le nombre d'étudiants suivis par HandiSup est de 23. Ceux-ci sont ciblés car tout le monde n'est pas suivi par HandiSup. Il y a vraiment un filtre en regard des besoins. La répartition en fonction des natures de handicap : vous voyez qu'il y a 120 étudiants qui souffrent de troubles de neuro-développement ; 84 qui souffrent de maladie invalidante ; 55 de maladie psychiatrique ; 45 de troubles des fonctions visuelles, auditives, motrices ou cognitives ; 35 qui ont plusieurs troubles associés. Typiquement, ça peut être quelqu'un qui est diabétique insulino-dépendant et qui a une dépression en même temps. Ce sont des troubles associés. Et 3 non divulgués : cela veut dire – je le rappelle – que le service handicap n'est pas soumis au secret professionnel – en tant qu'infirmière oui, mais pas le service handicap. Le service handicap n'a pas besoin de connaître formellement la nature de la pathologie pour répondre au besoin. Cela veut donc dire qu'il y a 3 étudiants qui n'ont pas souhaité communiquer la nature administrative. J'insiste : ce n'est jamais le nom de la pathologie, il s'agit bien de la nature administrative.

**Marie BONNIN, directrice des ressources humaines,** poursuit au sujet des personnels en situation de handicap. Ils sont 65 avec 61 qui ont une RQTH. Pour la répartition entre les femmes et les hommes : on est à 37 femmes pour 28 hommes et si on regarde la pyramide des âges, on peut considérer qu'il y a plus d'hommes qui sont en situation de handicap chez les catégories A ; cela se vaut chez les catégories B et plus de femmes chez les catégories C notamment pour les femmes de plus de 55 ans. Concernant la répartition par métiers : là on voit bien qu'en fait cela touche absolument toutes nos populations ; qu'il s'agisse des personnels enseignants ou non enseignants ; des personnels contractuels ou titulaires. Pour la préparation du prochain plan : on a fait un peu de benchmarking sur ce qui se fait dans les autres établissements concernant leur plan pluriannuel pour le handicap. On a constaté qu'on était un des seuls établissements à partir sur 3 ans alors que la plupart sont sur 4 ans. On va donc faire comme les autres. Il était envisagé, en termes de gouvernance, la mise en place d'une commission handicap qui devait se réunir pour évaluer les demandes d'aménagement à mettre en place. Cela s'est révélé totalement inopérant parce qu'en fait cela faisait plus perdre du temps qu'autre chose. La nouvelle réglementation permet un fonctionnement plus souple sans réunion d'une commission dédiée. Il n'y aura donc certainement plus de commission handicap dans le prochain plan. On est obligés de constater qu'il nous faut renforcer l'accessibilité numérique et qu'on intègre aussi plus les associations étudiantes dans les actions qui sont mises en place notamment avec une labellisation « handi responsable » pour nos associations étudiantes comme on peut le faire pour tout ce qui est sensibilisation aux discriminations, à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Et puis une intégration dans le prochain plan, d'actions qui peuvent s'inscrire dans les projets de l'établissement que ce soit au niveau international et européen avec Eunicoast mais aussi dans le cadre du PIA4 Excellence et des axes et thématiques qui y sont développés.

Saïd TAÏBI, élu sur la liste Ensemble pour l'ULHN remercie pour cette présentation très détaillée et la richesse de ce qui est mis en œuvre par toute l'équipe. J'ai deux questions, juste pour compléter un petit peu ce que vous avez présenté. J'ai vu des mots clés passer. En ce qui concerne les étudiants et le personnel, il y a une catégorie qu'on appelle « doctorant ». Vous les placez où ? Parmi les étudiants ou le personnel.

**Christel BRUMENT, directrice du service handicap,** répond que la surveillance médicale d'un doctorant est supérieure en termes de prise en charge - je parle bien de la surveillance médicale et pas du handicap – puisqu'ils sont vus en visite médicale du travail donc ils sont forcément intégrés dans le

suivi médical des personnels. Les besoins en santé d'un étudiant peuvent être qualifiés en termes de « réussite ». L'objectif d'un doctorant est de construire son parcours ; d'aller vers sa thèse. Donc, il y a forcément moins d'aide – on va dire – technique. Après ça peut être plus des aides sociales, des aides de soutien, d'étayage. Vous voyez ce que je veux dire Monsieur TAÏBI ?

Saïd TAÏBI, élu sur la liste Ensemble pour l'ULHN, ajoute que sa question était vraiment de savoir dans quelle case on les classe. Si on les classe, dans la case des personnels, dans le critère et qu'ils soient salariés de l'établissement parce qu'ils bénéficient d'une allocation quelconque : oui. Mais dans les doctorants, il y a une autre catégorie qui sont des doctorants étrangers, bénéficiant probablement d'un financement de leur gouvernement ; qui arrivent et qui ne sont pas financés par l'établissement ; accueillis dans nos laboratoires et qui donc n'ont pas ce statut de salarié de l'établissement. Comment sont-ils considérés dans ce cas ?

**Christel BRUMENT, directrice du service handicap,** répond : avec les étudiants.

Saïd TAÏBI, élu sur la liste Ensemble pour l'ULHN, pose sa deuxième question. Dans les actions – peut-être que j'ai raté une ligne – que vous avez présentées, je n'ai pas vu passer ce que j'appellerai les activités physiques et sportives pour les handicapés. Est-ce qu'il y a des actions dans ce sens-là avec le SUAPS ? pour mettre à leur disposition des coachs spécialisés pour qu'ils puissent pratiquer éventuellement des activités sportives adaptées à leur handicap. Cela me semble un problème très important à mettre sur la table si ça n'a pas été évoqué.

**Christel BRUMENT, directrice du service handicap,** répond. Typiquement un étudiant en situation de handicap, il a d'abord un désir : celui d'être un étudiant. Le catégoriser en fonction de son handicap, c'est quelque chose qu'il a beaucoup de mal. Cela veut dire mettre en place des séances de sport dédiées, fléchées à quelqu'un en situation de handicap, ce n'est pas inclusif, déjà. Ensuite, c'est franchement rejeté par la majorité de nos étudiants. Par contre, cela n'empêche pas que, bien sûr, il y a un travail individualisé en partenariat avec le SUAPS quand il y a des identifications de besoins spécifiques. En général, c'est plutôt moi qui me fait fort d'appeler le service des sports, même en demandant la gratuité. Je ne sais pas si j'ai le droit de le dire là comme ça. Ça n'est pas 50 étudiants. Mais bien sûr, parce que le meilleur anti-dépresseur reste le sport. Par contre, flécher des cours de sports dédiés au handicap, ça, ça ne passe pas.

Saïd TAÏBI, élu sur la liste Ensemble pour l'ULHN, pense au coaching pas à des séances spécialisées mais surtout le coaching qui doit être adapté à la personne.

**Christel BRUMENT, directrice du service handicap,** répond. Ça, je le fais de façon individualisée en prenant des rendez-vous avec la directrice du service des sports. Mais, cependant, on a mis en place quelque chose qu'on va tendre à pérenniser. Une de nos actions « un autre challenge », c'est effectivement un travail en partenariat avec le service des sports. En fait, on sensibilise au handicap dans l'activité physique. Cela veut dire qu'on met nos étudiants valides en situation de handicap. Typiquement, il y avait de l'escalade avec des troubles de la vision, on a mis du basket assourdi, etc. Et évidemment, comme c'est un challenge, que c'est joyeux, qu'il y a un goûter, et bien on avait des étudiants en situation de handicap qui sont venus participer à cette action qui crée du lien. En fait, on prend le problème à l'envers. On veut que la majorité vienne vers le handicap plutôt que mettre le handicap de côté et même si ça part d'une très bonne intention et proposer des activités dédiées au handicap. On fait plutôt venir tout le monde au handicap et nos étudiants en situation de handicap inclus. Ce projet, cette année, a été aussi porté par un de nos étudiants qui est champion de France universitaire para-triathlon. Il s'est approprié le projet avec nous. On a eu un de nos étudiants en fauteuil qui est venu faire le volley assis. Ça c'est inclusif me semble-t-il. Je n'ai peut-être pas la meilleure solution.

**Marie BONNIN, directrice des ressources humaines,** voulait juste compléter. En revanche, pour les personnels, il y a ce qu'on appelle « l'activité physique adaptée » avec un coaching individuel qui, lui, est mis en place sur prescription de notre médecin du travail.

**Christel BRUMENT, directrice du service handicap** tient aussi à préciser que ce travail en partenariat avec le service des sports, pour nos étudiants, c'est quelque chose que je suis en train de développer avec le service culturel. Comment on fait de la culture et du handicap ? Comment on amène les valides vers la culture et le handicap ? plutôt que : on fait un atelier dédié aux étudiants en situation de handicap. On est en train de travailler avec le SRI : comment on parle du handicap à l'international ? Comment on sensibilise le plus grand nombre ? Du coup, nos étudiants en situation de handicap – parce que finalement ça n'est pas écrit sur leur front – comment eux s'approprient des choses faites pour le plus grand nombre ? C'est une volonté de travailler avec les compétences ; le savoir-faire de tous nos services pour amener le plus grand nombre vers le handicap.

**Nolan MICHEL, élu sur la liste La FED'LH et les assos,** appuie un peu notamment sur le sport. Je sais que certains partenariats qu'on peut avoir avec certains clubs au SUAPS organisent des sessions d'handisport et notamment pour les valides. Je trouve que c'est une bonne chose aussi de pouvoir s'appuyer sur le SUAPS et de développer ces aspects-là avec le SRI ; avec le service culturel. Ce que vous disiez par rapport aux associations étudiantes, je pense que c'est aussi intéressant de pouvoir les inclure sur cet aspect handicap. Nous aussi, de notre côté, on essaie de les sensibiliser mais si cela vient de deux acteurs différents, ça peut être aussi très intéressant et on aura à cœur de travailler avec vous sur ces aspects-là.

Sur la classification que nous avons vue ainsi que la notion de port d'un handicap, notion de personne porteuse d'un handicap, **Georges BARAKAT élu sur la liste EUCLID – SNESUP-FSU,** demande si c'est cadré par un texte ? et lequel ?

**Marie BONNIN, directrice des ressources humaines,** répond que c'est la MDPH qui octroie la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Et oui, il y a un texte évidemment.

**Georges BARAKAT, élu sur la liste EUCLID – SNESUP-FSU,** complète sa question. On peut être porteur d'un handicap sans être RQTH.

**Marie BONNIN, directrice des ressources humaines,** répond que oui. On n'est pas obligé de la demander.

**Juliette LE LUYER, directrice de cabinet,** ajoute. Il y a en fait tout un dispositif qui est extrêmement cadré et notamment par le FIPHFP. Depuis le passage des établissements de l'enseignement supérieur à l'autonomie, depuis 2012, ces établissements ont comme beaucoup d'employeurs, une obligation légale d'emplois de 6 %. Depuis 2012, les choses sont extrêmement cadrées et pour pouvoir déclarer au sein de cette enquête et ensuite pouvoir déterminer à quel pourcentage on est avec, à la fois du travail, de l'emploi direct et, ce que Marie BONNIN a mentionné, le fait d'avoir des dépenses indirectes au titre du handicap – c'est-à-dire commander ou avoir des prestations notamment sur des marchés auprès d'entreprises qui elles-mêmes sont spécialisées et emploient des travailleurs en situation de handicap. C'est cette question de déclaration et de RQTH qui permet – c'est pour cela que dans le détail Marie BONNIN a fait la différence entre 65 personnes qui sont reconnus en situation de handicap et 61 qui ont une RQTH. Puisque formellement, les textes nous imposent pour déclarer quelqu'un au titre du FIPHFP, il faut avoir une RQTH valide et donc une RQTH avec un niveau de RQTH qui est validé par la MDPH.

**Georges BARAKAT, élu sur la liste EUCLID – SNESUP-FSU,** dit que c'est très clair. J'ai très bien compris. Ceci dit, nous sommes tous au courant des batailles qu'il y a devant les collèges et les lycées. Pour faire

reconnaître certaines formes de troubles, cela a été noté par mes collègues dans leurs diapositives. Je pense à un trouble classique, la « dys » et qu'en fait, jamais les familles n'arrivent à obtenir un statut spécial pour reconnaître un handicap. Une difficulté, oui. Les enfants sont accompagnés dans les collèges et les lycées mais pas avec la force de la réglementation qu'on a sur les personnes portant un handicap. Ça n'est pas tout à fait la même chose. Donc, quand je vois le mot « handicap » dans nos slides, je me pose la question : 350 étudiants je crois. Je me suis demandé sur quoi on s'appuie pour définir leur appartenance à telle catégorie, ou pas.

**Juliette LE LUYER, directrice de cabinet,** répond que c'est la MDPH.

**Christel BRUMENT, directrice du service handicap,** souhaite compléter. Pour nos étudiants, ce sur quoi on s'appuie principalement, c'est la visite médicale avec le médecin et les éléments médicaux. On n'a pas d'exigence. Ils ont 18 ans. Avoir la reconnaissance de travailleur handicapé à 18 ans, on ne sait pas ce que cela veut dire et ce que cela représente. Cela va être notre travail au service handicap pour les préparer au monde professionnel. Mais, un étudiant qui arrive avec un problème de santé, quel qu'il soit ; à partir du moment où il a les éléments médicaux qui sont évalués par l'équipe de soignants ici, soumis au secret professionnel. En théorie, ceux qui viennent se confier le plus, auprès des enseignants, ce sont les étudiants. Ça c'est la réglementation. Il nous faut les éléments diagnostic. A partir du moment où on a les éléments diagnostic, on n'a pas à contester. On fait une évaluation des besoins et la réponse est en regard de cette évaluation des besoins. Après quand on passe dans le monde professionnel, c'est effectivement autre chose.

**Le Président** remercie la DRH et la directrice du service handicap.

### **Volumétrie RIPEC C3**

**Le Président** donne les explications. On parle souvent de la prime. Là, on parle du régime indemnitaire pour les enseignants chercheurs. On vous remet quelques éléments de contexte. Les enseignants chercheurs, y compris ceux dont la PEDR prend fin en 2025, peuvent déposer un dossier en vue de percevoir la composante 3 du régime indemnitaire des enseignants-chercheurs (RIPEC C3). Ce RIPEC est attribué par période de 3 ans, avec une mise en place le 1<sup>er</sup> octobre de l'année d'attribution. Vous avez une procédure qui est dématérialisée. On vous a mis quelques dates. Le dépôt des demandes se fait entre le 10 mars et le 11 avril. Les sections CNU se réunissent entre le 5 mai et le 12 septembre. Les CAC (conseils académiques) se réunissent à partir du 22 septembre 2025 et les décisions d'attribution sont rendues au plus tard le 31 octobre 2025. Le CA de notre établissement a décidé que le RIPEC était d'un montant annuel brut, sans distinction entre les corps et les grades, de 4 300 € bruts annuels. On vous rappelle également qu'en application des lignes directrices de gestion ministérielles, la répartition de ce régime indemnitaire se fait selon les modalités suivantes : au moins 30 % des primes doivent être attribués au titre de l'investissement pédagogique ; au moins 30 % des primes au titre de l'activité scientifique ; au plus 20 % au titre de l'accomplissement des tâches d'intérêt général et 20 % exactement au titre des autres missions de l'article L.123-3 du code de l'éducation.

Ensuite, parlons volumétrie puisque c'est ce qui nous réunit ici aujourd'hui. Nous avons déjà eu 3 campagnes d'attribution du RIPEC C3 (en 2022, 23 et 24). Nous avons donc alloué respectivement 30 primes en 2022 ; 25 en 2023 et 30 en 2024 ; ce qui amène aujourd'hui à 35,8 % d'enseignants chercheurs attributaires de ce RIPEC. La cible du ministère est de 45 % d'enseignants chercheurs attributaires d'ici 2027. Par courriel en date du 30 avril 2025, le ministère a indiqué qu'il appartenait aux établissements d'établir leur contingent du RIPEC C3 pour l'année 2025 à partir de leurs libérations de supports. Là, je fais le sous-titrage. Les autres années, on avait un montant ; une enveloppe allouée. A partir de là, ça nous donnait un nombre de RIPEC à attribuer. Là, le ministère considère qu'on rentre maintenant en rythme de croisière. Ce qui est libéré par ceux qui arrivent au bout des 3 ans d'attribution de leur RIPEC, constitue cette fameuse enveloppe pour une nouvelle campagne. Et les RIPEC C3 attribués au titre de l'année 2022 arrivant à échéance le 30 septembre 2025, elles libèrent

un montant permettant d'attribuer 30 primes. Vous remontez à la première ligne. On vous disait qu'en 2022, on en avait attribué 30. Donc en 2025, les collègues arrivent au bout de la période et donc libèrent ces mêmes 30 primes. Par ailleurs, on vous dit que 14 PEDR (prime d'encadrement doctoral) arrivent à échéance le 31 août 2025. Donc, je ne l'ai pas précisé mais pendant les 3 années écoulées, le système RIPEC et le système PEDR co-existaient. A partir de 2025, ils ne co-existeront plus. Donc, pour l'année 2025, au vu des éléments que je viens de rappeler, je propose au conseil d'administration d'allouer 36 primes plutôt que 30. Oui, on en libère 30 mais, comme nous libérons les 14 PEDR – nous avons la masse salariale correspondante qui nous permet effectivement d'envisager d'attribuer plus de RIPEC que les 30 initiaux – et donc, vous vous dites : pourquoi tu ne proposes pas 44 ? D'abord, comme toutes les autres années – je vous rappelle que si on fait des recrutements avec des collègues qui ont obtenu un RIPEC dans leur établissement, nous devons honorer ce RIPEC. C'est ce qui faisait que, toutes les autres années, quand on en libérait 7, on mettait que 6 par exemple. Deuxième élément, et cela va un peu dans le sens de ce que tu disais Georges BARAKAT tout à l'heure, on n'est pas complètement sûr de comment les choses vont évoluer d'un point de vue financement dans les années à venir. Je vous ai parlé du contrat d'objectifs, de moyens et de performance global. Si on considère que la masse salariale est épluchée au moment de la négociation du contrat d'objectifs, de moyens et de performance, moi je n'ai aucune garantie que l'année prochaine, l'Etat considère que cette somme correspond aux 14 PEDR est une somme que nous devons conserver dans l'établissement. Or, si c'était le cas, autant vous dire que cela grignote sur la masse salariale, par exemple sur les recrutements. Vous l'aurez compris, c'est aussi une proposition prudente sur l'utilisation de la masse salariale de ces 14 PEDR. Mon idée, c'est de lisser ces 14 PEDR sur les 3 ans qui viennent. Si j'ajoute à cela le fait qu'en ajouter 6, cette année par rapport aux 30 qui sortent, ça porte à 36. L'année prochaine, on en libère que 25. Si jamais, je les attribuais toutes cette année, cela voudrait dire que, cette année – si je prends le cas extrême- 44 possibilités de primes alors que l'année prochaine, on en aurait que 25. Je ne suis pas sûr que ce soit quelque chose de productif pour notre communauté. Et les autres années, nous n'avions pas une information qui me semble importante qui est le nombre de candidats sur la campagne en question. Il se trouve que – vous avez vu le calendrier – nous savons quel est le nombre de candidatures pour ces 36 primes et nous avons 60 candidats. Déjà avec 30 primes pour 60 candidats, on était sur 1 pour 2. Là, en montant à 36, on est à 60 %. Je pense que c'est quelque chose de raisonnable au vu de ce que j'ai pu observer au cours de ces dernières années. C'est en l'occurrence au-delà des statistiques nationales. Pour rappel, c'est écrit sur la deuxième ligne. J'insiste dessus. La cible est à 45 % d'enseignants chercheurs et si on lisse, cela voudrait dire qu'on atteindrait la cible en 2027 ou 2028 selon ce que ce conseil d'administration votera les années prochaines. Je n'en préjuge pas.

**Georges BARAKAT, élu sur la liste EUCLID – SNESUP-FSU, précise.** Comme nous le savons tous, on a beaucoup de mal à gérer la tension qu'il y a entre d'un côté, le traitement des collègues – c'est-à-dire un traitement qui n'est pas à la hauteur des missions et la nécessité de réduire le volant des primes pour qu'on favorise le recrutement de titulaires. Cette tension-là, elle existe partout dans toute l'université. C'est pour cette raison qu'au lieu de faire un effort d'augmentation des salaires, le gouvernement a mis en place des primes en faisant croire aux gens que les primes viennent compenser la perte salariale sur les 20 ans qui viennent de s'écouler. Tout le monde sait que cela ne résout rien mais la situation est devenue telle que les collègues sont prêts, quand même, à accepter la prime compte tenu de leur traitement et surtout que, vous le savez tous, on a fini par obtenir des efforts considérables en début de carrière parce qu'on était à un niveau tellement bas que c'était vraiment intenable en nous comparant avec d'autres pays. Ça, ça s'est amélioré. Aujourd'hui, moi tout ce que j'espère, c'est que les 45 % de collègues qui reçoivent cette prime-là en 2027 – en 2028, je ne sais même pas ce que cela va donner – vont être, un jour ou l'autre, vraiment totalement compensés par l'Etat. Ou alors dans la négociation de la masse salariale, si on considère cela comme de la masse salariale au service de l'établissement, c'est vraiment un leurre. C'est-à-dire que le volet prime qu'on a, on le négocie complètement dans la masse salariale, mais en vérité, c'est une charge supplémentaire que l'on met sur le dos des établissements, sur la masse salariale pour rémunérer correctement leurs

agents. Moi, j'aimerais bien qu'à terme, tout cela soit intégré dans les salaires de manière à ce qu'on rediscute la masse salariale en termes d'ETPT véritables et non pas une charge supplémentaire sur le dos de l'établissement. Je ne sais pas si c'est clair ce que je dis. Pour moi, les primes, c'est une charge sur le dos des établissements. Ce n'est pas un avantage pour les établissements et c'est au détriment des ETPT que les établissements peuvent déployer en leur sein.

**Le Président** explique qu'il vient de réaliser quelque chose. Je vous le livre comme cela, comme il vient. En fait, j'aurais dû vous proposer 35 plutôt que 36 parce qu'en fait la 4<sup>ème</sup> composante du C3, c'est 20 % exactement d'attribution. 20 % de 35, ça fait 7. 20 % de 36, ça fait un peu plus. Donc, est-ce qu'il pourrait y avoir un recours sur la forme ? J'aurais dû vous proposer 35 en fait. Je ne sais pas si tout le monde me suit.

Quelqu'un fait une remarque (qu'on n'entend pas) et à laquelle **le Président** répond que cela n'invalide pas. Je l'ai dit, la masse salariale correspondant aux PEDR, a vocation à être réinjectée dans le RIPEC. Là, si on met à 40, cela veut dire concrètement que l'année prochaine, il va y avoir une chute importante du nombre d'attributions. Vous allez vous retrouver avec 40 possibilités pour 60 candidats cette année. Imaginez que l'année prochaine il y ait 90 candidatures et là, pour le coup, on mettra en face 30 primes. Je veux bien qu'on discute deux minutes. Est-ce que je change ma proposition ? mais ça n'est pas vous qui me le demandez. Est-ce que je ne mets pas plutôt 35 que 36 ? Puis, répondant à Georges BARAKAT qui dit que 36, ça fait 7,2 donc 7 (et qu'au-delà de 7,5, c'est 8) : je suis d'accord avec toi mais c'est juste la question du risque juridique. Tu sais, l'interprétation. Dans les tribunaux, les juges ne sont pas très forts en maths.

**Yann CHEVALLEREAU, directeur général des services** ajoute un commentaire au niveau technique sur la répartition. Parce qu'en fait, il y a des obligations qui sont réelles, qui ont été prévues par les textes. On est au moins à 30 % dans deux cas et avec un blocage à 20 %. Donc, si on est sur 35, on tombera directement sur chaque item sans difficulté ce qui ne serait pas le cas autrement.

**Le Président** demande si cela convient. Sa proposition n'est plus de 36 mais 35. Ça me semblerait plus raisonnable de mettre 35.

Puis répondant à Georges BARAKAT (qu'on n'entend pas), le Président lui dit : qu'on s'entende bien, ces primes, elles vont être attribuées. La question est de savoir si tu les attribues cette année ou la suivante. C'est de cela dont on parle. Je ne suis pas en train de grappiller une ou deux primes. J'essaie juste de concilier cet exercice avec une sécurisation. Je suis désolé de vous le dire comme ça mais je commence à avoir quelques professionnels du recours dans notre établissement ; même quand ils sont attributaires de la prime. C'est véridique. J'ai un collègue, il était attributaire de la prime et il a fait un recours.

**Le Président** demande s'il y a des oppositions à mettre 35 primes.

- **La délibération sur la volumétrie RIPEC C3 proposée avec 35 primes (au lieu de 36 annoncées) est votée à l'unanimité moins 3 abstentions**

### **Offre de formation et vie universitaire Projets étudiants**

**Caroline JÉGADEN, vice-présidente étudiante**, présente les projets étudiants déposés à la CAPE du 3 avril. Nous avons eu 3 projets dont 2 inférieurs à 1 500 € qui ont juste un avis CAPE. Le premier projet, ce sont des formations PSC1 présentées par la FED'LH. C'est un projet qui permettra à 20 étudiants d'être formés aux premiers secours. Avis favorable de la commission pour une subvention de 1 000 € pour un budget total de 1 200 €. Le deuxième projet est toujours présenté par la FED'LH, pour des culottes menstruelles. Ils ont demandé une subvention de 400 € pour un projet où ils ont distribué des



culottes menstruelles et d'autres protections hygiéniques gratuitement aux étudiantes sur le site Lebon. Avis favorable de la commission. Le projet suivant est porté par le BDE des carrières sociales à l'IUT pour un bal de promo. Ils ont demandé une subvention de 2 000 €. Avis favorable de la commission ainsi que de la CFVU il y a une semaine.

Saïd TAÏBI, élu sur la liste Ensemble pour l'ULHN, demande une précision. Pour le premier projet, la formation est assurée par qui ?

**Caroline JÉGADEN, vice-présidence étudiante,** répond que la formation est assurée par la Croix Rouge.

**Nolan MICHEL, élu sur la liste La FED'LH et les assos,** le confirme car il a signé le devis en tant que président de la FED'LH.

### **Statut Conventions**

Pour la CORIE, **Perrine DEPORTE, directrice de la DIRAC** présente un renouvellement d'une convention portée par l'ISEL avec la Colombie avec l'université EL BOSQUE. Un accord cadre pour 4 ans. On est dans le cadre de la mobilité étudiante. Il est envisagé pour l'ISEL de faire les premiers échanges à partir du printemps 2026. C'est une opportunité intéressante dans le cadre de la formation suivie à l'ISEL parce qu'ils acquièrent de nouvelles compétences et c'est très bénéfique pour leurs carrières futures. Il nous a aussi été présenté le fait que l'université EL BOSQUE portait aussi d'autres formations qui pourraient intéresser l'IUT et des masters notamment pour la formation ingénieur en génie électrique.

**Le Président** demande si quelqu'un a quelque chose à ajouter. Il sollicite le vice-président aux relations internationales.

**Dimitri LEFÈVRE, vice-président aux relations internationales,** indique qu'ici, il s'agit de l'ISEL. C'est un contexte lié à la composante aussi. A savoir que les étudiants de l'ISEL ont la nécessité de faire des mobilités et donc on vous présente assez souvent des conventions qui permettent à cette composante d'envoyer des étudiants dans différents pays et dans différents établissements partenaires. Il faut poursuivre cet effort. Vous en aurez donc encore à venir parce qu'il faut multiplier absolument la possibilité d'accueil pour nos étudiants ; ce qui explique un peu cet effort récurrent de proposer des établissements pour les étudiants de l'ISEL entre autres.



Saïd TAÏBI, élu sur la liste Ensemble pour l'ULHN, demande. Comme il s'agit ici d'un renouvellement de convention, si je comprends bien « renouvellement de la coopération », je suppose qu'il y a eu un bilan de ce qui a été fait dans la précédente. Est-ce que ce bilan a été présenté devant une commission des statuts ? Est-ce qu'il a été positif ? Est-ce qu'on a des retours sur des statistiques ?

**Le Président** répond que cet exercice-là se fait en CORIE (commission relations internationales et européennes) et derrière, la commission des statuts, elle, son travail est de voir que cela est en conformité d'un point de vue réglementaire. Si ça arrive jusqu'à vous, c'est que ce que tu évoques, c'est que ça a été traité en CORIE.

**Le vice-président aux relations internationales** ajoute que cela a été fait, je peux le confirmer. Cela fait partie aussi des difficultés liées à l'époque passée puisque le bilan a été fait principalement sur la période pendant la pandémie, donc très peu d'échanges pour être clair et sincère. Cela n'enlève rien à la demande de le renouveler puisque, comme je le disais juste à l'instant, il y a une vraie demande de la part de cette composante en particulier pour avoir cette possibilité d'envoyer des étudiants en Colombie.

➤ La convention est votée à l'unanimité.

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

Le secrétaire de séance, <b>Morgane CHEVÉ</b> Ensemble pour l'ULHN	Le Président de l'Université, <b>Pedro LAGES DOS SANTOS</b>
	



## COMPTE RENDU DU CONSEIL D'ADMINISTRATION le 12 juin 2025

**Étaient présents** : AMMAMI Mohamed Tahar, BARAKAT Georges, BARON Marie-Laure, BERTRAND Gaëlle, BRIERE Patrice, BRUMENT Christel, CHEVÉ Morgane, DE VRIÈSE Muriel, DUCROT Arnaud, KHARMICH Zouhair, LAGES DOS SANTOS Pedro, LANGLOIS Emeline, LEDUC Damien, LE LUYER Mathilde, LEVARAY Marie, MARIN François, MICHEL Nolan, PIVRON Mickaël, ROY Jean-Marc, SCHNEIDER Ioan, SNOCC Fabien, TAIBI Saïd, VERZELLONI Chrystèle.

**Étaient excusés** : AFIOUNI Nada, AVICEAU Lina, BALOCHE Clément, BARENTON-GUILLAS Julie, BARON Nicolas, BARREY Yoann, BAYEUX Zoé, BENTO DA COSTA Lucas, CHION-VERDIERE Léa, COUTURIAUX Joshua, DUPUIS Laura, DYCK Vinayagamourthy, GUEROUT Christelle, ISMAEL NOURDINE Abdallah, LAVENU Nathan, PREVEL Julien, SAINT MARTIN Florent, VANHÉE Lucie.

**Assistaient en tant qu'invités** : BOIVIN Nathalie, CASTORIO Jean-Noël, CHEVALLEREAU Yann, DEPORTE Perrine, DUHAMEL Andréa, FRANKLIN Hervé, GALINHO DA SILVA Corine, JAMBU Jérôme, JEGADEN Caroline, LEFÈBVRE Dimitri, LE LUYER Juliette, LESUR Barbara, PICARD Céline, POULAIN Mathilde, RAHILI Aurélie, VERDURE Luc.

---

### Ordre du jour

#### Informations du Président

##### Politique générale

- . Schéma pluriannuel de stratégie immobilière

##### Gestion des ressources humaines

- . Rapport social unique 2024
- . Charte de gestion des personnels contractuels
- . Campagne d'emplois : calibrage

##### Statuts

- . Révision des statuts de l'université
- . Révision du règlement intérieur de l'université
- . Conventions

#### Informations du Président

**Le Président** : Je propose de commencer par le premier point à l'ordre du jour. Nous distillerons les informations au gré de la séance en fonction des points abordés.

## **Politique générale**

### **Schéma pluriannuel de stratégie immobilière**

**Le Président :** Pour donner quelques éléments de contexte, ce schéma pluriannuel de stratégie immobilière est une obligation réglementaire. Dorénavant, pour investir, gérer notre parc immobilier, nous devons avoir un schéma pluriannuel de stratégie immobilière. A l'instar de quelques universités en France, le rectorat et le ministère attendent après notre schéma pluriannuel de stratégie immobilière. Comme vous le savez, on a eu l'occasion d'en parler au CA du mois de mai, on a quelques gros enjeux en matière d'immobilier et forcément, ces gros enjeux, on ne peut y faire face et poursuivre les objectifs afférents que si nous avons un schéma pluriannuel de stratégie immobilière en bonne et due forme. Autant vous dire – et notre directrice de cabinet va vous en donner quelques éléments – que c'est un travail extrêmement long, complexe – encore beaucoup plus complexe que ce que j'imaginai au départ. C'est de toute façon un incontournable qui a le mérite de nous permettre de mieux connaître notre immobilier et par là-même d'avoir la capacité de mieux étayer nos projets en matière d'immobilier. Vous le savez, depuis plusieurs années, nous avons un plan pluriannuel d'investissement qui avait vocation justement à donner de la visibilité et de la prospective en matière d'investissement immobilier. Ce schéma pluriannuel de stratégie immobilière a vocation à aller plus loin ; à étayer les diagnostics ; à programmer l'accompagnement de la vie de notre immobilier et, pourquoi pas, l'accompagnement du développement de notre immobilier avec tous les enjeux que vous connaissez, en termes de transition écologique et énergétique. Et quand on parle de transition énergétique, c'est aussi la question des coûts d'exploitation liés à cet immobilier. On arrive au bout et ce qui vous sera proposé à la fin de cette présentation, c'est de délibérer sur le projet de schéma pluriannuel de stratégie immobilière (SPSI) puisqu'il doit encore passer sous les fourches caudines du rectorat et de la préfecture.

**Juliette LE LUYER, directrice de cabinet :** Evidemment, vous connaissez parfaitement l'établissement mais comme c'est un document transmis aux services de l'État, on doit aussi rappeler toute une partie d'éléments qui sont pour vous tout à fait maîtrisés. Un petit focus sur ce que représente l'université. Notre université est installée sur 3 sites : Lebon, Frissard et Caucriauville. Ceci représente une surface totale de plancher de plus de 81 000 m<sup>2</sup> et on accueille un peu plus de 7 000 étudiants et environ 1 000 agents. Les bâtiments sont occupés par l'établissement en majorité grâce à des conventions d'utilisation. Vous avez dans le document, le répertoire qui vous permet de regarder l'ensemble de ces conventions d'utilisation des locaux et notamment, leur date à laquelle on doit faire une renégociation de ces conventions. Un point important : l'établissement ne dispose pas de la dévolution de son patrimoine immobilier. Le cadre du SPSI est défini par une circulaire qui nous indique qu'un SPSI est un outil de planification de la stratégie immobilière des opérateurs de l'Etat. Cette circulaire nous impose un squelette de documents qui se compose d'un volet « diagnostic » qui doit fournir un état des lieux exhaustif du parc immobilier et un volet « stratégie » qui, lui, doit fixer la trajectoire de l'établissement en matière d'immobilier pour les cinq ans à venir. Vous verrez que cette notion de cinq ans à venir est interprétée de manière un peu extensive puisqu'en fonction des opérations, on est sur des opérations qui vont se dérouler au-delà des cinq ans. Fixer la trajectoire veut dire que l'opération doit être commencée dans cet espace des cinq ans. Le volet « diagnostic » balaie différentes dimensions du diagnostic d'un patrimoine immobilier. Il y a une première partie consacrée au recensement du parc immobilier et qui comprend un diagnostic d'occupation, c'est-à-dire : comment les espaces sont occupés ? combien on a d'agents ? combien on a de postes de travail. Un diagnostic fonctionnel qui permet de s'interroger sur la question de l'adaptation des différents espaces aux usages attendus. Un diagnostic technique qui concerne l'état de santé des différents bâtiments avec un code couleur qui vous permet de visualiser comment est l'état de notre patrimoine. Cela nous a permis de construire et de déterminer ce qu'on appelle « la dette technique » c'est-à-dire le montant nécessaire pour réaliser un certain nombre d'interventions avec un degré de priorité et ainsi hiérarchiser nos interventions. Un diagnostic « réglementaire » : on est là sur l'état des bâtiments au regard des obligations réglementaires au niveau des sujets : amiante ; électricité ; accessibilité ;

ascenseur. Et enfin, un diagnostic des moyens humains et financiers pour lequel on va regarder quels sont les moyens que l'établissement a mobilisé en termes d'euros et quels sont les effectifs qui sont consacrés dans l'établissement à la fonction immobilière. L'ensemble de ces volets diagnostic avec tous ces éléments doit nous permettre de travailler ensuite au volet stratégie. Le volet stratégie fixe les orientations stratégiques de l'établissement en matière de gestion et de transformation du patrimoine immobilier de l'établissement. L'objectif est, une fois qu'on a considéré le diagnostic de notre bâtiment, de s'interroger et de voir comment est-ce qu'on va pouvoir s'adapter et comment on va pouvoir préserver – élément important – l'état de notre patrimoine. On s'interroge aussi et le président l'a indiqué en introduction – sur les questions de durabilité et de responsabilité environnementale. Là, les SPSI nous obligent à intégrer cette dimension sur les sujets immobiliers. On s'interroge aussi sur l'entretien et la préservation des bâtiments selon un scénario qu'on aura retenu avec notamment la notion de « gros entretien et renouvellement » et l'adaptation des espaces aux besoins futurs. On va balayer l'ensemble des espaces avec les espaces dédiés à la pédagogie ; à la recherche et à la vie de campus. Une fois qu'on a fait ce diagnostic, ce volet stratégie ensuite, on doit traduire en objectifs opérationnels avec une programmation d'opérations et des budgets associés avec une question de soutenabilité derrière. C'est ce que je vous indiquais en propos introductifs. Nos opérations dans le cadre de ce SPSI vont se dérouler sur la période des 5 ans mais également au-delà et là je parle, par exemple, de l'opération phare qui est la construction du pôle d'enseignement technologique du site Frissard. L'espace de 5 ans ne suffira pas à avoir complètement terminé cette opération. Pour autant, elle sera engagée dans la période du SPSI. Donc, les principales opérations projetées que vous allez retrouver dans le document. Je vous ai indiqué un volet important qui est le gros entretien et renouvellement des différents bâtiments en fonction des désordres constatés. On va parler de la reprise des façades. On a des façades avec de la petite brique. La brique se décolle. C'est ainsi qu'on a des problèmes d'étanchéité ; pas que des toitures mais de l'ensemble des bâtiments. On a aussi des fissures à certains endroits. On a aussi des travaux d'isolation. Là, on rejoint la question de la performance énergétique du sujet des coûts de l'énergie. On a différentes actions de mise aux normes. On a aussi un élément – pour ceux qui habitent la région havraise, vous le vivez – les travaux et le raccordement au réseau de chaleur dans toute la ville. On n'échappe pas à cette règle. Et on a un référentiel ministériel qui nous fixe une cible à atteindre avec un budget de gros entretien et renouvellement qui est à peu près de l'ordre de 20 € au m<sup>2</sup> par an. Ensuite, on a des opérations d'adaptation et de transformation des espaces. On prend en compte l'évolution de nos besoins et de nos usages pour faire évoluer les espaces en conséquence. On va poursuivre notre plan d'investissement. Le président l'a indiqué : on avait déjà un programme pluriannuel d'investissement avec différents volets. On va donc poursuivre au sein de ce plan pluriannuel d'investissement, ces différents volets. On va notamment poursuivre la rénovation des espaces pédagogiques. Cela passe par les salles de cours, les salles de projets dédiées aux étudiants, les amphithéâtres. On va continuer d'adapter les locaux de la recherche aux besoins. On va aussi intégrer les nouvelles pratiques de travail pour l'usage des locaux administratifs. Là, on parle ici de télétravail notamment. On va aussi développer les espaces dédiés à la vie de campus. C'est là travailler avec toutes les associations étudiantes pour adapter le cadre d'études à une vie de campus avec ce qu'on a déjà fait sur le gymnase (exemple). Et on va poursuivre ces travaux de développement et d'adaptation avec notamment la maison des étudiants. Et enfin, un projet de construction : la construction du pôle d'enseignement supérieur technologique sur le site Frissard. C'est l'appellation pour le projet qu'on a appelé communément « descente de l'IUT ». L'objectif de ce pôle est de relocaliser nos activités du site de Caucrauville vers le site Frissard d'implanter l'école nationale supérieure des arts et métiers sur quelques formations et d'implanter aussi un restaurant universitaire en capacité d'absorber l'arrivée d'environ 1 300 étudiants sur le site. Aujourd'hui, on parle d'une livraison du bâtiment pour la rentrée 2030. En terme financier, ce projet de SPSI – je mets de côté l'opération pôle d'enseignement supérieur technologique sur le site Frissard – mais sur les volets que j'ai cités précédemment : le gros entretien et renouvellement et les différentes rénovations / adaptations des espaces – on a identifié un budget de l'ordre de 4 M€ sur la période hors opération exceptionnelle, hors appel à projet exceptionnel. On est vraiment là en régime de croisière. On a identifié ce montant qui doit nous permettre de remplir

nos objectifs et d'atteindre les indicateurs tels qu'ils nous sont préconisés par l'Etat. C'est le scénario 4 qui a été retenu. Il est mentionné dans le document. Voilà le montant qui devrait être consacré chaque année à nos différentes opérations et que vous retrouverez ensuite dans le cadre d'un programme pluriannuel d'investissement qui est déjà listé quand on vous présente le budget : budget initial ; budget rectificatif. On a des tableaux qui s'appellent « tableaux 9 et 10 » des opérations pluriannuelles et vous retrouvez déjà une partie de ces opérations dans ces différents documents. Cela viendra enrichir ces éléments et cela donne une visibilité sur un terme un peu plus long pour l'ensemble des opérations.

**Le Président** : merci Juliette LE LUYER. Est-ce que cela appelle des observations, des questions de votre part ?

**Georges BARAKAT, élu sur la liste EUCLID – SNESUP-FSU** : C'était très bien présenté. Merci beaucoup aux collègues qui ont fait ce travail. C'est la première fois que je vois un document aussi riche sur notre situation immobilière. C'est une réalité. J'en ai un peu assez de cette casquette – je la joue quand même – d'ancien. Je me souviens et c'est donc la première fois que je vois un document aussi complet. Il arrive à un moment – malheureusement pour nous, pas pour les collègues qui ont travaillé mais pour nous – où l'Etat pousse les établissements d'enseignement supérieur à combler les trous dans la raquette en essayant de voir si dans leur patrimoine, il n'y a pas des petites pépites à exploiter. Ça n'est pas le cas chez nous. Nous sommes très loin de cette situation de certains qui ont des moyens immobiliers, des biens qui sont valorisables ; qui sont vus par certains comme étant des bijoux à capturer – je dirais, à spolier. Mais ce qui m'inquiète dans cela – car vous avez quand même fait le job en totalité avec les lignes financières dans la partie (pages 46 – 48) où je vois que la contribution de l'Etat à travers le SPSI, elle est quand même mineure par rapport à ce que l'établissement engage sur ses fonds propres pour le développement de son projet immobilier. Je trouve que c'est une très bonne idée d'avoir la capacité d'observer notre situation avec un diagnostic construit ; réfléchi ; pensé et structuré. Cela dit, j'ai de très gros doutes sur notre rôle, sur le plan financier, pour mener à bien ces opérations surtout que, vraiment, je me demande si on ne va pas tout le temps taper dans notre fonds de roulement pour justement veiller à la qualité des bâtiments qu'on occupe. Il y a ce danger-là. Nous ne sommes pas concernés nous. Je crains que l'Etat, petit à petit, ne laisse les établissements se débrouiller quant à la situation immobilière des bâtiments que nous avons à gérer.

**Le Président** : merci Georges BARAKAT. Je vais peut-être un peu compléter ton propos, si tu le permets sur la notion de dévolution du patrimoine. Je ne suis pas sûr que tout le monde comprenne ce que tu évoquais sur les pépites et la spoliation (le terme, je te le laisse). En France, certaines universités ont eu, de la part de l'Etat, ce qu'on appelle : la dévolution du patrimoine. Cela veut dire qu'elles ont récupéré la propriété pleine et entière de leur patrimoine et peuvent, en conséquence, la gérer comme ils le souhaitent. Pour le dire de manière un peu triviale, si vous avez un bâtiment classé en cœur de ville à Bordeaux et que vous avez la dévolution du patrimoine, vous pouvez peut-être vendre ce bâtiment et mettre ainsi un peu de beurre dans les épinards. La spoliation - je ne suis pas sûr qu'on soit sûr de la spoliation mais je pense que ce que veut dire Georges BARAKAT, c'est qu'on peut s'interroger ensuite sur justement la question du patrimoine de l'Etat et comment il est géré ou pas ? Je pense que ce qui dérange Georges BARAKAT, c'est peut-être une forme de libéralisation du marché. Bref, vous l'aurez compris, le corollaire de tout cela, c'est que la plupart des universités en France n'ont pas la dévolution du patrimoine. Je vous l'avais rappelé en mai dernier. C'est notre cas, université du Havre. Mais le problème, c'est qu'on a quand même des obligations et responsabilités même si le patrimoine ne nous appartient pas. Et ça, c'est la partie où Georges BARAKAT nous dit que l'Etat a beau jeu de nous dire « il faut entretenir » alors que c'est « son » patrimoine et que peut-être, on pourrait nous donner un petit peu plus pour l'entretenir. Et bien, l'avantage de bien répondre à cette obligation réglementaire – et c'est ce qu'on a essayé de faire avec ce SPSI – c'est aussi de se doter des éléments d'analyse, de diagnostic et de tous les arguments possibles pour pouvoir entretenir justement le dialogue avec la tutelle, voilà ce que nous pouvons assumer sur notre fonds de roulement et la

définition d'un plan pluriannuel d'investissement mais on est peut-être quand même assez loin du compte. Comment l'Etat peut-il intervenir de manière complémentaire pour qu'on aille plus loin ? Parce que si Juliette LE LUYER rappelait que le scénario retenu était le scénario n° 4, cela veut bien dire qu'il y a d'autres scénarii et en l'occurrence – je vais caricaturer un petit peu pour aller vite : mais si on voulait avoir – allez, on a un puits de pétrole et on peut tout se permettre – on serait plutôt, sur un ordre de grandeur à 50 M qu'à 4. Mais on fait effectivement en fonction de nos moyens. Alors, on ne va pas le dire trop fort – de toute façon, il n'y a personne du rectorat qui écoute – mais on a la chance d'avoir un fonds de roulement positif qui nous permet – même si ça n'est pas à la hauteur de ce qu'on pourrait idéaliser – de monter un programme d'interventions. Je me fais fort de défendre auprès de l'Etat que ça n'est absolument pas suffisant ; que nous prenons notre part et que nous optimisons évidemment les ressources mais nous n'avons pas la dévolution du patrimoine. Il est important que l'Etat prenne toute sa part dans l'entretien du patrimoine qui, en l'occurrence, est le sien.

**Georges BARAKAT, élu sur la liste EUCLID – SNESUP-FSU :** J'assume le mot spoliation pour une raison philosophique, politique qui dure depuis plusieurs années dans notre pays et dans d'autres pays aussi parce que le bien commun perd de plus en plus de valeur aux yeux de certains dirigeants et que le patrimoine national ne peut être livré à des intérêts privés. Et quand les intérêts privés mettent la main dessus, ça devient une forme de spoliation du bien collectif. On ne va pas faire un débat philosophique sur cette position-là mais j'assume le mot, totalement. Et la deuxième chose que je voudrais juste ajouter par rapport à la première réflexion : c'est qu'on a une expérience commune de gestion des bâtiments avec un autre établissement qui s'appelle l'institut national des sciences appliquées. Il y a quelques moments difficiles mais en général, on arrive à gérer par l'investissement dans notre établissement. Notre établissement avance beaucoup de pions, aide beaucoup. L'aventure qui est en préparation avec l'installation de l'ENSAM au Havre ressemblerait à ce type de situation où les dirigeants régionaux profitent toujours de l'arrivée d'un organisme considéré (j'assume mes propos) valorisant et dans ce cas, ils acceptent de nous mettre dans leur besace. Après, c'est à l'université du Havre d'assumer la réelle responsabilité sur le terrain. L'université c'est vous, c'est nous tous. Mes collègues qui courent dans tous les bâtiments pour que ces écoles-là (je vais lâcher le mot) soient chez nous. C'est la peau de la bête. Peut-être qu'à l'avenir, on aurait une situation plus favorable pour nous en termes de soutien des collectivités mais réelles et pas parce qu'il y en a d'autres qui arrivent et que la situation immobilière soit améliorée sur le plan financier, j'entends, en termes de soutien et pas seulement l'Etat mais aussi les collectivités. Elles soutiennent d'autres organismes, d'autres établissements sur le territoire de la commune et de la région. Et on n'est pas soutenus à la même hauteur. J'assume, président, totalement mes propos. Toi, tu ne peux pas parler comme moi mais moi je parle.

**Le Président :** Oui, je peux parler comme toi. Pour le coup, je suis obligé de manifester un désaccord. Il y a des moments où je vais te laisser tes propos et des moments où je vais te dire : non, je ne suis pas d'accord. Objectivement, on n'est pas moins bien traité par les collectivités sur les financements sur l'immobilier que d'autres acteurs sur le territoire que ce soit au niveau local ou au niveau régional parce que je crois qu'on a aussi fait, appris des expériences passées et que peut-être on met quelques précautions sur la manière dont on s'engage dans les projets. Le point d'attention que tu soulèves sur la future installation de l'ENSAM et la manière dont on partagera les locaux, je te rejoins complètement. On apprend des expériences passées pour faire en sorte de garantir et préserver les intérêts de l'université. Crois bien qu'on contractualisera tout cela de manière à préserver les intérêts de l'Université Le Havre Normandie. J'insiste, à la lumière de l'expérience (j'allais dire « longue » ça serait exagéré) de la certaine expérience que nous avons en la matière et tu as cité un exemple.

**Saïd TAIBI :** Merci pour cette présentation. J'ai juste une question de compréhension. Si je me base sur le fait que la réception du futur bâtiment sur Frissard est prévue pour 2030 (si je comprends bien), que deviendra le site de Caucriauville dans ce schéma pluriannuel de stratégie immobilière ? Est-ce



qu'il va sortir tout bêtement du patrimoine géré par l'université ? Et si oui, dans le cadre de ce plan, quels sont les investissements qui sont prévus pour les cinq ans à venir sur ce site-là ?

**Le Président :** Je vais répondre de manière très directe et peut-être trop. On n'en sait rien au moment où on parle. Il y a des idées. Il y a des projets. Je ne vous cache pas que j'ai appelé l'Etat à ses responsabilités et les collectivités à leurs responsabilités. Le devenir d'un site, quand le patrimoine ne nous appartient pas, peut être notre sujet collectif mais il n'est pas de la responsabilité de l'université. Si je le dis comme ça, au début de l'aventure, parfois l'Etat ou les collectivités, se sont tournés vers moi pour que je propose les solutions. Ça n'est pas mon métier. Ça n'est pas mon travail. Et là, à ce moment-là, j'ai bien rappelé à l'Etat que le patrimoine n'était pas le mien. Donc, si on avait obtenu la dévolution du patrimoine, ce serait un sujet. Là, en l'occurrence, nous ne l'avons pas donc s'en est un autre. Sur ces bases-là, le travail maintenant est un petit peu différent. On a Etat, collectivités et université, en fonction des moyens qui sont les siens, qui réfléchissent effectivement au devenir du site de Caucriauville. J'ajouterai aussi, en toute transparence avec vous, il y a encore un an, on parlait de 2029. Aujourd'hui, on parle de 2030. Voilà, vous savez ce qu'il en est de ces projets importants, de grande envergure. Je vais même être encore un peu plus transparent avec vous : le budget, il n'est même pas complètement bouclé au moment où on parle. Ce n'est pas un secret. S'il manquait les  $\frac{3}{4}$ , je vous dirai que le projet n'est pas prêt de sortir. Ce n'est pas le cas. Mais les financeurs ont encore beaucoup de travail devant eux. Je pense qu'on a encore, nous, du travail sur le projet lui-même bâtiminaire. On a du travail effectivement sur le devenir de Caucriauville parce que c'est un sujet. J'en parlais encore il n'y a pas longtemps avec le directeur de l'école d'architecture. On peut avoir des idées entre établissements d'enseignement supérieur : des ateliers, des projets de déconstruction pendant un certain nombre d'années. Mais évidemment, on ne prendra pas la responsabilité de gérer le site dans son devenir. Tout cela ne peut prendre place que dans une approche collective du sujet et chaque fois que j'aurai plus d'éléments, je reviendrai vers vous pour vous en donner. Pour votre bonne information, on a un COPIL le 18 juin. Peut-être qu'on aura encore quelques informations complémentaires et je vous en donnerai aussi régulièrement que possible. Juliette LE LUYER me souffle qu'il y a en tous cas, une obligation de gardiennage du site pendant un an. L'avantage quand tu n'es pas complètement dans l'urgence c'est que tu as encore le temps de réfléchir et de trouver des solutions. Je suis très serein sur ce projet. Encore une fois, pour être le plus transparent possible avec vous : 2030, ça me semble loin. J'aimerais qu'on en sache déjà plus mais quand vous financez votre projet, c'est une chose. Quand vous êtes tributaire de financements autres, vous avancez au gré des avancements que les financeurs ont. Mais je suis serein sur ce projet. Il se fera et on veillera évidemment à ce qu'il se fasse dans les meilleures conditions pour notre établissement.

**Andréa DUHAMEL, directrice de l'Institut Supérieur d'Etudes Logistiques :** Ma question est : il s'agit d'un document stratégique donc vous n'êtes pas sans savoir que nous, on a un intérêt de faire évoluer les PIL avec les tâches supplémentaires qui étaient prévues. Donc là, j'entends que ces documents c'est des choses où il y a de l'argent sur la table. Donc, vous avez mis sur ces documents-là. Ma question est : si j'arrive avec les 4 millions qu'il faut pour construire cet étage, si on peut modifier, amender ces documents-là.

**Le Président :** Qu'on s'entende bien. On est sur un document de stratégie immobilière à date qui se concentre sur la notion d'entretien / renouvellement. Parce que la vérité, je vous l'ai dit, c'est qu'on a un parc immobilier qui fait plus de 80 000 m<sup>2</sup> ; qui a une dette technique qui est extrêmement importante. D'ailleurs, je ne l'ai pas dit, elle est extrêmement importante mais beaucoup moins importante que ce que vous pouvez constater dans la plupart des universités en France mais n'empêche que ça n'est pas satisfaisant. Vous allez quand même avoir des diagnostics parfois extrêmement négatifs sur des bâtiments et on ne peut pas se satisfaire ou se consoler en allant vérifier que chez nos voisins c'est pire. Ça n'est pas quelque chose qui a vocation à figer notre patrimoine immobilier sur la période. Comme tout document - on parlera de règlement intérieur et de statut tout à l'heure – ça donne les grandes orientations ; ça fixe, à date, des principes, des orientations. Charge

à nous ensuite, évidemment, de travailler dans le temps à améliorer tout ça. Maintenant on va se dire les choses, si demain je porte un projet de construction d'un étage supérieur au PIL pour je ne sais combien de millions d'euros, et bien je te rappelle que le patrimoine n'est pas à nous. La rectrice va me dire, tu es gentil mais d'abord tu vas réparer et ensuite peut-être tu pourras construire. Je caricature un peu. C'est aussi dans cet esprit qu'on a voulu travailler ce SPSI pour être dans les canons de ce qu'on est censé faire en termes de documents stratégiques ; qu'on mobilise une somme conséquente. Pour ceux qui sont bons en calcul, vous avez peut-être déjà calculé que les 4 M€ sur 5 ans, c'est un petit peu moins que les 20 € par m<sup>2</sup> qui est la cible de l'Etat. Pour le coup, sur cette base-là, j'envoie bien le message selon lequel on travaille à l'entretien de l'existant. On le fait du mieux que nous pouvons et donc le jour où on veut investir sur autre chose et du supplémentaire, je suis crédible et donc je peux faire valoir cet équilibre qu'on doit avoir entre l'entretien de l'existant et continuer à développer nos activités parce qu'il n'est pas question qu'on reste enfermés dans l'existant et l'existant qui vieillit évidemment tous les ans.

Je vous propose de délibérer. Comme je vous l'ai dit, il n'est pas exclu qu'on revienne vers vous dans les mois qui viennent avec la version définitive du SPSI une fois qu'il sera passé à la moulinette du rectorat et de la préfecture. On va peut-être rappeler les procurations et la secrétaire de séance est Muriel DE VRIESE.

**Perrine DEPORTE, directrice de la DIRAC** : Merci Président. Je confirme que la secrétaire de séance est Muriel DE VRIESE. Le quorum est atteint. Nous avons 33 présents et représentés avec 12 procurations :

- Nada AFIOUNI à Damien LEDUC
- Mohammed AMMAMI à Chrystel VERZELLONI
- Lina AVICEAU à Patrice BRIERE
- Julie BARENTON GUILLAS à Pedro LAGES DOS SANTOS
- Zoé BAYEUX à Fabien SNOCCQ
- Lucas BENTO DA COSTA à Zouhair KHARMICH
- Laura DUPUIS à Nolan MICHEL
- Christelle GUEROUT à Muriel DE VRIESE
- Nathan LAVENU à Mickaël PIVRON
- Julien PREVEL à Emeline LANGLOIS
- Florent SAINT-MARTIN à Morgane CHEVE
- Vina DICK à François MARIN

**Le Président** : je mets aux voix cette délibération. Perrine DEPORTE, peux-tu nous expliquer pourquoi on écrit cette délibération sous cette forme ?

**Perrine DEPORTE, directrice de la DIRAC** : L'article 1, c'est ce qui est proposé au conseil d'administration. L'article 2, c'est l'approbation par le conseil d'administration et l'article 3, concerne juste le fait que les documents sont annexés à la délibération.

**Le Président** : c'est du pur formalisme. Puis, répondant à une remarque de Georges BARAKAT qui pense que ce formalisme est peut-être imposé par le ministère : Non, c'est imposé par – on va dire – une rigueur administrative qui nous permet d'avoir des choses propres, carrées et on est en amélioration continue – tu l'auras remarqué – depuis plusieurs années.

➤ **La délibération sur le schéma pluriannuel de stratégie immobilière est votée à l'unanimité.**

**Le Président** : Petite information complémentaire justement sur l'opération relocalisation de l'IUT : on reviendra vers vous en juillet avec un document formel dans le processus qui s'appelle le DUV (document unique de validation). Cela fait partie du processus. Les différents partenaires, les

financeurs passent ça dans leurs instances. On essaiera d'accompagner tout cela avec la petite note explicative qui va bien. C'est très formel et c'est le résultat du travail du cabinet qui est en maîtrise d'ouvrage sur le projet.

### **Gestion des ressources humaines Rapport social unique 2024**

**Le Président :** J'en profite pour faire un petit peu d'histoire pour ceux qui sont nouveaux. Ce rapport social unique, il a pris la suite de ce qu'on appelait avant le bilan social. C'est une obligation réglementaire et on a réussi, ces dernières années, à passer d'un bilan social qui était présenté en novembre ou en décembre dans nos instances, à un bilan social (on parle de l'année d'avant évidemment) qui est présenté en milieu d'année suivante ; ici en juin pour l'année 2024. J'en profite pour mettre un petit taquet au ministère qui nous demande beaucoup de choses. Allez chercher les rapports sociaux des ministères et vous allez voir que si vous trouvez 2021 ou 2022, c'est déjà pas mal. Nous, pour le coup, on est bien dans les temps et c'est évidemment une source d'informations qui est extrêmement riche. Vous retrouvez une photographie en chiffres assez fidèle – en l'occurrence très fidèle – de la réalité de ce qu'est notre université. Comme à chaque fois, on va vous en faire une présentation qui se veut synthétique mais vu la densité du document, elle est synthétique mais elle est quand même assez dense. On pourra ensuite avoir un échange ensemble. C'est un rapport qui est passé en CSA le 27 mai dernier.

**Corine GALINHO DA SILVA, directeur de la qualité :** Vous avez reçu notre RSU il y a quelques jours voire quelques semaines. L'équipe de la DIRCAL – essentiellement Barbara LESUR et moi-même – avons travaillé dessus. C'est notre deuxième RSU. Du coup, cette année, on a mené quelques nouveautés. Avec un an de recul, on a souhaité harmoniser tous les tableaux concernant les emplois parce qu'on s'est aperçu l'année dernière, sur notre premier RSU, d'un certain nombre de tableaux qu'on vous fournissait étaient en effectifs physiques, d'autres en ETP. Cette année, dans un souci d'harmonisation, on vous a fourni tous les tableaux concernant les répartitions par sexe, pyramide des âges, composantes, grades, disciplines et filières en ETP. La deuxième nouveauté du RSU, c'est l'index égalité hommes / femmes. Les informations concernant cet index sont sur les données 2023 et c'est quelque chose qui nous a été demandé par le ministère au mois de septembre. Comme vous ne l'aviez pas eu dans les RSU précédents, ça nous a semblé intéressant de vous fournir ces données. L'index que nous demande le ministère est composé de 3 indicateurs qui permettent d'attribuer un index qui va de 0 à 100 à chaque établissement. On peut être assez fier de notre établissement puisqu'on obtient un index de 86 sur 100. Ces résultats ont été publiés sur notre site web. C'était vraiment important pour nous de le publier – pour deux raisons – puisqu'on avait reçu un courrier de la DGRH qui nous précisait bien qu'en cas d'absence de publication de notre index et de ses indicateurs sur le site de l'établissement et sur le site de la DGAFP, le montant forfaitaire de l'« amende » que nous pouvions payer, était de 45 000 €. Il fallait vraiment qu'on publie nos indicateurs. Le fait d'obtenir un score de 86 sur 100 est aussi important puisque la cible à atteindre par les établissements est de 75 et que les établissements qui n'atteindraient pas pendant 4 années consécutives, cette cible de 75, pouvaient avoir une pénalité calculée sur un taux qui serait progressif et qui pourrait aller jusqu'à 1 % de notre masse salariale. On a publié en temps et en heure et on a un bon index. Une autre nouveauté par rapport à l'année dernière : c'est la disparition des données concernant la GIPA puisque le ministère n'a pas reconduit cette mesure sur 2024. Nous n'avions pas de données à vous fournir. Nous avons également réorganisé les chapitres santé et sécurité au travail puisque l'année dernière, il y avait eu beaucoup d'échanges notamment au CSA concernant ces chapitres. Nous en avons beaucoup discuté avec la direction de la DPRS et suite à nos différents échanges, nous avons un peu revu ce chapitre pour l'étoffer. Nous avons également revu le chapitre concernant l'organisation du temps de travail et un rappel a été fait, lors du dernier GT, sur la circulaire du temps de travail. Nous avons constaté que la notion d'astreinte / sujétion et intervention n'était pas comprise et interprétée de la même manière

dans tous les services et toutes les composantes. C'est pour permettre cette harmonisation et que tout le monde comprenne bien la même chose. Enfin, nous avons revu aussi le chapitre « action sociale » et « dialogue social » pour plus de clarté également. Ensuite, nous avons la base de données sociales et le RSU. La base de données sociales est très réglementée par un décret et par un arrêté. Nous avons fait le choix, dans notre base de données sociales qui a été mis sur notre site web, de ne faire apparaître que les indicateurs pour lesquels nous avons des données. Typiquement, nous avons la chance de ne pas être concernés par les indicateurs justement DPRS sur les taux de suicide ; les tentatives de suicide. Tous ces indicateurs, nous ne les faisons pas apparaître car il ne nous semblait pas utile de surcharger un certain nombre de tableaux avec des 0. Notre BDS a bien été mis en ligne comme prévu par le calendrier au mois d'avril et le RSU a été envoyé aux membres du CSA, le 28 avril puis aux membres du CA. La présentation du RSU est plus libre que la présentation du BDS ; le RSU n'étant pas lui réglementé par des textes. Le RSU et la BDS sont tous les deux réalisés par la direction de la qualité qui se charge de l'élaboration de tous les indicateurs, la collecte des données auprès des différents services et la mise en page de l'intégralité de ces données.

Les chiffres-clés : on va commencer par le budget. La part des crédits de personnel sur l'ensemble du budget est en augmentation sur un budget qui lui est en diminution. Cette augmentation s'explique essentiellement par l'augmentation de nos effectifs et l'augmentation de notre masse salariale globale.

Concernant les enseignants titulaires : la population des enseignants-chercheurs a augmenté de 4,2 ETP en 2024 alors qu'elle était en baisse les années précédentes. C'est plutôt une bonne chose. La population de nos enseignants du second degré affectés dans le supérieur est inchangé en personnes physiques. La part des femmes sur l'ensemble des enseignants titulaires reste stable. Les enseignants-chercheurs contractuels : vous constatez une forte augmentation de cette catégorie de personnels qui est en grande partie due à la fin du transfert de nos contractuels doctorants de la COMUE vers l'établissement. L'évolution de cette catégorie de personnels, nous avons cette année - 1,5 ATER ; + 6,5 enseignants en CDD ; - 7 enseignants en CDI et nous avons effectivement + 20 doctorants par rapport à l'année dernière.

Concernant les BIATSS titulaires : cette population reste stable puisque nous avons une variation de - 1,1 ETP et la répartition en catégorie est sensiblement la même puisque nous avons 35,9 % de personnels en catégorie C ; 30 % de personnel en catégorie B et 33 % en catégorie A. Les BIATSS contractuels et apprentis : cette catégorie de personnels est celle qui représente la plus forte évolution avec les doctorants. Cette évolution est essentiellement due aux projets dont l'établissement a été lauréat en 2023 ce qui a entraîné des recrutements en 2024 afin de mener à bien ces projets. Nous avons effectivement cette année : + 6 personnels en catégorie A ; 9 en catégorie B et 4 apprentis.

Concernant la masse salariale : la masse salariale de notre établissement, cette année, a augmenté de 4 M par rapport à l'année dernière. Cette augmentation qui est très détaillée dans tous les tableaux du RSU. Elle est essentiellement due à la poursuite de la mise en œuvre des mesures salariales du gouvernement avec l'extension en année pleine des mesures qui avaient été prises en 2023 : l'augmentation des 5 points d'indice pour tous les agents en janvier 2024 ; l'application des dispositions réglementaires issues de la loi de programmation de recherche ; l'extension en année pleine de notre campagne d'emplois 2023 sur l'année 2024 ; le GVT positif ; l'extension en année pleine de l'impact du reclassement des contractuels BIATSS et enseignants ; le recrutement des contractuels BIATSS dans le cadre de nos projets financés : Normandie SUP ; Normanthia et le COMP. Nous avons également une augmentation du nombre de contractuels recherche et la prise en charge de nouveaux contrats doctoraux financés sur ressources propres ; le référentiel horaire ; l'augmentation des vacances administratives avec davantage de contrats étudiants et d'heures de surveillance pour les examens rémunérés et l'ensemble des dépenses relatives aux prestations sociales : remboursement transport ; forfait mobilité ; action sociale ; ateliers ; QVT. La note d'accompagnement vous rappelle et vous explique l'ensemble de ces évolutions.

Concernant les heures complémentaires : nous avons effectivement une augmentation du volume d'heures complémentaires puisqu'il y a 3 988 heures en plus soit 253 511 € qui sont liées à la poursuite du déploiement du référentiel équivalence horaire et un décalage de versement de certaines missions

liées sur le référentiel pour 162 heures. Par ailleurs, la mise en place du BUT 3 a également généré une augmentation des heures complémentaires.

Les conditions de travail : la partie organisation du temps de travail spécifique a évolué afin de faire apparaître dans les tableaux, sur les astreintes, les heures d'intervention et les participations à des manifestations et ouvertures exceptionnelles. C'est ce que je vous ai indiqué en introduction : un rappel a été fait lors du GT afin qu'on ait les données sur l'ensemble des services et des composantes pour l'année prochaine. Sur l'ensemble de l'établissement, 179 agents demandent à effectuer une partie de leur temps de travail en télétravail. Cette organisation est manifestement demandée par des femmes et 68 % de nos agents sont en télétravail au maximum une journée. Au-delà de 2 jours, on rappelle que le télétravail est octroyé sur avis médical.

Les absences pour raison de santé : en 2024, on a enregistré 11 221 jours d'absence pour raison de santé contre 9 227 en 2023 pour un effectif de 247 agents par rapport à 256 en 2023. Ce chiffre est en augmentation. Il y a 1 994 jours d'absence en plus mais 9 agents de moins concernés. C'est principalement lié à des absences de congé longue durée pour longue maladie ou longue durée important. On a également une augmentation du nombre de jours de carence en 2024.

La médecine de prévention : on constate une augmentation du nombre de visites puisque cette année, il y a 20 visites à la demande du médecin en plus ; 2 à la demande des agents ; 5 en visite de pré-reprise à la demande des agents et 7 de reprise après congé longue maladie. Il y a aussi également 35 visites intermédiaires au service de médecine préventive et 14 visites d'infirmiers en plus. Les absences non excusées sont en baisse. Nous en avons encore 48 contre 70 l'année dernière.

L'action sociale : le budget alloué à l'action sociale en 2024 a augmenté de 37 % puisque nous sommes passés de 87 659 € à 121 343 €. Le budget permet de financer différents types d'aides pour un total de 237 bénéficiaires. Les aides à la CAPP ; les aides aux études et à la formation ; l'allocation parent enfant handicapé et l'accompagnement de reprise d'activité sportive représentent pour l'instant, les quatre points de plus forte dépense.

Le dernier chapitre concerne la formation des personnels : la formation des personnels s'intensifie en 2024 puisqu'il y a 339 heures de formation et 62 agents de plus formés par rapport à 2023. La politique de communication du pôle GPEEC porte ses fruits et les domaines de formation les plus représentés restent stables par rapport à 2023.

Je vous remercie pour votre attention. Je profite de cette présentation pour remercier tous les services que j'ai fortement sollicités et qui m'ont fourni toutes les données qui permettaient d'élaborer ce RSU et la BDS. Je voulais plus particulièrement remercier les différents pôles de la DRH que j'ai énormément sollicités. De la même manière, je remercie Barbara LESUR qui a fourni toutes les données concernant les emplois et les rémunérations. Un grand merci aussi à Benoît BENMOUSSA qui m'a formée à Word et avec de précieux conseils qui m'ont permis de réaliser ce document beaucoup plus facilement et rapidement que l'année précédente. Merci de votre attention.

**Le Président :** Merci Corine GALINHO DA SILVA. Sur la dernière slide, vous voyez quelques propositions d'ajouts pour l'année prochaine issues du groupe de travail notamment sur les chapitres 1, 5 et 7. Est-ce que cela appelle des observations ou des questions ?

**Marie LEVARAY représentante de la CFDT :** Petite question : vous parlez de temps partiel. Est-ce qu'il est choisi ? Est-ce qu'il est subi ? Parce que cela dépend peut-être ?

**Juliette LE LUYER, directrice de cabinet :** Temps partiel, c'est à la demande d'un agent. Temps incomplet, c'est subi. C'est par exemple quand une structure propose un contrat de travail sur une quotité incomplète

**Marie LEVARAY représentante de la CFDT :** Et pour le télétravail, vous n'avez pas de télétravail obligatoire, on est d'accord ? C'est à la demande de l'agent ? D'accord.

Et là, c'est juste pour l'anecdote et voir l'évolution : la répartition des congés pour enfants malades : hommes / femmes : cela donne quoi ?

**Corine GALINHO DA SILVA, directeur de la qualité :** Dans la BDS, il apparaît que nous avons 75 jours pour enfants malades chez les femmes et 23 chez les hommes.

**Le Président :** rien qui nous ait sauté aux yeux, a priori.

**Saïd TAIBI, élu sur la liste Ensemble pour l'ULHN :** Merci pour cette présentation. Pour certains chiffres, par exemple les arrêts maladie etc., vous avez évoqué l'augmentation par rapport à 2023. Qu'en est-il sur les 4 ou 5 dernières années ? Est-ce que c'est une évolution continue ? Est-ce que c'est une variation en yoyo ? Comment cela se présente ?

**Corine GALINHO DA SILVA, directeur de la qualité :** En fait, c'est très variable d'une année à l'autre notamment les longues maladies et les longues durées. Cette année, on constate qu'il y a une grosse évolution parce que malheureusement on a quelques agents qui ont été en longue maladie.

**Juliette LE LUYER, directrice de cabinet :** Si je me remémore l'année passée, on avait eu un agent qui avait malheureusement été victime d'un accident de trajet ou d'un accident du travail et c'était des indicateurs qui, du coup, avaient aussi fait augmenter le volume global de jours d'arrêt maladie. On constate qu'en fait, ce sont malheureusement des collègues qui sont sur des arrêts de longue durée qui, en fait, viennent augmenter le volume global. Si je reprends ce qu'a indiqué Corine GALINHO DA SILVA, vous avez cette année moins d'agents qui finalement représentaient une évolution. Donc, c'est vraiment la durée moyenne de l'arrêt qui est plutôt un indicateur. Et puis, comme l'a indiqué aussi Corine GALINHO DA SILVA, cette année, on a un élément qui sera important à regarder dans les effectifs de l'année prochaine. Il y a le jour de carence qui était déjà revenu. Cette année, le taux d'indemnisation des arrêts maladie a aussi évolué. Ce sera un indicateur sur lequel on sera très attentif : les volumes d'arrêt maladie pour justement vérifier s'il y a un lien de corrélation entre ces deux éléments : le fait d'avoir remis le jour de carence et le fait d'avoir modifié les taux de prise en charge à l'arrêt maladie.

**Christel BRUMENT, élue sur la liste Tous ULHN :** Je pense qu'il va falloir aussi anticiper même intellectuellement sur le fait de l'avancement de l'âge de la retraite. Evidemment, plus on vieillit, plus on est exposé à des risques de maladie. Ces maladies qui représentent le plus d'arrêt. Donc forcément que le vieillissement de notre population va impacter de cette façon. Après aussi, ce qui peut être intéressant, c'est de corréliser éventuellement les arrêts avec les RPS. Est-ce que ça, c'est quelque chose qu'on peut faire ? Est-ce que ça peut être un indicateur ou un visuel ? sachant que l'âge est quand même un facteur malheureusement « pas de mieux » mais c'est quelque chose qui peut être aussi intéressant.

**Andréa DUHAMEL, directrice de l'ISEL :** Merci pour ce travail. Je lis ce rapport là depuis 3 ans et en fait, avec un regard plutôt de croisement des données parce qu'il y a quand même des indices là-dedans qui sont très puissants en termes de définition de stratégie. J'extrapole un peu parce que je compte en effectifs. C'est maintenant qu'il y a des ETP donc je pense que ça va être un indice qui va être encore moins favorable pour l'établissement. J'ai décompté 55 % de corps d'enseignants-chercheurs ce qui n'est pas énorme par rapport à d'autres pratiques dans les autres universités. Ce qui est intéressant c'est quand je croise les pages 6 et 7 avec la page 10 où il y a la pyramide des âges. Là j'ai pris la partie en haut de 64 jusqu'à la fin, il y a plus de 60 maîtres de conférences et des PU qui vont partir à la retraite dans les prochaines années – si on extrapole. Donc, cela veut dire par là qu'il faudrait qu'on renforce en fait cette partie des enseignants-chercheurs. Ou bien, si j'étais directrice d'un laboratoire, je serais très inquiète par rapport à la vie de la recherche dans l'établissement.

**Le Président :** Merci Andréa DUHAMEL

**Marie-Laure BARON, élue sur la liste EUCLID – SNESUP-FSU :** Juste une petite question technique pour les ATER : on a un montant de rémunération à 100 % et à 50 % et à ma connaissance, les ATER à 50 % ont quasiment disparu. Je n'ai pas vu l'effectif des ATER à 100 % et à 50 % dans les tableaux.

**Le Président :** Il y en a encore quelques-uns. On me dit 5 sur la totalité des 27 ATER. L'ordre de grandeur est celui-là.

**Marie-Laure BARON, élue sur la liste EUCLID – SNESUP-FSU :** Ce que je voulais dire c'est qu'aujourd'hui on a une décharge quand on est jeune enseignant. Donc un ATER à 100 %, c'est quand même un peu contradictoire. Un ATER, c'est quelqu'un qui finit sa thèse – surtout la première année en particulier. Il finit sa thèse et enseigne en plus. Je trouve que cela fait très chargé surtout en sciences sociales peut-être.

**Le Président :** Cela dépend. Les situations sont diverses selon les disciplines. En fait, toutes les situations existent et je suis bien obligé d'admettre qu'à un moment donné, tous les arguments s'entendent. J'entends l'étudiant qui effectivement écouterait bien son directeur de thèse en prenant un ATER à 50 % mais un ATER à 50 %, ce n'est pas des mille et des cents en termes de rémunération. Certains selon l'âge : ce n'est pas tout à fait la même chose si tu as 25 ans que si tu as déjà 30 ; 32 ; 35. Nous, du côté institution, l'ATER à 50 % en fait il coûte 75 ou 80 % d'un ATER à 100 %. En termes de coût établissement, c'est pas du tout intéressant (pour le dire de manière triviale). Donc, on a essayé de faire, ces dernières années, c'est effectivement de plutôt limiter les 50 % sans pour autant les interdire. Mais, ce que tu dis, c'est effectivement une partie de l'argumentaire qui fait qu'on a encore des 50 % qui existent parce que parfois la rémunération n'est pas un sujet pour l'étudiant. Il est effectivement bien en fin de thèse et il a besoin de se concentrer sur sa thèse et l'ATER à 50 % correspond bien au besoin. On en a donc encore quelques-uns mais c'est une vraie minorité aujourd'hui.

**Georges BARAKAT, élu sur la liste EUCLID – SNESUP-FSU :** Comme tous les ans, les collègues des services nous mettent entre les mains une mine d'or qui nécessite beaucoup de temps de travail pour qu'elle soit exploitée de façon vraiment efficace. La lecture rapide donne des impressions mais ça ne donne pas des outils de pilotage. Encore une fois, je remercie les collègues. On revient de loin. On a commencé en 2012 / 2013 et aujourd'hui on arrive avec ce rapport-là, à un plateau. Avant on avait des choses qui ont évolué un peu en dents de scie parce que les informations n'étaient pas toujours faciles à obtenir. Là, on arrive à une sorte de plateau et un plateau qui est incliné vers la baisse. Je regardais les rapports des années précédentes pour certaines catégories. Là, ce rapport là nous annonce 232 enseignants-chercheurs titulaires. C'est-à-dire qu'on est passé de 274 à 230 en l'espace de 10 ans. Je sais que l'équipe présidentielle actuelle fait beaucoup d'efforts pour essayer d'endiguer certaines dérives mais, après tout, il y a un moment où si l'Etat ne nous attribue pas la masse salariale nécessaire, on peut toujours essayer, on n'y arrivera pas. Ce que j'observe et ce qui m'inquiète – je complète la réflexion d'Andréa DUHAMÉL – c'est que quand on regarde la pyramide des âges, la question que je me pose c'est : est-ce que l'Etat va nous laisser attendre que la masse salariale soit un peu allégée de son poids actuel – ce poids, c'est moi - pour que cet établissement recrute pour régénérer ; recréer une classe du même âge ? ou est-ce qu'on va se réveiller un jour et on va préparer autrement ? On va donner à cet établissement les moyens pour qu'il recrute continuellement de façon à ce qu'on ait un arbre ; une pyramide un peu plus équilibrée. Je ne pense pas qu'on en prend le chemin. Attention, dans mes propos, je n'accuse ici personne dans cette salle. C'est un constat. On va nous laisser se débrouiller avec la situation dans laquelle on est et ensuite, on va de nouveau dans quelques années recruter. Peut-être qu'on aura 2 / 3 années fastes. Parce que les départs seront très nombreux. Il faut voir. Il faut vraiment analyser la situation parce que, comme la réforme des retraites vient nous jouer des tours en même temps, cela complique un peu la chose. Je m'interroge : quand est-ce qu'on va avoir un élan de développement, un élan de quelque chose de joyeux dans nos universités ? ça n'est pas le cas. On constate et on continue. Je m'inquiète parce que l'université voit sa population

d'enseignants-chercheurs diminuer en permanence. J'ai une vraie question. Je ne néglige, ni n'ignore aucunement la catégorie : les enseignants ; tous les collègues BIATSS ; ceux qu'on appelle dans le jargon du ministère « la fonction support ». Je ne néglige personne dans le rôle qu'il joue mais il y a une catégorie quand même qui ne fait que diminuer. Et c'est pratiquement la seule. Ce n'est pas de ton fait Pedro LAGES DOS SANTOS. Quand je fais le tour des universités car – comme vous le savez tous, j'ai des activités syndicales et j'écoute ce que racontent mes collègues un peu partout. Mais comment faut-il faire autrement que de déprimer une population ? je parle de la population d'ESR. Bravo à cette équipe politique qui est là depuis 2017. Ils sont très forts.

**Le Président :** Je vais faire très court sur mon élan positif que tu connais bien, Georges BARAKAT. J'entends effectivement ce que tu dis et tu sais que je partage une partie du constat que tu fais. Je pense quand même qu'on a quelques éléments positifs sur lesquels on peut travailler. On a connu des années extrêmement compliquées notamment en termes de recrutement. J'attire ton attention sur le fait que – par exemple, sur l'année écoulée – on a + 4 enseignants-chercheurs. Et là, tu vas me répondre « oui mais vu la baisse qu'il y avait eu avant ». On est d'accord. Tu sais bien que j'essaie toujours de voir le verre à moitié plein. Là où je te rejoins et je vais peut-être le formuler de manière différente, c'est que l'élan venant de l'Etat, il vaut mieux attendre assis. Parce que les finances publiques sont ce qu'elles sont. Les messages que l'on reçoit de toutes parts, nous indique qu'on ne risque pas d'avoir le grand soir dans les prochaines années et la question qui va se poser à nous, c'est comment on fait pour effectivement conserver une stratégie d'un point de vue RH ; ne pas mettre en péril les structures compte tenu des départs en retraite qui se profilent. Je sais bien que ça n'est pas toujours plaisant à entendre mais je vais le dire – comme je l'ai dit en d'autres occasions – on peut être amené à faire des choix ; des arbitrages. C'est effectivement à l'appui d'éléments tangibles, de l'analyse qu'on peut en faire. Je n'avance pas moi-même aussi vite que je le voudrais parce que ça fait longtemps que j'explique qu'il faut qu'on arrive à utiliser etc. et dans ce que je me suis fixé comme objectif, et bien voilà, je cours un petit peu après justement ces objectifs. Mais c'est tout ce travail qu'on a encore effectivement à faire dans les mois et les années qui viennent. Je continuerai à être dans la même posture que j'ai depuis bientôt 5 ans qui est de ne surtout pas spéculer sur un changement d'atmosphère ou de cap qui nous amènerait des embruns meilleurs dans les mois ou les années qui viennent parce que ça, je n'y crois pas du tout. Je pense qu'on a intérêt à continuer à être bons sur l'analyse de ce que l'on fait ; comment on le fait ; le pilotage (comme tu le disais) pour être crédible incontestable vis-à-vis du ministère et avoir – je suis désolé car je vais dire les choses telles qu'elles sont – le pouvoir de négociation qui fera que, peut-être tu n'obtiendras pas plus, mais en tous cas, on ne viendra pas te tailler des croupières. Je sais que ça n'est pas satisfaisant à entendre pour un administrateur mais on a la chance aujourd'hui, je pense, d'avoir une base relativement saine. On a aujourd'hui des outils qui permettent de nous projeter dans l'avenir. On l'espère, on a une crédibilité, un projet qui nous permet d'aller chercher quelques moyens complémentaires. C'est sur cette base là qu'il faut qu'on continue à travailler tous ensemble. Tu as entendu dans mon propos que je partage une partie de ton analyse Georges BARAKAT.

**Georges BARAKAT, élu sur la liste EUCLID – SNESUP-FSU :** Tu as certainement bien compris le sens de mon propos. Ce n'est pas en tant qu'administrateur. J'assume beaucoup de choses. Ne t'inquiète pas, mon collègue, ma résistance n'est pas infinie mais elle est grande. C'est un moment où il faut faire des analyses et ne pas considérer que cet état de fait est comme la nature ; les arbres. Non, ça n'est pas naturel. C'est quelque chose qui est le résultat d'une politique et je porte en moi et dans mon discours, l'espoir du changement. Ça, je ne pourrais en aucun cas abandonner cet espoir de changement. Une autre politique est possible. Maintenant, je ne suis pas là pour vous vendre le grand soir. Ce n'est pas mon propos mais il faut analyser ces documents qu'on a là pour justement – comme tu l'as dit toi-même – ne pas être surpris par ce qui peut arriver dans les deux ans qui viennent. La deuxième chose, mais elle est beaucoup plus légère et n'est pas à ce niveau de réflexion : c'est qu'il y a des endroits dans le rapport – je ferai peut-être ma demande plus tard auprès de Corine GALINHO DA SILVA ou de ses collègues – d'ajouter des informations supplémentaires au rapport. Déjà, il y a beaucoup



d'informations. Pour le télétravail, ce qui est quand même incroyable, c'est qu'elle a dit que le télétravail est bien plus demandé par les femmes que par les hommes. Du coup, première réflexion, on ne sait pas combien d'hommes et combien de femmes sont concernés ? Si on a 90 femmes et 10 hommes, forcément qu'il y a plus de femmes qui vont demander le télétravail. Si ce n'est pas le cas, on ne connaît pas les âges et c'est peut-être une indication sur le fait qu'on continue à rester dans un système où les femmes ont le double emploi : celui de la maison et celui du travail. Par conséquent, elles demandent plus à ne pas se déplacer. Les statistiques qui ont été projetées sont incroyables. C'est une question qui est d'un niveau bien moins important que la première que j'ai abordée.

**Corine GALINHO DA SILVA, directeur de la qualité :** Si tu veux avoir le détail exact des chiffres du télétravail, je t'invite à aller jeter un œil à la BDS qui est sur notre site web et pour lequel il y a tout le détail homme / femme ; tranches d'âge ; et tu auras tous les chiffres.

**Le Président :** A ce stade, on ne tire pas de conclusion.

**Juliette LE LUYER, directrice de cabinet :** C'est vrai que sur les BIATSS, la représentation féminine est plus importante. Ensuite – et cela a été évoqué à l'occasion du groupe de travail – on a aussi la question du télétravail qui mérite d'être posée par rapport aux fonctions et aux métiers qui sont télétravaillables. Parce qu'on a aussi, parmi les personnels BIATSS, on a une partie de la population notamment sur les personnels de catégorie B ou C, en fonction des situations, des activités ou des missions qui ne sont pas télétravaillables. On va citer tout ce qui tourne autour des métiers : fonctions immobilières ; activités au sein des laboratoires de recherche sur l'utilisation d'outils, de machines. C'est pour cela qu'on a aussi d'ailleurs, dans les demandes d'ajouts par rapport à l'année prochaine, une donnée mentionnée dans le groupe de travail, de retravailler pour un peu plus connecter cet indicateur à la réalité de l'établissement ; à la situation de l'établissement et au retraitement par rapport aux fonctions télétravaillables.

**François MARIN, élu sur la liste CDUH – SGEN-CFDT :** Merci Président ; merci Corine GALINHO DA SILVA pour la présentation. Juste une remarque succincte par rapport aux ATER 50 % dont on a vu le faible nombre. Tu as donné les arguments. Il y avait notamment le volet financier. Je pense que Marie-Laure BARON a donné des arguments importants pour le maintien d'un certain nombre d'ATER à 50 %. Je pense qu'il est vraiment important de ne pas descendre en-dessous du seuil actuel notamment pour les doctorants qui sont en dernière année. On sait bien – comme cela a été dit – un ATER à 100 % au niveau de la recherche, ça va être compliqué. Ça va induire un temps de thèse qui risque d'être plus long alors qu'on a une forte pression pour que la thèse s'effectue en 36 mois et pas au-delà. Je pense qu'il est important d'essayer de maintenir – autant que faire ce peut – un certain nombre d'ATER 50 %

**Le Président :** Juste deux mots supplémentaires sur ce sujet. Le travail sur le nombre d'ATER à 50 %, il avait commencé avant moi. C'est Pascal REGHEM à l'époque qui avait effectivement commencé à travailler un sujet sur la base d'un certain nombre de situations un petit peu étonnantes qui remontaient régulièrement. Quand je parle de situations étonnantes, c'était un directeur de thèse ou un directeur de laboratoire qui disait « plutôt que d'en avoir 1 à 100 %, on pourrait peut-être en avoir 2 à 50 » « oui 1 50 ou 1 100 » et on se rendait compte finalement que parfois il y avait peut-être un petit manque de dialogue entre la personne concernée, le directeur de thèse, le directeur de laboratoire. C'est sur cette base là qu'est une forme d'abord d'analyse et peut-être de rationalisation, mais dans le bon sens du terme, des supports d'ATER. Si je ne les ai pas fait disparaître – je l'ai dit très clairement – c'est que je pense que ça répond à un besoin. Je m'inscris finalement dans la continuité de ce qu'avait fait Pascal REGHEM et je pense qu'on a atteint quelque chose qui me semble raisonnable ; qui répond manifestement aux besoins. Donc, une année se sera 6. Une année, ce sera 4, ce sera 5 en fonction effectivement des besoins mais il n'est pas question de les faire disparaître si tant est, encore une fois, que ça réponde bien chaque année à un besoin effectif.

**Le Président** (qui répond sûrement à François MARIN qu'on entend au loin) : Oui mais là encore, je le disais, c'est vraiment une question de discipline. A la fin, il y a une forme d'optimisation financière. Je suis désolé de le dire comme cela. Il faut aussi que j'arbitre. Si je fais 6 ATER à 50 %, vous vous dites que c'est l'équivalent de 3 ATER à 50 %. Et bien NON. 6 ATER à 50 %, ça en fait 9.

**Damien LEDUC, élu sur la liste EUCLID – SNESUP-FSU** : Juste pour rebondir sur les propos de François MARIN. C'est quand même étonnant que les jeunes maîtres de conférences recrutés puissent bénéficier d'une décharge statutaire de service ; qu'ils fassent moins d'heures qu'un ATER. Donc des enseignants-chercheurs qui sont amenés à rester longtemps par rapport à un ATER qui va avoir plus d'heures d'enseignement à effectuer.

**Le Président** : Pour le coup, je ne suis pas du tout d'accord avec ça, pour une raison simple. Tu ne peux pas comparer un maître de conférences qui prend un poste ; qui va avoir une certaine responsabilité vis-à-vis de ce poste et d'un certain nombre d'obligations notamment en termes d'enseignement et l'ATER qui est censé être quand même accompagné ; se limiter en théorie à des travaux dirigés. Ce n'est quand même pas tout à fait la même chose. Le maître de conférences qui débute, on lui demande de préparer des cours pour l'avenir donc on le décharge précisément pour qu'il ait du temps à la fois pour préparer ses cours pour l'avenir et faire sa recherche. L'ATER, comme son nom l'indique, il est attaché temporaire d'enseignement et de recherche. Il n'est pas sensé rester là très longtemps. Je comprends la remarque mais en fait, si tu prends le temps. En fait, tu compares des choses qui ne sont pas comparables.

**Damien LEDUC, élu sur la liste EUCLID – SNESUP-FSU** : J'entends mais concrètement la situation des ATER à temps plein, qu'ils finissent leur thèse ou pas, c'est qu'on les voit très peu dans les laboratoires parce que 192 heures d'enseignement à préparer ça occupe beaucoup de temps et donc c'est surtout des attachés temporaires d'enseignement et un tout petit peu voire pas du tout de recherche. C'est le constat concret dans les laboratoires.

**Le Président** : C'est le constat que tu fais. Moi, je fais un constat tout autre. Comme je le disais tout à l'heure, ça dépend aussi des disciplines, des domaines etc. En tous les cas, ne comptez pas qu'on bascule sur un tout 50 %. Ça de toutes façons financièrement c'est niet mais j'entends les besoins sur le 50 %.

**Marie-Laure BARON, élue sur la liste EUCLID – SNESUP-FSU** : Excuse-moi Pedro LAGES DOS SANTOS. En fait, c'est que les jeunes sont l'avenir de l'université. On voit bien qu'on est tous vieux. Si je regarde la pyramide des âges des enseignants-chercheurs, elle est quand même ...

**Le Président** l'interrompt : 46 ans. 2 ans de moins que la moyenne nationale. Je n'ai pas compris où tu voulais en venir.

**Marie-Laure BARON, élue sur la liste EUCLID – SNESUP-FSU** : Enfin, ce que je veux dire c'est que ce sont ces gens qui vont nous remplacer. Evidemment, il y a cette question de bien finir le travail mais c'est aussi une question de stratégie, de préparation de nos futurs remplaçants. Parce que les ATER qu'il y a chez nous en ce moment – peut-être pas en ce moment même – mais, je veux dire, les ATER qu'on accueille ; quand je vois le nombre de contractuels qu'on a sur les projets etc., ce sont nos futurs remplaçants. Et donc qu'ils soient bien préparés, c'est aussi une façon de bien les accueillir pour nous remplacer.

**Le Président** : Et puis souvent, pour être bien préparé, il faut être « bien » payé. Donc pour certains, c'est être payé sur un ATER 100 % et pas sur 50. Tout dépend de la situation de chacun. Je mets aux voix le rapport social unique 2024.

Le rapport social unique 2024 est voté à l'unanimité.

**Corine GALINHO DA SILVA, directeur de la qualité** : Avant de vous quitter, juste, on voulait vous montrer cette année, en plus du RSU, on a refait quelque chose qu'on faisait les années précédentes, qui n'avait pas été fait l'année dernière, j'ai travaillé avec le service Com et du coup, on a produit une petite plaquette qui va être déposée sur le site de l'université et sur l'intranet ; que vous pourrez télécharger du pdf ; qui est une petite plaquette des chiffres clés et qui peut être utilisée par les services, les composantes ou les laboratoires ou pour des salons quand vous voulez présenter les chiffres de l'université.

**Le Président** : Très bien. Merci Corine GALINHO DA SILVA. Merci Barbara LESUR.

### Charte de gestion des personnels contractuels

**Yann CHEVALLEREAU, directeur général des services** : Je vais faire une parenthèse, ça n'existe pas dans toutes les universités. C'est important que ce document existe et qu'il puisse être présenté en instance. Cette charte en question existait déjà et a fait l'objet d'un groupe de travail (un premier, le 30 avril 2025) et est passé au CSA le 27 mai 2025. Pour cette année, quelques modifications comme vous pouvez le voir sur la slide. Déjà le rappel de celles qui avaient été modifiées en 2024 : harmonisation des paragraphes entre les personnels enseignants et non enseignants. Parce que là aussi, comme sur les autres documents, comme l'avait évoqué Corine GALINHO DA SILVA, on est sur un travail d'amélioration continue et donc à chaque fois, on essaie de vous présenter des documents plus complets ; plus précis et plus détaillés. Donc ajout d'un paragraphe relatif aux chargés d'enseignement vacataires. De la même manière sur la GPEEC, mise en place d'une possibilité de changement de corps par rehaussement du contrat de travail (liste d'aptitude contractuels) et le détail des conditions à remplir pour les CDI avec un dossier de candidature appuyé par les chefs de service et aussi possibilité de promotion interne vers le grade de catégorie B (niveau ASI ; IGE donc en catégorie A). Tout cela a été fait en 2024.

En 2025, là aussi l'idée c'est de compléter. Comme cela a été évoqué, l'université travaille sur beaucoup de domaines ; a une grande ouverture et travaille sur beaucoup de projets. L'idée c'est l'ajout d'un paragraphe dédié spécifiquement à l'accompagnement des projets établissement. Parce qu'évidemment, les contrats qui sont pris sur des projets établissement ne peuvent être utilisés que dans ce cadre. C'est-à-dire qu'on ne peut pas recruter de titulaires sur ce type de missions. Donc l'idée c'est d'accompagner ces dispositifs et donc de créer un contrat d'enseignant-chercheur sur projet permettant l'accomplissement de missions spécifiques liées au projet établissement. L'idée aussi c'est vraiment que ce soit listé de manière précise avec une liste des projets concernés présentés annuellement en instance. Le recrutement, bien entendu, pour une durée maximum couvrant la durée du projet avec une commission de recrutement ad'hoc ; avec des enseignants-chercheurs impliqués dans le projet (responsables d'axes ; membres du comité scientifique du projet, enfin des gens qui sont partie prenante de l'opération). Publication, bien entendu, de la composition de cette commission et le diplôme d'un niveau doctorat et le recrutement sur le fondement de la grille de rémunération des contrats post-doc avec un indice qui va jusqu'à 900 (en indice qui n'est pas majoré). L'idée aussi c'est que la quotité dédiée à la pédagogie soit décidée en concertation avec l'équipe en charge du projet avant le recrutement de manière à vraiment coller aux besoins de la réalisation du projet. Vous avez donc cette nouvelle charte et c'est l'article qui est en page 19 : recrutement spécifique à l'accompagnement des projets d'établissement. Vous avez le détail. Je vais vous le lire parce que c'est quand même important qu'on l'ait tous en tête. Certains projets dont l'université est lauréate : Campus polytechnique des territoires maritime et portuaire ; PIA4 Excellence ; Alliance Européenne ; N3C ; prévoit le recrutement de personnels enseignants contractuels sur des missions spécifiques dépassant le cadre pédagogique. Dans ce cadre et pour une durée maximale couvrant la durée du projet concerné, il peut être procédé au recrutement d'enseignant chercheur contractuel d'un niveau de

diplôme correspondant a minima à celui du doctorat. Ils sont recrutés en se fondant sur la grille de rémunération dédiée aux contrats post-doctoraux ; ce que je viens de vous signaler. Et les projets permettant la mise en œuvre de ce dispositif de recrutement spécifique font l'objet d'une validation annuelle. Les recrutements sont opérés par le biais de la commission ad'hoc – cela aussi je vous l'ai signalé – constituée par le président et comprenant des experts impliqués dans lesdits projets (là aussi : responsables d'axes ; membres de comité scientifique du projet). Leur composition sera adaptée à chaque recrutement et publiée sur le site de l'université.

**Fabien SNOCCQ, élu sur la liste Tous ULHN** : J'avais juste une petite question. J'ai remarqué que sur la rémunération BIATSS catégorie B et assistant ingénieur, en fait la tranche 1 était inférieure à l'échelon 1 par rapport aux titulaires. Je voulais savoir si c'était normal. Alors, ça n'est pas grand-chose : 3 points pour la catégorie B / 1 point pour la catégorie assistant ingénieur.

**Yann CHEVALLEREAU, directeur général des services** : Si je ne me trompe, ces grilles n'ont pas été revalorisées. Il n'y a pas eu de modification dans le changement. On va regarder tout de suite. Donc, nous avons actuellement une grille de catégorie B qui va de 370 à 495 et la grille de catégorie C, aussi de 370 à 435.

**Fabien SNOCCQ, élu sur la liste Tous ULHN** : En fait sur la partie, sur les titulaires, en gros l'échelon 1 commence plus haut de quelques points ce qui fait qu'on recrute des contractuels un petit peu en-dessous. En termes de comparaison, je me demandais si c'est quelque chose qui pouvait être corrigé.

**Yann CHEVALLEREAU, directeur général des services** : Là je vais mettre trois paires de guillemets. Si je peux me permettre, je vais donner mon avis sur le fond. Spécifiquement, ces grilles sont exceptionnelles. C'est-à-dire que ça n'existe dans aucune autre université quasiment. Le fait que les contractuels aient une possibilité de progression de carrière avec des indices organisés, c'est quelque chose vraiment de spécifique et là aussi d'exceptionnel sur les travaux qui sont faits. D'habitude les gens sont recrutés au premier échelon et sont au premier échelon jusqu'à leur départ à moins qu'ils réussissent un concours.

**Le Président** : Là en l'occurrence, si je le dis autrement, il n'y a pas eu de changement cette année sur les fameuses grilles. C'est l'héritage.

**Juliette LE LUYER, directrice de cabinet** : Je crois que ce sujet, on en avait parlé lors d'un GT précédent. La difficulté dans laquelle on était, c'est qu'à partir du moment où les grilles des titulaires sont peu revalorisées, on ne voulait pas décrocher par rapport aux grilles des contractuels. Notamment parce que, c'est toujours ce qu'on a indiqué, on souhaite quand même pouvoir proposer aussi à nos contractuels ; pouvoir passer des concours. Et notamment il y a, à un moment donné, la question qui peut se poser quand on a une grille de contractuels qui décroche par rapport à une grille de titulaires. Effectivement, il y avait ce sujet mais on avait fait le choix de ne pas trop être en décalage par rapport à une grille de titulaires pour toujours garantir une différenciation notamment par rapport à la question et à l'incitation à passer des concours quand ils étaient ouverts dans l'établissement.

**Georges BARAKAT, élu sur la liste EUCLID – SNESUP-FSU** : Alors, c'est une nouveauté dans notre établissement, la part enseignants-chercheurs contractuels. La fédération nationale unitaire ne peut en aucun cas valider la disparition du statut national d'une catégorie quelle qu'elle soit. Qu'elle soit chez les BIATSS ou qu'elle soit chez les enseignants-chercheurs. On a eu un débat tout à l'heure sur les ATER. Je vous rappelle qu'ATER est un statut national. Et toutes formes en dehors de ce qui est prévu au niveau national, est une forme locale. Comme nous militons pour les statuts nationaux quel que soit l'emploi dans la fonction publique, parce que nous pensons profondément que le service public doit être exécuté, mis en œuvre, mis en musique par des agents qui sont protégés au niveau national, nous ne pouvons admettre ce type de dérive. Je vous rappelle que nous sommes auprès de beaucoup

de nos collègues à Strasbourg, à Paris-Saclay, à Bordeaux, à Toulouse qui souffrent énormément de leur situation d'enseignants-chercheurs contractuels comme nous l'avons été depuis toujours auprès de nos collègues BIATSS et ITA pour la partie SNCS de notre fédération syndicale - ceux qui s'occupent de cela, ce sont mes camarades du SNASUB donc je ne vais pas parler à leur place et du SNCS – on est auprès de ces collègues contractuels et pour autant nous cherchons en permanence qu'ils aient accès à un statut national qui les défend, qui leur met un cadre, qui les protège. Par conséquent, toute cette dérive dans l'ESR depuis ces équipes qui se succèdent depuis maintenant une bonne quinzaine d'années : c'est NON. Nous ne voulons pas de collègues qui ne soient pas protégés par des statuts nationaux.

**Le Président :** Tu sais d'avance Georges BARAKAT ce que je vais répondre mais je vais le faire quand même pour qu'évidemment les collègues aient ma position sur le sujet. Tu mélanges statut et type de contrat. Là ce dont on parle, c'est d'ouvrir la possibilité de manière très spécifique, de recruter parce que ce sont les missions qui le demandent, des enseignants-chercheurs sur des contrats à durée déterminée. Je te rappelle que tous nos autres collègues connaissent cette bivalence : titulaires d'un côté, contractuels de l'autre avec ce travail qu'on a ensemble, en commun, de donner des opportunités de concours aux collègues contractuels quand c'est effectivement leur volonté que d'accéder à la fonction publique en tant que fonctionnaire. Je suis d'autant plus à l'aise sur le sujet que ça sera le point suivant. Je l'ai dit tout au long de ces cinq dernières années : il ne sera jamais question de remplacer des recrutements de titulaires par des recrutements de contractuels. Et je suis d'autant plus à l'aise pour le dire aujourd'hui, qu'on parlera de calibrage / campagne d'emplois et vous ne voyez pas – vous ne verrez pas si vous n'avez pas regardé les éléments qui vous ont été envoyés – une baisse de la masse salariale dédiée au recrutement de titulaires pour peut-être recruter du contractuel. Ensuite, j'ai fait ce que j'avais dit que je ferai, c'était d'ouvrir la possibilité de recruter des contractuels enseignants-chercheurs exclusivement sur des moyens complémentaires qu'on réussirait à aller chercher sur des projets. Donc, comme on le fait sur nombre de projets notamment en recherche où on arrive à recruter des ingénieurs de recherche contractuels parce qu'on obtient des financements, et bien là comme je le dis depuis quelques années maintenant, ce serait quand même dommage qu'on ne profite pas des moyens qu'on est capable d'aller chercher pour recruter du contractuel et malheureusement des moyens qui ne nous permettent pas de recruter du titulaire – parce que ça n'est pas éligible – simplement parce qu'on empêcherait sur une catégorie de personnels d'avoir une stratégie comparable à celle qu'on a sur toutes les autres catégories de personnels, qui est de recruter du contractuel quand les conditions s'y prêtent, sur un sujet donné, tout en accompagnant ces contractuels parce que - je me suis exprimé plus d'une fois sur le sujet - il n'est pas question de considérer les gens qui font partie de la communauté selon leur statut, on les accompagne avec des opportunités ensuite de concours. Et ensuite le concours fera le travail que le concours doit faire : s'ils sont bons, ils seront recrutés, très bien. S'ils ne le sont pas, ils seront peut-être recrutés avant. Mais quand tu parles de dérive, je veux que ça soit extrêmement clair pour tout le monde. Ce qui vous est proposé là, n'est pas de faire, comme il l'a été fait dans d'autres universités, de recruter sur la masse salariale de la subvention pour charge de service public, du contractuel enseignant-chercheur. Ça n'est pas du tout ce qui est proposé. C'est de recruter exclusivement sur les projets pour lesquels on obtient des contrats spécifiques et de recruter sur le temps de ce projet. Plus de projet, plus de support de poste. J'insiste : cela ne veut pas dire que la personne part et on s'en fiche. NON. On accompagne, dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois, on réfléchit à la suite, on donne des opportunités, mais on parle bien de financement complémentaire spécifique sur projet et pas, on va utiliser de la masse salariale qui aurait pu servir à recruter du titulaire pour recruter du contractuel. Cela, on ne le fera pas. En tous cas, tant que je serai président, on ne le fera pas. Ça, c'est extrêmement clair.

**Georges BARAKAT, élu sur la liste EUCLID – SNESUP-FSU :** Les dérives dont je parle, ce n'est pas une question d'établissement ; ce n'est pas une question d'individu. C'est une question de politique générale. Si à l'époque, nous n'avions pas perdu le combat quant au recrutement de collègues BIATSS

contractuels, cette idée de recrutement de contractuels n'aurait jamais fait long feu dans les universités. Mais on a perdu ce combat. Aujourd'hui, on est en train de perdre – mais j'accepte de perdre des fois ; je ne convaincs pas – la bataille et pas seulement au Havre. Dans toutes les universités, la bataille du recrutement sur statut national qui les protège, les enseignants-chercheurs et les enseignants, on est en train de la perdre. L'établissement qui décide de recruter des enseignants-chercheurs sur sa masse salariale, sur la subvention de service public, il est encouragé par les services des rectorats et des ministères. On le sait. On l'écrit partout. Je ne suis pas venu avec le texte.

**Le Président :** Je n'ai jamais été encouragé par notre rectorat à le faire. Je le dis. C'est important pour les collègues.

**Georges BARAKAT, élu sur la liste EUCLID – SNESUP-FSU :** Je ne te porte pas accusation. Ce qui est incroyable ; ce qui se passe dans le pays depuis maintenant je ne sais pas combien d'années ; Monsieur HOLLANDE qui était Président de la république qui lui n'a rien stoppé dans tout cela, c'est qu'on encourage les établissements à aller demander à des agences, des guichets, des soutiens. Ces soutiens qu'ils obtiennent, tout le monde est au courant. Ce qu'on appelle les projets de financement, cela encourage les rectorats ou les services ministériels à négocier durement la subvention de service public en leur disant « vous avez des moyens par ailleurs ».

**Le Président :** Cela fait cinq ans que j'essaie de t'expliquer que tu as tort. C'est le contraire. C'est qu'à partir du moment où tu te disqualifies auprès du rectorat ou du ministère en disant « bah non moi, vos règles du jeu, elles ne m'intéressent pas », là tu n'as plus les moyens de rien négocier. C'est ça la réalité aujourd'hui qui est la nôtre. Alors que quand tu as la force du projet, que tu as capacité à monter des partenariats, à aller chercher des financements complémentaires, tu es d'autant plus fort pour aller négocier ta subvention pour charge de service public. Et si tu ne croyais pas à ce que je te dis là, il y a 3 / 4 ans, tu es obligé de l'admettre aujourd'hui, qu'on en a fait un petit peu la démonstration.

**Georges BARAKAT, élu sur la liste EUCLID – SNESUP-FSU :** Et bien tu vois Pedro LAGES DOS SANTOS, tu te crois éternel.

**Le Président :** Bah non, mais en tous cas, tant que je suis là, je vais essayer de faire au mieux.

**Georges BARAKAT, élu sur la liste EUCLID – SNESUP-FSU :** Les politiques qu'on met en place, donnent des habitudes. Nous avons résisté de 2012 jusqu'à 2020. Nous avons résisté à cette dérive. Tu m'as expliqué que toi tu n'y vois aucun inconvénient. Tu ne vois pas d'inconvénient à ce qu'on ait des contractuels dans toutes les catégories. Cela arrive. C'est tout. Je ne suis pas surpris.

**Le Président :** Le problème, c'est que tu mélanges tout. Que je ne vois pas d'inconvénient à avoir des contractuels sur projets, c'est quoi le rapport avec le fait que l'Etat nous soutienne, nous les universités, de moins en moins sur nos RH. Cela n'a strictement rien à voir. Peut-être que pour une fois, je suis un petit peu moins orgueilleux que toi. Je n'ai pas la faiblesse de penser qu'en local au Havre, un vote contre le recrutement de contractuels enseignants-chercheurs va faire bouger l'Etat de quelque manière que ce soit. Donc, oui parfois, il y a des batailles qui ont été perdues. Il faut se donner la force d'être justement en capacité de remporter les prochaines. C'est ce que je fais. Que cette université continue à exister, qu'elle continue à être crédible, qu'elle continue à avoir de l'influence parce qu'elle est crédible. Ça n'est pas en se privant de ressources supplémentaires qu'on est capable d'aller chercher – là en l'espèce, pour recruter des enseignants-chercheurs – qu'on va faire gagner notre combat. Parce que, que Georges BARAKAT et quelques autres ici, défendent, par un vote contre, le recrutement d'enseignants chercheurs-contractuels - la position que tu défends, je ne suis pas sûr (je suis désolé de le dire comme cela) que ça ait beaucoup d'effets au niveau du ministère. Moi aujourd'hui, je réponds à ma problématique en local.

**Georges BARAKAT, élu sur la liste EUCLID – SNESUP-FSU :** Très bien Pedro LAGES DOS SANTOS, le problème n'est pas entre toi et moi. Tu le sais très bien. Cela nous dépasse. Ma position est profondément réfléchie. Nous sommes des milliers à le penser dans le pays. Je respecte ta position et je te fais part de la mienne. Je savais très bien qu'on n'allait pas s'entendre. C'est tout.

**Damien LEDUC, élu sur la liste EUCLID – SNESUP-FSU :** Je partage en très grande partie ce que dit Georges BARAKAT. Jusqu'à maintenant, la participation à des projets – je parle des projets de recherche mais là c'est des projets d'établissement, il y avait des recrutements généralement de post-doc avec des statuts. Là, on est en train de mettre la main et je sais que certains collègues BIATSS ; ESAS se disent « nous, on y est déjà passé » sauf que là, on fait sauter le dernier verrou et que la suite, comme on le voit dans le CA, une libéralisation.

**Le Président :** Le statut de post-doc n'existe pas. C'est un contrat de chercheur. Ce contrat de chercheur, il ne te gêne pas depuis longtemps. Et bien voilà, c'est la même chose.

**Georges BARAKAT, élu sur la liste EUCLID – SNESUP-FSU :** Cela fait des années qu'on se bat contre.

**Le Président :** Tu te bats contre mais vous êtes bien contents d'en avoir dans vos laboratoires.

**Georges BARAKAT, élu sur la liste EUCLID – SNESUP-FSU :** Là, c'est grave ce que tu viens de faire. Tu es en train de faire porter au niveau individuel, la responsabilité d'une politique d'Etat. Tu viens d'accuser les collègues qui travaillent avec des post-doc dans leurs laboratoires d'être à l'origine.

**Le Président :** Mais non, pas du tout. Je vais prendre les administrateurs à témoin. Ça n'est pas du tout ce que je dis là. J'essaie de te faire la démonstration par l'exemple qu'à un moment donné, on peut rester sur une position idéologique – et je le respecte – mais voilà, je pense qu'on a un certain nombre d'arguments à faire valoir et qu'il ne faut pas faire – et c'est là où c'est un peu compliqué parce que tu dis la même chose, il ne faut pas confondre les batailles à l'échelle nationale et les batailles à l'échelon local. On se mettrait potentiellement plus en difficulté ou on ouvrirait moins d'opportunités, pour défendre une position ou une posture qui doit être défendue à l'échelle nationale, en local. Personne ne le voit ou ne s'y intéresse. C'est là où – pour le dire de manière plus triviale – il y a des batailles qui ont déjà été perdues. A un moment donné, il faut se projeter sur les prochaines.

**Georges BARAKAT, élu sur la liste EUCLID – SNESUP-FSU :** On ne va pas sortir des formules creuses mais tu sais très bien qu'elle est ma détermination. Je perds des batailles mais je ne perds pas la guerre. La guerre continue. Tu vois ce que je veux dire. Nous, nous sommes sur des positions ; sur un service public mis en musique par des fonctionnaires. On ne changera pas de position.

**Le Président :** Tu m'as déjà entendu te dire ça. Je pourrais économiser ma salive. Si j'essaie d'argumenter, c'est vraiment pour qu'on se comprenne. Je pourrais dire « bon bah voilà, t'as fini donc ok on passe au vote ». Mon but, c'est vraiment qu'on se comprenne : pourquoi ta position est la tienne et pourquoi ma position est la mienne. Peut-être qu'on peut faire un petit pas les uns vers les autres. Quand je vois le résultat du vote du CSA du 27 mai, je me dis que les collègues aussi évoluent. Cela ne veut pas dire qu'ils admettent que la vérité est de l'autre côté. C'est juste qu'à un moment donné, on essaie de trouver ensemble le mieux pour notre établissement.

**Jean-Noël CASTORIO 1<sup>er</sup> vice-président :** Je fais une remarque là-dessus. On parle des contractuels mais on entend peu l'avis des contractuels là-dessus. On parle de statut, on ne parle pas d'individus. Moi, ce que je sais, c'est que dans nos universités – tu l'as dit - pendant des années il n'y a pas eu de grille d'évolution de salaire chez les contractuels. Ça a été fait récemment et c'était à l'initiative de la présidence. Quand on discute avec les collègues, je crois qu'ils sont plutôt contents et qu'ils pensent que notre équipe les défend plutôt. Je ne parle pas du tout de syndicalisation des contractuels car il

serait très intéressant de savoir combien de contractuels sont dans les syndicats aujourd'hui à l'université.

**Le Président** : On n'est pas forcément d'accord mais on s'écoute.

**Marie LEVARAY représentant de la CFDT** : Je comprends le combat de valeur de Monsieur BARAKAT. La seule raison pour laquelle je n'appuie pas les propos, c'est qu'effectivement l'instance n'est pas la bonne et qu'il faudrait voir plutôt du côté du ministère. Mais je comprends et je partage ses inquiétudes.

**Le Président** : *In fine*, on va être, je pense, presque tous d'accord.

**Damien LEDUC, élu sur la liste EUCLID – SNESUP-FSU** : Je voulais signaler que l'évolution future – comme cela a été dit – l'équipe présidentielle passe, les textes restent et qu'on entérine les enseignants-chercheurs contractuels.

**Le Président** : Damien LEDUC, je te demande un peu de rigueur. On n'entérine pas les enseignants-chercheurs contractuels. On entérine les enseignants-chercheurs contractuels dans le cadre de projets spécifiques, listés, présentés tous les ans à cette instance qui pourra, le moment venu, changer les textes si elle estime que ça n'a pas de sens. C'est ça la vérité. Il faut donc arrêter de faire peur aux collègues en disant que, tout d'un coup on a voté un truc « vous ne vous rendez pas compte, c'est le début de la fin ». Le début de la fin de quoi ? Ce n'est pas vrai. Là on parle de choses très précises et c'est ça qu'il faut expliquer aux collègues. Ce n'est pas la généralisation des enseignants-chercheurs contractuels. C'est ça la vérité.

- **La charte de gestion des personnels contractuels est votée à l'unanimité moins 4 CONTRE.**

### **Campagne d'emplois : calibrage**

**Le Président** : Je l'avais annoncé déjà il y a un moment, je souhaitais qu'on arrive à faire avancer la phase de calibrage et de profilage de campagne d'emplois un peu plus tôt dans le calendrier universitaire. Nous avons en général des échanges avec les composantes, les laboratoires, les services à la rentrée de septembre. Septembre, octobre, novembre, on établissait le calibrage ; derrière le profilage. L'idée ici, et on a marqué calibrage mais on aurait pu marquer pré-calibrage parce que l'avantage quand on s'y prend tôt, c'est qu'on peut aussi se donner rendez-vous à l'automne et se dire « finalement peut-être qu'on peut faire un petit effort, qu'on peut peut-être la diminuer de 20 % cette enveloppe ». Je fais de la provocation. Il n'est évidemment pas question de la diminuer à moins que quelque chose ne nous tombe dessus pendant l'été. Une GUERINI par exemple, ça pourrait être une idée. Quand je parle d'une GUERINI – pour que tout le monde comprenne – c'est ces fameuses mesures que l'Etat, à un moment donné, décrète sans les financer et les établissements se débrouillent pour les encaisser. Il y a eu le fameux CAS-pensions. Une bonne nouvelle, le CAS-pensions a été finalement financé. Donc, ce calibrage ou pré-calibrage de campagne d'emplois, en fait, on a travaillé dans le même état d'esprit que l'année dernière, dans la continuité. La proposition qui est faite, c'est de raisonner en enveloppe globale de masse salariale et c'est pour cela que vous voyez l'utilisation du conditionnel quand finalement on déploie cette enveloppe de 1,7 M€ qui permettrait une campagne avec la combinaison de recrutement suivante : 4 professeurs des universités hors processus de repyramidage , 6 maitres de conférences, 5 enseignants du secondaire affectés dans le supérieur, 2 catégorie A ; 2 catégorie B et 3 catégorie C. J'insiste sur le conditionnel. L'idée, à ce stade, c'est de ne pas avoir quelque chose de figé pour justement sortir des petits écueils dans lesquels on tombait parfois les années passées où on se rendait compte qu'on avait fixé un calibrage qui définissait les catégories de personnels et après quand on regardait le profilage, finalement, on finissait par s'obliger



un peu à rentrer dans le calibrage, en termes de répartition entre les catégories de personnels, là où peut-être il aurait été opportun de se laisser de la marge de manœuvre. Si je l'illustre autrement, il m'est arrivé plus d'une fois « oui mais finalement ça aurait peut-être été mieux de faire 5 maitres de conférences et 4 PU et pas 3 PU et 6 maitres de conférences ». Là, l'idée est de se donner cette possibilité de travailler dans cet esprit. On a demandé aux composantes, aux laboratoires, aux services et je le conçois, le calendrier était un petit peu serré. Je rappelle quand même que l'annonce avait été faite il y a longtemps et j'avais eu l'occasion de l'expliquer aux directrices et directeurs en tête-à-tête plus d'une fois. Je voulais insister sur ce point même si les choses se sont faites un petit peu vite pour qu'on ait un peu de visibilité avant l'été. On aura l'occasion justement d'ajuster les choses. A cette étape, on est sur la validation de cette enveloppe globale avec la répartition qui vous donne une petite idée du type de recrutement qu'on pourrait faire. Sur cette base-là, si c'est effectivement voté, on pourra travailler à un pré-profilage pour le CSA de fin juin et le CA du 3 juillet prochains avec cette idée que, si les choses sont claires, simples, évidentes, peut-être que ce pré-calibrage et ce pré-profilage seront le calibrage et le profilage qui accompagneront le budget 2026. Et si les choses ne sont pas si claires, cela va nous aider justement à relancer un dialogue avec les composantes, les laboratoires et les services sur juillet / octobre mais en connaissant d'emblée justement ce fameux calibrage. Voilà, on n'a plus besoin d'attendre la mi-octobre pour le connaître et pourquoi pas faire les ajustements qui vont bien sur l'aspect profilage. Le CAC plénier se réunira lui le 1<sup>er</sup> juillet. Comme évoqué à la fin de la slide, en cas d'évolution des profils suite aux opérations d'été, on peut aussi imaginer que les instances soient consultées en début d'année universitaire. Je peux vous répéter ce que j'ai dit l'année dernière. On est sur une campagne qui reste ambitieuse d'un point de vue pilotage car il va falloir être en capacité de l'argumenter. Du point de vue des collègues, on a parlé tout à l'heure des déficits, évidemment qu'on espère faire encore mieux que cela. C'est un calibrage que je me sens en capacité de défendre auprès du rectorat et qui pourrait peut-être encore évoluer à la marge. On aura encore l'occasion d'en reparler dans une phase ultérieure du processus. Ce calibrage est passé en comité social d'administration le 27 mai dernier et a recueilli un avis favorable à l'unanimité des membres du CSA.

**François MARIN, élu sur la liste CDUH – SGEN-CFDT :** Je pense qu'effectivement c'est une bonne chose, d'avancer le calendrier par rapport aux années précédentes. Néanmoins, j'ai deux interrogations. Là, tu parles de pré-calibrage, d'ajustements possibles après l'été. Est-ce que tu veux dire par là que, par exemple, un poste initialement prévu pour un prof peut basculer en maitres de conférences ? que le nombre, la répartition entre catégories de BIATSS peut changer ? Est-ce qu'il n'y aurait pas une possibilité d'attendre, enfin que le pré-profilage soit fait juste à la suite de la remontée des laboratoires, des composantes et des services pour être plus en phase, pour qu'il y ait peut-être justement moins d'ajustements par la suite ?

**Le Président :** Pour le coup, je n'ai pas compris la fin.

**François MARIN, élu sur la liste CDUH – SGEN-CFDT :** C'est-à-dire qu'en fait, là nous – comme tu l'as mis dans un écran précédent – les demandes des laboratoires, composantes et services, tu vas être remonté...

**Le Président :** En théorie, j'ai déjà tout reçu.

**François MARIN, élu sur la liste CDUH – SGEN-CFDT :** Tu as tout reçu. C'est-à-dire que le calibrage initialement, il a été fait à quelle date ?

**Le Président :** Le calibrage est passé en CSA le 27 mai dernier.

**François MARIN, élu sur la liste CDUH – SGEN-CFDT :** Le 27 mai donc en amont de la remontée des laboratoires, composantes et services.

**Le Président :** Justement l'idée était que les laboratoires ne se positionnent pas sur un calibrage mais fassent bien remonter leurs besoins parce qu'on a justement cette latitude – une fois qu'on a les demandes de profils – d'adapter la répartition.

**François MARIN, élu sur la liste CDUH – SGEN-CFDT :** J'entends bien de ne pas du tout se positionner sur un pré-calibrage qu'on connaîtra en amont mais justement c'est que la répartition proposée soit faite après examen, étude des remontées des laboratoires, composantes et services pour être peut-être plus en phase avec les remontées, par exemple en termes de catégories de demandes : A / B / C etc.

**Le Président :** C'est bien pour cela que c'est un pré-calibrage. Nous, on a une base. C'est simplement pour vous donner une idée de comment ça pourrait se répartir. *In fine*, ça n'aura peut-être rien à voir parce que ça va dépendre effectivement des remontées qu'on va mettre en face de quelques objectifs stratégiques, peut-être des conclusions qu'on tirera de ce qu'on a vu dans le rapport social unique, des choses comme cela. La répartition que vous voyez là, ça aurait pu être une simple illustration. Ce sur quoi vous vous positionnez, c'est l'enveloppe globale d'1,7 M€. C'est cela la différence par rapport aux années passées. C'est que les années passées, vous votiez un calibrage déjà tardivement avec la répartition sur les catégories de personnels et derrière il fallait que les profils rentrent dedans d'une manière ou d'une autre. Là, on n'est plus contraint par cela.

**François MARIN, élu sur la liste CDUH – SGEN-CFDT :** D'accord mais je voulais dire, par exemple, si on prend le cas des BIATSS. Là, on voit 2 A,; 2 B, 2 C. Je ne connais pas les remontées dont la date limite étaient le 6 juin, je crois, de tous les laboratoires, services et composantes. Imaginons que je dise n'importe quoi, que des B, par exemple pour les BIATSS, la répartition dans le pré-calibrage aurait peut-être été différente.

**Le Président :** Justement, c'est pour cela qu'on pourra le changer.

**François MARIN, élu sur la liste CDUH – SGEN-CFDT** a du mal à expliquer ce qu'il veut dire au Président.

**Le Président :** Ça y est, je commence à comprendre. Je vous rappelle qu'on est quand même sur un travail pluriannuel. Si je mets cela, j'ai quand même vos remontées de l'année dernière et de l'année d'avant. Nous, on a une photo à l'instant T. Tu as déjà vécu l'exercice avec moi une ou deux fois. Quand il y a un manque de cohérence d'une année sur l'autre, il faut être en capacité de l'expliquer. Là, vous n'êtes pas contraint.

**François MARIN, élu sur la liste CDUH – SGEN-CFDT :** J'entends bien et, encore une fois, c'est une bonne chose d'avoir anticipé la campagne, les conseils. Comme l'objectif est toujours d'améliorer les choses, il me semble que l'étape suivante pourrait être l'examen des remontées des services, des composantes et des laboratoires avant.

**Le Président :** oui, soit.

**Georges BARAKAT, élu sur la liste EUCLID – SNESUP-FSU :** Nous avons fait partie – la fédération nationale unitaire – de ceux qui ont demandé à ce qu'on avance la réflexion sur la campagne d'emplois et nous sommes plutôt satisfaits de voir cette campagne d'emplois commencer au printemps. Deuxième chose : j'ai lu attentivement le document de travail qui a été envoyé par la présidence et j'ai cru comprendre que c'est un processus qui va se terminer, comme tous les ans, à la fin de l'automne.

**Le Président :** Je confirme.

**Georges BARAKAT, élu sur la liste EUCLID – SNESUP-FSU :** Du coup, je me pose des questions sur les formulations que j'ai lues sur la diapositive précédente mais peut-être que la formulation veut dire ce que j'ai pensé. C'est un exemple : quand on dit qu'un CAC a lieu au 1<sup>er</sup> juillet où on va présenter les profils. J'en conclus – en cohérence avec la note qui a été envoyée par la présidence – que ce CAC étudiera les profils mais ne prendra pas de décision définitive. On va éviter de le faire voter parce que là je donne un conseil au président de ne pas faire voter au 1<sup>er</sup> juillet parce qu'il va être embêté à l'automne pour faire équilibrer tout cela. J'ai compris que c'est un processus en continu.

**Le Président :** Tu as très bien compris. Le 1<sup>er</sup> juillet, on se donne la possibilité de voter des choses si cela a du sens d'en voter. Sinon, peut-être qu'au 1<sup>er</sup> juillet, ce sera qu'un simple exposé de l'ensemble des remontées de besoins et ça sera une étape dans le processus qui se terminera à l'automne.

**Georges BARAKAT, élu sur la liste EUCLID – SNESUP-FSU :** ça c'était du détail sur la procédure. La deuxième réflexion est un peu plus profonde. C'est la campagne d'emplois, les 1,7 M€. Les administratrices et administrateurs savent qu'on continue à être autour de 650 K€ de GVT. La question que je me pose c'est qu'il y a eu 4 PU, 6 maitres de conférences proposés pour cette campagne. En même temps, on a du repyramidage qui s'est produit. Peut-être qu'on aura du repyramidage pour l'année prochaine. On ne le sait pas encore. On le saura à l'automne. Peut-être qu'on serait mieux guidé par notre RSU pour essayer de rajeunir cette population. Peut-être passer – si on obtient du repyramidage – à un peu plus de maitres de conférences. On verra. Il y a quelque chose à faire là. Il faut rajeunir.

**Le Président :** Tu me tends une belle perche. Si j'avais écrit, dans cette proposition, 2 professeurs des universités et 8 maitres de conférences, tu te serais dit « ça y est, il sait, il veut ». Non, on est partis sur la même base que l'année dernière mais je suis d'accord avec toi. Je pense qu'il faudrait être peut-être vers un peu moins de professeurs des universités et un peu plus de maitres de conférences. On va voir les remontées. On va voir les échanges qu'on aura dans les instances et tout cela, l'avantage c'est qu'on pourra l'ajuster cette année ; ce qu'on pouvait quand même très difficilement faire les années précédentes compte tenu du calendrier.

**Yann CHEVALLEREAU, directeur général des services :** Il est important de travailler en amont, de manière complète, de cette manière, en faisant le pré-calibrage et le calibrage parce que, spécifiquement pour les ESAS, on a une difficulté après avec les rectorats. Donc, tout ce qu'on pourra gagner comme temps, tout le travail en amont qu'on pourra faire de manière à affiner notre demande, ce sera positif pour pouvoir récupérer des collègues.

**Damien LEDUC, élu sur la liste EUCLID – SNESUP-FSU :** Comme tu l'as souligné, c'est une campagne au niveau enseignants, enseignants-chercheurs assez fournie. Je me projette et c'est aussi pour faire le lien avec le point d'avant. Actuellement, il y a 2 CPJ donc des contrats enseignants chercheurs contractuels d'une certaine façon. Je sais bien que ça n'est pas le même contrat, très différent (3 ans renouvelable 1 fois) mais qui commencerait cette année. On devrait avoir sur projets 2 enseignants chercheurs ou 2 enseignants-chercheurs sur les projets d'établissement donc potentiellement 4 enseignants-chercheurs contractuels qu'il serait souhaitable de titulariser à l'échelle de – je ne sais pas – la campagne de 2031, autour de ces années. Je mets en regard ces 3, 4 collègues enseignants-chercheurs contractuels, de cette campagne qu'on estime être – je pense qu'elle l'est – ambitieuse en termes de chiffres. Il faudra bien penser à pérenniser ces collègues, ces futurs collègues et cela ne sera pas une mince affaire par rapport aux emplois qu'on présente dans cette campagne.

**Le Président :** Je vois très bien ce que tu veux dire mais on peut aussi être optimiste et se dire que dans 3, 4, 5 ans peut-être que ça sera encore plus important que ça.

**Damien LEDUC, élu sur la liste EUCLID – SNESUP-FSU :** Je ne partage pas ton optimisme quand même.

**Le Président :** Il y en a plein qui ne partageait pas mon optimisme il y a 5 ans et qui le partagent de plus en plus.

- **Le calibrage de la campagne d'emplois est voté à l'unanimité.**

## **Statuts**

### **Révision des statuts de l'université**

**Le Président :** Quelques évolutions sur notre règlement intérieur, nos statuts et on finira sur une convention. Je cède la parole à notre président de la commission des statuts : Jean-Marc ROY qui, avec Perrine DEPORTE, va vous présenter les quelques grandes modifications si tant est qu'on puisse les qualifier de grandes.

**Jean-Marc ROY, élu sur la liste Ensemble pour l'ULHN :** Sur ces modifications de statuts et de règlement intérieur, l'idée générale est une simplification des statuts et une amélioration de la lisibilité du texte. Notre idée était d'en faire un instrument de travail pour tous. Une pagination a été introduite et une table des matières. D'une manière générale, il n'y a pas de modification substantielle des statuts et du règlement intérieur. Il y a plutôt une réorganisation de l'ordre des articles pour une présentation beaucoup plus cohérente. La rédaction du texte reste évidemment très proche des dispositions législatives parfois même, elle reprend carrément les dispositions législatives. Pour les statuts, on a essayé de coller finalement au code de l'éducation nationale. On a été amenés à déplacer un certain nombre d'institutions prévues par les statuts mais qui ne sont pas réglementairement prévues dans les statuts au niveau législatif. Par exemple, la commission des marchés publics se retrouve aujourd'hui dans le règlement intérieur alors qu'avant elle était dans les statuts. On a essayé de faire du droit et – si je peux me permettre – pas du tordu.

**Perrine DEPORTE, directeur de la DIRAC :** Comme le disait Monsieur ROY, un gros travail surtout de simplification du texte et d'avoir une meilleure lisibilité et pouvoir mieux prendre en mains nos statuts et règlement intérieur pour que ce soit accessible à tous. Si je reprends, *grosso modo*, point par point les grands changements. La création d'un sommaire, la réorganisation des articles pour plus de cohérence. A l'article 2, on a regroupé dans une même rubrique, les services communs et généraux pour s'aligner sur ce qui était fait dans le code de l'éducation. On a modifié les intitulés des différents services notamment l'ancien CRI qui est devenu DSI. C'est juste une mise à jour des intitulés de services par rapport à ce qui avait été voté en CSA évidemment. Article 3 sur la répartition des usagers : on a dans nos statuts un rappel des sections CNU et discipline. Initialement, tout était mélangé. On a donc rajouté une colonne pour plus de lisibilité. On a aussi, dans le titre 1 les conseils de l'université, reprécisé chaque mission de chaque conseil. Là encore pour éviter de faire l'exercice d'aller chercher les références dans les textes. Cela permet d'avoir tous les éléments à un seul endroit. L'article 4.1 sur la composition du CA a été retouché pour reprendre la formulation exacte du code notamment parce qu'il y avait une ambiguïté sur ce qui concernait les personnalités extérieures. Cette fois, il n'y en a plus. Article 5 : toutes les formations du CAC et ses champs de compétence ont été regroupés ensemble. Auparavant, on en avait un peu dans les statuts, un peu dans le règlement intérieur. On a aussi fait un travail de reformulation sur les compétences des CAC restreints. Là encore pour essayer d'être un peu plus clair, un peu plus lisible. On avait à l'article 5.3 qui concerne la CFVU, dans les membres extérieurs, on avait historiquement le lycée Claude Monet qui était le seul à pouvoir désigner une personnalité extérieure. Après questionnement auprès de plusieurs collègues, il s'avère que ça n'était plus trop pertinent de garder uniquement cette référence au lycée Claude Monet donc on a élargi à tous lycées d'enseignement général havrais. L'article 5.4 relatif au pouvoir disciplinaire a été plus que complété. Là encore, c'est la mise en conformité avec ce qu'il y a dans le code et cela permet

d'avoir tous les éléments à un seul endroit lorsqu'on cherche une information. Enfin, l'article 7.6 sur les règles de publicité des délibérations qui sont maintenant sur notre site internet et plus sur le site intranet puisque – je profite pour faire une petite publicité – on s'est doté d'un site internet qui s'appelle « documents réglementaires » sur lequel normalement vous pourrez trouver tous les documents réglementaires qui concernent l'université, qui doivent être publiés. Ensuite, titre 3 « le bureau, anciennement instance de gouvernance » : on a retravaillé l'article 14 sur les vice-présidents. On a repris là encore ce qui est prévu dans le code. C'est-à-dire qu'on a prévu les VP minimum soit : le VP du conseil d'administration, le VP de la commission de la formation et vie universitaire et le VP de la commission recherche. Enfin, le titre 4 sur les instances réglementaires qui concernent du coup le jury de validation des acquis et de l'expérience. Auparavant, il y avait une distinction. Il y avait 2 jurys qui siégeaient. Maintenant, il n'y en a plus qu'un. Là encore, c'est la loi qui a été modifiée en avril 2024. On a donc revu sa composition en fonction de l'évolution législative. Je ne sais pas si en reprenant les statuts, vous avez des questions ou des remarques.

**Le Président :** Merci Perrine DEPORTE. Je précise que le travail sur les statuts et finalement tous les textes réglementaires de notre établissement, est un travail qui doit se faire en continu. On est susceptible de revenir évidemment devant vous dans les prochains mois pour continuer à faire les ajustements qui vont bien. Ce que je ne souhaite plus, c'est d'avoir des situations pendant des mois, des années. On a des textes réglementaires qui sont en décalage avec la réalité de notre établissement. On parlera après du règlement intérieur. Vous avez des services qui n'existent plus qui sont toujours dans nos textes. Il faut se donner la possibilité effectivement de les repasser assez régulièrement. L'idée était de repartir d'une base saine et faisant notamment les ajustements en matière de forme, de lisibilité, de cohérence évidemment avec le code de l'éducation. A partir de là, on se reverra aussi souvent que nécessaire pour faire en sorte que les statuts soient le plus en phase avec ce qu'est notre établissement.

**Juliette LE LUYER, directrice de cabinet :** Il y avait juste un petit point que je souhaitais aussi porter à la connaissance de ce conseil. C'est que, notamment sur le règlement intérieur, on a travaillé à la construction d'un règlement intérieur de fonctionnement de l'établissement, ce que nous n'avions pas. Ce qui permet d'introduire un certain nombre de dispositions relatives à la circulation dans les locaux, des dispositions aussi relatives à tout ce qui est consommation d'alcool et à tout ce qui va toucher à l'hygiène, la sécurité et notamment les risques psycho-sociaux. Ce travail nous a permis de bien re-répartir ce qui relève des statuts et ce qui relève d'un règlement intérieur de fonctionnement et enrichir ce règlement intérieur avec toute une partie de dispositions qui n'existaient pas dans l'établissement.

**Georges BARAKAT, élu sur la liste EUCLID – SNESUP-FSU :** Je ne cherche pas à prendre la parole ou la place de qui que ce soit. Il m'est arrivé récemment une petite aventure dont je voudrais vous faire part. J'ai été nommé dans une commission de recrutement d'enseignants contractuels et en même temps, je suis membre d'une commission interne d'experts. J'ai participé à une réunion première de la commission de recrutement d'un enseignant contractuel et la même semaine, j'avais une convocation à la CIE de ma section. A l'ordre du jour, il y avait la demande de qualification pédagogique (ou quelque chose comme cela). On devait se prononcer sur la qualité pédagogique des dossiers – il y a un mot que vous pouvez chercher dans le règlement intérieur, il est très précis. Et alors, je n'ai pas compris pourquoi la réunion de la CIE intervenait à un moment bizarre. Il y a un problème d'agencement dans le temps entre la commission de recrutement et la CIE ; la CIE, qualifier les gens en étant capables ou non d'enseigner après la sélection des dossiers par la commission de recrutement. C'est un peu bizarre. C'est un travail qu'on pourrait entreprendre plus tard pour agencer les choses dans le temps. C'est une remarque que certains considèrent secondaire mais cela perturbe un petit peu le fonctionnement du recrutement pour ces commissions. La deuxième chose, c'est que je n'ai pas trouvé dans le règlement intérieur, un paragraphe qui définit la notion de représentant des organisations syndicales, représentant d'une entreprise (participant à la

direction d'une entreprise). Il n'y a pas de définition dans le règlement intérieur. Là, je lis les statuts parce que dans le règlement intérieur, il peut venir expliquer certaines notions dans les statuts. Je termine la réflexion en disant qu'on ne peut en aucun cas considérer que le représentant d'une collectivité territoriale, ça peut être n'importe quel élu. L'exécutif de la collectivité territoriale désigne ce représentant partout dans toutes les instances. Il faudrait qu'on trouve un moyen de clarifier cette situation. C'est de la cohérence. Parce que par le passé, on a eu un syndiqué CFDT qui est venu en disant « moi je suis représentant de la CFDT ». On a interrogé la CFDT qui nous a dit ne pas connaître ce monsieur, il n'est pas dans notre organe représentatif. C'était un peu compliqué. Il faudrait quand même qu'on corrige cela.

**Le Président :** Pour le coup, on a déjà eu l'occasion d'échanger sur le sujet. C'est aussi pour cela qu'on fait très attention aujourd'hui à être sur les textes du code de l'éducation et ne pas prendre le risque effectivement d'avoir des textes qui puissent être interprétés en local selon les moments et les situations. On est justement, précisément, revenu au texte de manière *in extenso*. C'est le code de l'éducation et rien d'autre. Après, ce que tu dis, c'est qu'on pourrait ensuite, dans le règlement intérieur, faire notre interprétation du code de l'éducation. Je comprends ce que tu veux dire mais à mon avis, c'est une erreur. Parce que, si dans le code de l'éducation, c'est écrit comme ça, c'est pour une bonne raison. Si tu veux des recours sur absolument toutes tes élections, tu mets dans un règlement intérieur des choses plus restrictives que le code de l'éducation mais tu n'as pas le droit de le faire. Tu pourrais te retrouver – peut-être même avec des questions de vice de forme (je regarde le juriste), parce que tu laisserais à penser que la vérité est dans un texte qui ne détient pas la légitimité pour poser le cadre de l'élection. Je sais très bien de quoi tu parles. On est d'accord mais je ne sais pas écrire, dans nos textes, ce que tu demandes. Je ne sais pas le faire.

**Georges BARAKAT, élu sur la liste EUCLID – SNESUP-FSU :** Le problème de l'expression orale, c'est que des fois on s'exprime mal ou on est mal compris. Je me garde bien d'interpréter le code de l'éducation. Ça n'est pas ça. Ça n'est pas moi. Ma personne ne compte pas. J'avais demandé à l'établissement, à travers plusieurs représentants. A l'époque, c'était la directrice générale des services. Je lui ai adressé une demande claire : merci de demander au ministère l'interprétation de : pourquoi d'un côté, il y a des représentants qui sont extrêmement clairement identifiés et de l'autre, on laisse un flou, Est-ce qu'on peut avoir une interprétation ? Je ne me permets pas de moi-même ; ce n'est pas mon rôle.

**Juliette LE LUYER, directrice de cabinet :** Je me souviens parfaitement de cette interrogation. Il me semble que c'est ce que nous avons fait avec Perrine DEPORTE puisque nous avons interrogé les services du ministère sur les questions d'interprétation du code de l'éducation. C'est d'ailleurs ce que nous avons précisé dans la circulaire électorale que nous avons travaillé pour les élections à la présidence de l'université. Et notamment ces questionnements, nous ont amenés – quand on a travaillé sur les statuts et le règlement intérieur, en lien aussi avec les services du rectorat qui sont en charge du contrôle de légalité après les différentes délibérations et les différents documents que nous remontons auprès du rectorat, c'est ce que j'indiquais tout à l'heure. Le travail qu'on a fait, c'est de bien faire attention à reprendre les formulations exactes du code de l'éducation pour justement après, en fonction des questions d'interprétation, pouvoir interroger les services du ministère, les services du rectorat et, par le biais d'une circulaire sur des moments où l'interprétation avec éventuellement les retours du ministère qui peut aussi évoluer, et bien on a la latitude pour pouvoir préciser les choses dans une circulaire à un moment donné. Mais on ne peut pas dire autre chose dans les statuts que ce qui est dans le code de l'éducation.

**Georges BARAKAT, élu sur la liste EUCLID – SNESUP-FSU :** C'est une question importante. Il s'agit de la probité de nos opérations électorales. Quand je t'ai demandé, à l'époque où tu étais directrice générale des services, de préciser la procédure, tu m'as répondu qu'il n'y avait aucun souci à ce qu'on demande à l'organisation syndicale si elle valide la candidature de telle ou telle personne à notre CA.

Tu te souviens. C'est ça que je demande ; c'est la procédure ; comment on définit un représentant ? qu'est-ce qu'on demande au candidat ? Et ça, où est-ce qu'on peut écrire ça ?

**Juliette LE LUYER, directrice de cabinet** : dans la circulaire électorale.

**Georges BARAKAT, élu sur la liste EUCLID – SNESUP-FSU** : Donc à chaque fois qu'il y a une nouvelle équipe. Là, vous l'avez fait et je vous félicite. C'est très bien Mais les équipes prochaines, elles peuvent ne pas le faire. Tu le sais bien Juliette LE LUYER donc il faut bien l'écrire quelque part.

**Juliette LE LUYER, directrice de cabinet** : Encore une fois, la circulaire électorale, les statuts, le rôle du rectorat sur le contrôle de légalité, c'est justement ce rôle de garde-fou qui nous permet de pouvoir sereinement faire en sorte que les textes soient appliqués et soient appliqués correctement. On ne peut pas l'inscrire dans des statuts. Et le règlement intérieur, encore une fois, c'est un règlement intérieur de fonctionnement et qui ne peut pas prendre la place de circulaires interprétatives sur certains sujets.

**Le Président** : Je pense que j'ai compris ce que voudrait Georges BARAKAT et on peut, on va, y travailler. Là, on ne va pas le faire là. C'est l'idée que peut-être dans le règlement intérieur, on pourrait être un peu plus précis sur les modalités qui accompagnent la mise en œuvre des élections et notamment comment on vérifie que les choses se font dans les règles. Je ne sais pas encore comment on l'écrit mais je comprends.

**Georges BARAKAT, élu sur la liste EUCLID – SNESUP-FSU** : On a le temps de réfléchir mais il ne faut quand même pas aller jusqu'au tribunal. Il faut qu'on arrive à trouver quelque chose qui fonctionne pour nous tous et toutes. Merci Juliette LE LUYER d'avoir répondu sur le passé.

**Juliette LE LUYER, directrice de cabinet** : Je vais chercher où on va pouvoir le mettre pour le futur.

➤ **La révision des statuts de l'université est votée à l'unanimité.**

### **Révision du règlement intérieur de l'université**

**Perrine DEPORTE** : Même travail que pour les statuts sur le règlement intérieur de l'université. Je passe sur les « grandes » évolutions ; en tous les cas, celles qui méritent d'être le plus soulignées. Sur le titre 1 « instances de gouvernance propres à l'université », à l'article 6, nous avons le VP CFVU qui devient membre avec voix délibérative. Initialement, il était uniquement membre avec voix consultative. A l'article 10, nous avons la création de la commission numérique et des systèmes d'information. Au titre 4 « instances de gestion de carrière des personnels enseignants », on a une diminution du nombre minimum de membres des CIE pour cause de vivier trop faible. Vous retrouvez la référence à l'article 16.1.

**Le Président** : Cela a été discuté en CAC. Je me permets de préciser.

**Perrine DEPORTE, directrice de la DIRAC** : Au titre 6 – ce qu'évoquait Juliette LE LUYER tout à l'heure, sur les règles de fonctionnement de l'université : on est bien sur un ajout complet de cette partie du règlement intérieur qui s'inscrit dans une volonté de formaliser les règles en vigueur à l'université en matière d'accès aux locaux, de communication, de santé et aussi de rappeler les droits et obligations des usagers et des personnels.

**Marie LEVARAY, représentante de la CFDT** : J'explique mon vote. Ce règlement intérieur, il y a plusieurs choses que j'aurais aimé voir différentes ou ajoutées. Néanmoins, je n'ai pas encore toutes

les connaissances du milieu. Je me réveille un petit peu tard. J'enverrai mes remarques pour la prochaine évolution. Je constate quand même la bonne volonté de travail sur ce projet et donc je m'abstiendrai simplement.

- **La révision du règlement intérieur de l'université est votée à l'unanimité moins 4 abstentions.**

### Conventions

**Perrine DEPORTE, directrice de la DIRAC :** On vous propose de mettre au vote l'adoption de deux conventions. Une convention qui concerne la mise en place d'un double diplôme avec l'université de SFAX qui est portée par Monsieur Claude DUVALLET. En résumé, comme vous pouvez le voir, la CORIE qui a siégé sur ce dossier, a siégé en octobre 2023. En fait, elle a voté la mise en place d'un accord cadre qui permettrait après de décliner une des ambitions du projet qui était la mise en place du double diplôme et qui est seulement en train d'aboutir maintenant. Ce qui avait été présenté en 2023, c'était que la coopération vise à entretenir et renforcer les liens entre l'université Le Havre Normandie et l'université de SFAX en matière de recherche scientifique et de formation ; que seront mises en place des actions de coopération scientifique telles que l'organisation de colloques, de thèses en cotutelle ou en codirection, des projets de recherche et des mobilités de chercheurs ; sur le volet formation : la mise en place d'une co-diplomation. Les diplômes qui sont concernés ici par la mise en place de ce double diplôme concerne le diplôme d'ingénieur en sciences de l'informatique de la FFS de l'université de SFAX, le diplôme de master informatique de la FFS de l'université de SFAX et le diplôme de master mention informatique, ingénierie du web des objets communicants et des systèmes complexes de l'UFR ST de l'université Le Havre Normandie. Concernant la durée : il est indiqué dans le tableau que la durée est limitée à l'accord cadre. L'accord cadre ayant été signé en novembre 2024, cette convention courra jusqu'en novembre 2028.

Concernant la convention avec l'UDI Colombie : là on est aussi sur la mise en place d'un double diplôme. C'est un projet porté par Monsieur Thierry TABELLION. Comme pour la convention précédente, c'est un projet qui a été voté en 2022. L'aboutissement du travail arrive seulement maintenant avec la mise en place du double diplôme. Ce qui a été présenté en 2022, c'est que depuis 2012, on est en lien, on travaille en collaboration avec cette université, que dès le départ les collègues de l'UDI ont montré un vif intérêt pour travailler en collaboration avec l'IUT du Havre et depuis la signature de la première convention, chaque année les échanges d'étudiants et d'enseignants sont réguliers. Le diplôme concerné par la convention est le BUT 3 « information communication » de l'IUT. Là encore, la convention cadre a été signée en décembre 2022 pour une durée de 5 ans. Cette convention se terminera donc le 11 décembre 2027.

**Georges BARAKAT, élu sur la liste EUCLID – SNESUP-FSU :** Quel est le niveau de diplôme pour l'université de SFAX ? ça doit être un master ? et pour la Colombie ?

**Perrine DEPORTE, directrice de la DIRAC :** Pour la Colombie, c'est un BUT et pour SFAX, c'est bien cela, c'est un master.

**Saïd TAIBI :** Vous avez signalé que l'accord cadre de la convention avec l'université de SFAX date de 2023 et on aboutit aujourd'hui à une convention pour un double diplôme.

**Perrine DEPORTE, directrice de la DIRAC :** Oui c'est cela. En fait, on met en place l'accord cadre qui nous permet d'envisager plusieurs types de partenariat par la suite et là on arrive sur la mise en place d'une convention spécifique qui s'inscrivait dans le projet initial qui était de mettre en place ce double diplôme.



**Saïd TAIBI, élu sur la liste Ensemble pour l'ULHN** : Ma question est : est-ce que, avant cette étape où on arrive à créer des doubles diplômes avec cette université, il y avait un précédent sous la forme de convention de collaboration de recherche ou pédagogique antérieure parce que cela me semble trop rapide si c'est 2023 ? C'est juste une question pour voir la maturité de ces échanges dans le temps.

**Perrine DEPORTE, directrice de la DIRAC** : Je comprends bien. Pour l'université de SFAX en 2023, c'était un renouvellement. On avait déjà un accord-cadre avec elle. Sur la partie, en tous cas, pédagogique, on n'avait pas de convention spécifique. Je m'abstiendrai car je n'ai pas d'information sur des co-directions de thèses ou quoi que ce soit. En principe, dans le résumé qui nous avait été fait, il y avait bien eu des codirections de thèses qui avaient été mises en place donc j'imagine les conventions afférentes.

**Dimitri LEFÈBVRE** : Les premiers échanges datent de 2004 donc il y a plus d'une vingtaine d'années d'antériorité, de coopération, principalement scientifique recherche, à la base de ce travail.

**Le Président** : Cela n'est pas une règle immuable. Dorénavant, on travaille ce principe d'accord cadre qui accompagne ensuite des conventions spécifiques sur tel ou tel domaine mais qui incite, par là même, à ce qu'on ait des collaborations qui soient aussi bien sur la formation que sur la recherche parce qu'on avait quand même un peu trop de partenariats qui restaient dans un petit couloir de nage qui, de mon point de vue, n'étaient pas satisfaisant pour l'institution.




**Christel BRUMENT, élue sur la liste Tous ULHN** : J'ai juste une question. Je ne sais pas si cela fait partie d'un accord cadre mais est-ce qu'il y a des dispositions spécifiques en cas d'échange ou d'accueil d'étudiants en situation de handicap ?

**Perrine DEPORTE, directrice de la DIRAC** : A ma connaissance, on ne prévoit pas ce genre de choses dans l'accord cadre mais on pourra y travailler.

**Le Président** répond à une remarque (qu'on n'entend pas) de Marie-Laure BARON : En fait, il y a un principe de l'accord cadre qui a été validé par la CORIE en 2023. Quelques mois plus tard, il a été signé cet accord cadre et la convention dont on parle là, elle prend place, dans cet accord cadre, sur un domaine particulier.

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

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

<p>Le secrétaire de séance, <b>Muriel DE VRIÈSE</b> Ensemble pour l'ULHN</p> 	<p>Le Président de l'Université, <b>Pedro LAGES DOS SANTOS</b></p>  
--	---

## COMPTE RENDU DU CONSEIL D'ADMINISTRATION du 3 juillet 2025

**Étaient présents** : AMMAMI Mohamed Tahar, BENTO DA COSTA Lucas, BRIÈRE Patrice, BRUMENT Christel, CHEVÉ Morgane, DE VRIÈSE Muriel, DUCROT Arnaud, DYCK Vinayagamourthy, KHARMICH Zouhair, LAGES DOS SANTOS Pedro, LANGLOIS Emeline, LEDUC Damien, LE LUYER Mathilde, MARIN François, MICHEL Nolan, PIVRON Mickaël, ROY Jean-Marc, SCHNEIDER Ioan, SNOCC Fabien, TAIBI Saïd, VERZELLONI Chrystèle.

**Étaient excusés** : AFIOUNI Nada, AVICEAU Lina, BALOCHE Clément, BARAKAT Georges, BARENTON-GUILLAS Julie, BARON Marie-Laure, BARON Nicolas, BARREY Yoann, BAYEUX Zoé, BERTRAND Gaëlle, CHION-VERDIÈRE Léa, COUTURIAUX Joshua, DUPUIS Laura, GUEROUT Christelle, ISMAEL NOURDINE Abdallah, LAVENU Nathan, LEVARAY Marie, PREVEL Julien, SAINT MARTIN Florent, VANHÉE Lucie.

**Assistaient en tant qu'invités** : AMRANI Sanae, BOIVIN Nathalie, BONNIN Marie, CASTORIO Jean-Noël, DEPORTE Perrine, DUFLO Hugues, FRANKLIN Hervé, JAMBU Jérôme, JEGADEN Caroline, LEBOUIS Stéphanie, LEFÈBVRE Dimitri, LE LUYER Juliette, PICARD Céline, VERDURE Luc.

---

### ORDRE DU JOUR

Informations du président

Approbation du compte rendu du 3 avril 2025

#### **Politique générale**

Election d'un vice-président étudiant du conseil d'administration

Dossier unique de validation du projet de construction du pôle enseignement supérieur Frissard

Dialogue d'orientations budgétaires

Calendrier administratif et pédagogique 2025-2026

#### **Finances**

Budget rectificatif n° 1

Droits d'inscription

Tarifs universitaires 2025-2026

Subventions

#### **Gestion des ressources humaines**

Circulaire de gestion des personnels applicable à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2025 et ses annexes (charte de télétravail, astreintes)

Lignes directrices de gestion indemnitaires des enseignants chercheurs et enseignants et Référentiel

Equivalence Horaire (REH)

Campagne d'emplois 2026 – pré-profilage

#### **Offre de formation et vie universitaire**

Projets étudiants

#### **Statuts**

Projet de nouveaux statuts de l'UFR Lettres et sciences humaines

Projet de nouveau règlement intérieur de l'IUT

Conventions

**Le Président :** Je vais aller très vite sur les informations à vous communiquer. J'en distillerai, comme d'habitude, au gré de l'ordre du jour. Quand même vous dire que j'ai pu, il y a quelques jours, échanger avec la présidente de l'HCERES à propos de la prochaine vague d'évaluation. Comme vous le savez, l'HCERES est un tout petit peu dans la tourmente. Son sort sera scellé à la rentrée de septembre en commission paritaire. Il n'est toujours pas exclu que l'HCERES disparaisse. J'ai eu l'occasion de vous le dire – si c'était le cas – que de toutes façons quelque chose le remplacerait. En tous les cas, l'évaluation ou le principe de l'évaluation n'est pas remis en cause par l'Etat. On serait amenés peut-être à faire évoluer les modalités mais on serait toujours tenus évidemment de procéder à de l'évaluation ou, a minima, à de l'auto-évaluation. La présidente de l'HCERES est pour autant optimiste. Elle pense qu'une majorité devrait sauver l'HCERES à la rentrée de septembre. On verra bien. Ce que je peux vous dire, en tous les cas, sur ses intentions – c'est n'est rien de très nouveau par rapport à ce que j'ai déjà expliqué précédemment – on est en l'occurrence en continuité avec les quelques déclarations qui ont pu être faites : simplification de la procédure (c'est très clairement assumé) ; peut-être une procédure qui sera plus rapide. Nous pourrions, en Normandie, bénéficier de la première vague d'évaluation (la vague à l'intérieur de la vague) en l'occurrence pour les établissements de la vague B. Parce que, pour ma part, j'ai défendu l'idée d'être évalué le plus tôt possible pour être, pour le coup, en adéquation et avec notre nouveau projet d'établissement et notre capacité justement à faire évoluer un certain nombre de choses dans l'esprit des objectifs que nous avons définis dans notre contrat d'établissement. Il se trouve que mes homologues caennais et rouennais demandent exactement la même chose, à pouvoir être dans le début de la vague d'évaluation. Donc la Normandie pourrait effectivement être concernée par ce démarrage de la vague B ce qui « pourrait signifier » (entre guillemets car ne prenez pas pour argent comptant ; tout cela est évidemment à définir après la sentence de septembre) un début de processus en avril de l'année prochaine avec la fameuse réunion stratégique avec l'HCERES que nous avons toujours en début de processus, avec un processus qui devrait (là encore, j'utilise le conditionnel) être terminé en mai de l'année suivante. Je parle de l'entièreté du processus avec les visites qui vont bien ; le rendu de rapport. A priori, le calendrier se déroulerait sur une année et – je ne reviens pas dans le détail sur ce que signifie la simplification mais c'est notamment : accompagner les établissements dans leurs propres indicateurs ; être en phase avec les indicateurs qu'ils se sont proposés dans le cadre de leur contractualisation avec l'Etat et pas forcément avec ces indicateurs qui seraient les mêmes pour l'ensemble des établissements à l'échelle nationale. Donc, plus un accompagnement spécifique de l'évaluation de l'établissement en local plutôt que, peut-être parfois ce qu'on ressentait, répondre aux canons d'une évaluation avec un référentiel national. Je n'en sais pas plus mais si cela vous inspire des questions ou des remarques, n'hésitez pas. Je reviendrai évidemment vers vous à la rentrée.

Avant de procéder à l'approbation du compte rendu, je vais demander à notre directrice de la DIRAC de nous faire un point des présents et des procurations.

**Perrine DEPORTE – directrice de la DAJ :** En termes de présence, nous avons 19 présents aujourd'hui et 12 procurations :

- Monsieur AMMAMI à Vina DYCK
- Madame AFIOUNI à Damien LEDUC
- Madame AVICEAU à Monsieur SNOCCQ
- Madame BARENTON GUILLAS à Monsieur LAGES DOS SANTOS
- Monsieur BARRET à Monsieur PIVRON
- Madame BAYEUX à Madame BRUMENT
- Monsieur BENTO DA COSTA à Monsieur BRIERE
- Madame DUPUIS à Monsieur MICHEL
- Madame GUEROULT à Monsieur ROY
- Madame LANGLOIS à Monsieur KHARMICH
- Monsieur PREVEL à Madame DE VRIESE
- Monsieur SAINT-MARTIN à Madame CHEVE

## Approbation du compte rendu du 3 avril 2025

**Le Président :** Comme vous aurez pu le constater, on est encore sur un compte rendu assez détaillé et c'est le parti pris pour ce début de mandat de nos nouveaux administrateurs. Cela permet à chaque administrateur d'avoir un maximum d'informations et de s'approprier nos débats au mieux et dans le temps. J'aspire à ce que l'on fasse des comptes rendus un petit peu plus synthétique à l'avenir mais on va se donner le temps d'installer cela tranquillement avec vous.

- ▶ **Le compte rendu du 3 avril 2025 est approuvé à l'unanimité.**

### Politique générale

#### Election d'un vice-président étudiant du conseil d'administration

**Le Président :** Je l'avais expliqué dès le début du mandat. Mon intention, en concertation avec les élus étudiants et les étudiants de manière générale, nous avons cette volonté de pouvoir finalement consolider la représentation des étudiants dans nos conseils et auprès de la présidence. Nous avons convenu de porter auprès des administrateurs, la possibilité d'adjoindre un deuxième vice-président étudiant au vice-président étudiant statutaire du conseil académique. J'explique. Statutairement, le conseil académique et les élus étudiants du conseil académique élisent en leur sein un vice-président étudiant. Mais, dans nombre d'universités – ce n'était pas notre cas ici au Havre mais je pense que l'idée est bonne – ont été élus des vice-présidents du conseil d'administration ce qui permet de créer un binôme ; par là même ne pas expose le vice-président étudiant à un don d'ubiquité sur un certain nombre de sujets ; permettant peut-être aussi d'avoir une forme de représentativité des sciences exactes et des sciences humaines et sociales – pourquoi pas hommes et femmes. Tout cela me paraissait fort intéressant, comme pour les élus étudiants. Je porte donc aujourd'hui devant vous, cette possibilité. Pour tout vous dire, mon idée était plutôt d'attendre la rentrée de septembre pour procéder à cette élection mais il se trouve que notre vice-présidente étudiante du CAC – Madame Caroline JEGADEN ici présente – part pour d'autres horizons à la rentrée prochaine. Je me suis dit qu'on pouvait se servir de cette possibilité en accélérant un peu les choses du côté du CA, pour avoir une véritable continuité sur la vice-présidence étudiante. Comme cela, à la rentrée, les élus étudiants s'organiseront entre eux pour proposer, en conseil académique, une nouvelle candidature pour le vice-président étudiant conseil académique. A partir de là, on aura fait en sorte de ne pas avoir de rupture, a fortiori avec quelques mises en jeu de rentrée. Si vous le voulez bien, je vais laisser Matthias LEPINE – que je vous propose comme candidat à cette vice-présidence – se présenter. Après, on écouterait peut-être Caroline JEGADEN qui pourra nous dire quelques mots puisque ce sera son dernier conseil d'administration. J'attendrai peut-être aussi la fin, pour avoir un mot pour Patrice BRIERE dont c'est aussi le dernier conseil d'administration puisqu'il fait valoir ses droits à la retraite.

**Matthias LEPINE élu FED'LH et les assos :** Je suis étudiant à l'université du Havre. Je viens d'avoir ma licence cette année. J'ai été accepté l'année prochaine dans le master « droit public et collectivités territoriales » à l'université du Havre. Je reste donc pour encore au moins deux ans. Voici pour mon parcours académique. Au niveau de mon parcours « engagement étudiant », j'ai pu m'engager au sein de l'université du Havre depuis quelques années, que ce soit au sein d'associations – l'association des étudiants en droit, par exemple – mais aussi au sein des conseils et en tant que vice-président du conseil académique sur l'année 2023-2024 (donc depuis 2 ans). Cela m'a permis de découvrir un peu mieux le fonctionnement de l'université ; de découvrir un peu plus les besoins et les attentes des étudiants. Cela me permet déjà d'avoir un pied à l'étrier pour faire ; pour éventuellement continuer le mandat de Caroline JEGADEN qui part ; tout cela accompagner aussi d'un engagement à l'échelle nationale avec une fédération étudiante qui m'a permis d'avoir une vision peut-être un peu plus globale de ce qui se passe dans les autres universités ; ailleurs en France etc. ; ce qui est aussi, je trouve

très intéressant. Voilà, et c'est ce que disait le président tout à l'heure, on a beaucoup travaillé avec la FED'LH, avec les élus FED'LH, pour discuter ; pour mettre en place, en collaboration avec la présidence, cette vice-présidence étudiante du conseil d'administration, qu'on trouvait nous aussi pertinente afin de renforcer la représentativité étudiante - et comme le président l'a dit - afin d'essayer d'être le plus efficace possible sur les questions qui concernent les étudiants.

**Le Président :** Souhaitez-vous poser des questions à Matthias LEPINE. En fait, vous l'aurez compris, il connaît déjà la musique. Ce n'est pas un néophyte. Certains d'entre vous, on a eu à faire à lui par le passé. Là encore, on garantit cette continuité. Il n'aura pas à prendre ses marques pendant plusieurs mois. C'est aussi cette volonté d'être efficace qui nous amène à vous présenter cette candidature.

► **Matthias LEPINE est élu vice-président étudiant du conseil d'administration à l'unanimité.**

**Le Président :** C'est une belle unanimité. Merci Matthias. Il va falloir travailler (on entend les applaudissements). Je vais laisser 30 secondes à Caroline en la remerciant d'ores et déjà pour le travail qu'elle a fait dans cette vice-présidence étudiante : belle énergie ; quelqu'un d'extrêmement sympathique qui – un peu dans l'esprit que j'essaie de défendre depuis quelques années, faire de la relation humaine et de la capacité à fédérer, un axe fort de ton action. De manière assez solennelle, devant tous les administrateurs, je tenais à te remercier pour tout ce que tu as fait. Je n'ai aucun doute sur le fait que les choses vont très bien se passer pour toi à Toulon et, qui sait, peut-être tu nous reviendras pour faire un doctorat en maths appliquées à la physique quantique même si cela n'est pas tout à fait notre spécialité ici.

**Caroline JEGADEN - Vice-présidente étudiante élue FED'LH et les assos :** Merci Monsieur le Président. Je voulais d'abord féliciter Matthias pour son élection. Je suis très contente pour lui. Je le remercie aussi d'avoir été là cette année. Il a vraiment été un soutien pour moi et un véritable ami. Je suis très heureuse de former ce duo de vice-présidents avec lui le temps de quelques semaines. Un peu triste que ce soit un temps assez court mais je n'ai aucun doute sur la personne qui me remplacera ; pourra former un véritable duo avec lui Cette personne sera aux côtés de Matthias et apprendra du meilleur sûrement. Je voulais remercier toute l'équipe de la présidence et les services de l'université qui ont été là tout au long de l'année, de m'avoir accompagnée ; d'avoir été là tout simplement. Surtout un grand merci au président pour son soutien et de m'avoir fait confiance tout au long de cette année. Merci. (On entend les applaudissements).

**Le Président :** Deux mots pour Patrice BRIERE que j'ai le plaisir de connaître depuis de nombreuses années : un de ces enseignants qui a le service public vraiment chevillé au corps ; qui met l'étudiant, sa réussite mais aussi son bien-être au quotidien au centre de ses préoccupations, et ce, depuis la première minute et j'en suis sûr, jusqu'à la dernière. Saches Patrice que tu es le digne représentant de tous ces enseignants du secondaire affectés dans le supérieur qui font fonctionner nos universités avec tout le reste de nos personnels et cela a toujours été un énorme plaisir de travailler avec toi. Tu fais partie de ces gens que l'on croise dans les couloirs et on est de meilleure humeur après t'avoir croisé. Cela, c'est quelque chose qui était extrêmement important pour moi et je t'en remercie vivement. Bon vent pour une retraite bien méritée. Veux-tu nous dire deux mots ?

**Patrice BRIERE – élu sur la liste Ensemble pour l'ULHN :** Très rapidement. Oui, c'est vrai, je pars. Je suis désolé mais pour l'instant, je ne suis pas encore triste de partir. Je le serai peut-être au mois de septembre mais pour le moment, ça va très bien. Je l'assume très bien. J'ai plein de projets dont un qui s'est officialisé mardi. Je vais devenir, entre autres, assesseur du juge pour enfants. C'est un projet que j'avais depuis longtemps. Je dirais juste que j'ai tellement aimé enseigner que je crois que je vais aimer faire autre chose. Merci à tout le monde. (On entend les applaudissements).

## **Dossier unique de validation du projet de construction du pôle enseignement supérieur Frissard**

**Le Président :** Vous vous souvenez – en tous les cas, pour ceux qui étaient présents à la séance de mai dernier, nous avons parlé de la stratégie immobilière. Nous avons ensuite passé un schéma pluriannuel de stratégie immobilière ; une petite note en amont qui accompagnait le dossier. C'était en préfiguration de ce dossier unique de validation qui est une des étapes incontournables pour lancer les opérations sur ce projet de construction du pôle enseignement supérieur Frissard. C'est le nom qui lui a été donné par le collectif ; ce que l'on nomme entre nous, de manière plus simple, le projet de relocalisation de l'IUT. Les établissements partenaires du projet sont invités à délibérer en conseil d'administration avant que ce dossier unique de validation puisse transiter notamment par la préfecture. C'est ce que nous vous proposons aujourd'hui et je vais demander à Juliette LE LUYER, qui a suivi cela depuis le début, de vous faire une petite présentation qui se veut synthétique. J'espère que la plupart d'entre vous a eu le courage de lire dans son intégralité, le dossier unique de validation. Rassurez-vous, pour ceux qui l'ont fait, il n'y aura pas de redite in extenso. On va faire très synthétique. Et pour ceux qui n'ont pas eu le temps, rassurez-vous aussi, on ne va pas lire les 100 pages. En fonction de vos questions, évidemment, on complètera les informations.

**Juliette LE LUYER – Directrice de cabinet :** On est effectivement dans l'une des phases obligatoires du processus pour aller vers la construction de ce pôle enseignement supérieur Frissard. On est sur le dossier unique de validation qui est, en fait, obligatoirement porté par l'université pour les deux autres établissements partenaires, puisque, comme nous serons majoritaires en termes de répartition dans ce bâtiment futur, il nous appartient de déposer l'intégralité du dossier auprès des services du rectorat et de la préfecture. Le document qui vous a été transmis, comporte plusieurs pièces : un dossier d'expertise (c'est réglementaire) ; un dossier de labellisation (qui doit permettre de déterminer qu'il y a bien une cohérence stratégique de l'opération ; qu'il y a aussi une rationalité immobilière et économique). C'est pour cela que vous retrouvez dans le dossier plusieurs options, plusieurs hypothèses qui ont été réalisées, à savoir : qu'est-ce que cela peut donner, en termes financiers, si on refait finalement tout l'IUT à Caucriauville ? Qu'est-ce que cela peut donner si on répartit l'IUT et le CROUS et Arts et Métiers sur plusieurs parcelles ? et qu'est-ce que cela donne sur un scénario qui serait retenu ? c'est-à-dire un bâtiment unique ; un immeuble de grande hauteur. Il fallait démontrer qu'il y avait bien une rationalité immobilière et économique à aller vers ce projet unique. Puis, il y a la notion de performance énergétique qui est obligatoire à intégrer dans l'ensemble des dossiers depuis 2016. Et enfin, on a un dossier d'évaluation socio-économique qui permet de déterminer quel va être le coût global de cette opération ? coût global au jour d'aujourd'hui et l'impact territorial, notamment la notion du devenir potentiel du site de Caucriauville. L'ensemble de ces éléments – ces 3 dossiers, nous ont permis d'évaluer la pertinence du projet ; la soutenabilité et l'intégration du projet dans la stratégie territoriale et nationale. Comme on vous l'a indiqué, c'est une étape obligatoire vu le montant de l'opération. Tout ce processus est assez lourd et évidemment les services de l'Etat sont très regardants sur le respect des différents éléments de ce dossier et du calendrier. En plus, au titre d'informations – vous le retrouvez aussi dans le document, on sera amenés à passer un marché public global de performance pour assurer la maintenance de l'ensemble des prestations qui seront liées à la performance, notamment à la performance énergétique de ce bâtiment. Vous retrouvez donc ici le calendrier prévisionnel du déroulé des différentes phases : l'AAPC (avis d'appel public à concurrence). C'est en gros, le lancement officiel après pour avoir des répondants sur les différentes phases du marché qui sera lancé. Vous voyez que, pour l'instant, cela nous emmène à une réception du bâtiment en mars 2030 pour une rentrée effective en septembre 2030. Les partenaires, vous les connaissez : le CROUS ; Arts et Métiers ; Le Havre Seine Métropole ; la Région Normandie et l'Etat via les fonds du CPER France 2030. L'intérêt du projet – on vous l'a rappelé, là c'est vraiment la synthèse ; ce qu'on vous a déjà présenté, mais vous retrouvez la version stabilisée telle qu'elle sera transmise dans le dossier unique de validation.

**Le Président** : En conclusion, ce DUV pour votre information, est déjà passé en conseil d'administration de l'Ecole Nationale Supérieure des Arts et Métiers, le 26 juin dernier, qui l'a adopté à l'unanimité. Ce même projet sera passé en conseil d'administration du CROUS, le 7 juillet prochain. Si on vous le signale, sur l'unanimité au conseil d'administration de l'ENSAM, c'est aussi pour appuyer le fait que les partenaires sont en phase avec ces éléments et cette vision stratégique. Je le dis aussi, parce que parfois on entend des choses ici ou là « tiens, c'est compliqué ». Non, on a l'unanimité et les choses sont très claires. Par rapport à ce que j'ai dit les dernières fois, notamment en mai, j'ai vérifié l'intention et l'engagement politique notamment auprès de la Région et de la Communauté urbaine, cela ne bouge pas d'un iota même si, vous le savez, la conjoncture n'est pas la meilleure, c'est ce projet qui reste bien une priorité pour les collectivités. Je vous l'avais dit, si le budget n'était pas complètement bouclé, cela ne préoccupe pas particulièrement les collectivités et l'Etat d'où un processus qui est effectivement bien lancé et qui, dans cette étape, nous demande une délibération sur ce document unique de validation. Est-ce que cela appelle des questions de votre part ?

**Saïd TAIBI – élu sur la liste Ensemble pour l'ULHN** : C'est juste sur le nom « construction du pôle enseignement supérieur Frissard », il me semble qu'aujourd'hui sur la presqu'île Frissard, il y a d'autres structures d'enseignement supérieur. Ce nom là – qui concerne cette nouvelle construction – est purement administratif (réponse du président). Plus tard, il y aura probablement un autre nom global ?

**Le Président** : C'est un nom administratif. C'est le nom du dossier. Déjà, ça s'appellera « université du Havre et IUT », ça c'est sûr. Pour l'instant, c'est un nom de projet.

- ▶ **Le dossier unique de validation du projet de construction du pôle enseignement supérieur Frissard est voté à l'unanimité.**

### **Dialogue d'orientations budgétaires**

**Le Président** : Pour certains d'entre vous, c'est un exercice maintenant maîtrisé ; pour d'autres, un tout petit peu moins. On va donc faire un peu de pédagogie. Le dialogue d'orientations budgétaires, c'est un processus qu'on a mis en place il y a quelques années. Il n'existait pas auparavant à l'université du Havre mais qui, pour autant, est réglementaire. Il consiste à avoir un échange, un débat en l'occurrence avec les administrateurs, afin de préparer l'élaboration du budget de l'année suivante. Lors du dialogue d'orientations budgétaires, on définit les grandes orientations qui vont accompagner l'élaboration du budget de l'année suivante. Ce dialogue d'orientations budgétaires, ne phase de projet d'établissement – ce qu'on a connu ces deux dernières années - de mon point de vue, ce dialogue est simplifié. En tous les cas, le débat qu'on vous propose, est simplifié puisque ces grandes orientations et ces grands objectifs, on les a écrits dans le projet d'établissement et dans les projets structurants que nous portons aujourd'hui. Vous allez donc voir dans ce qu'on va vous présenter, des choses que vous m'avez déjà entendu exposer. Evidemment, ces projets structurants – je vous le rappelle, c'est notre projet d'établissement qui consiste à contractualiser un certain nombre d'objectifs avec l'Etat (projet d'établissement qu'on a signé l'année dernière). Nous avons – j'allais en « miroir » mais ça n'est pas tout à fait le bon terme – un contrat d'objectifs, de moyens et de performance qui s'est mis en place il y a 3 ans ; qui a vocation à être un petit peu renouvelé dans les mois qui viennent mais, on a été amenés à mettre des objectifs en cohérence avec les objectifs du premier document dans ce contrat d'objectifs, de moyens et de performance ; le fameux COMP. Vous le savez, on a été lauréat du PIA4 Excellence ; ce qui nous a attribué un certain nombre de crédits pour mener des actions et poursuivre les objectifs qu'on avait mis en cohérence avec les deux premiers contrats. Vous le savez également, on a été lauréat de l'appel à projet sur les alliances européennes. Il faut donc faire en sorte, aussi, que les choses s'organisent pour atteindre les objectifs de l'alliance européenne. Je vous passe le détail de quelques autres projets de moindre dimension mais qui se veulent aussi structurants. Je vous donne un seul exemple : le projet Normanthia sur l'intelligence

artificielle. Ce ne sont pas des projets à 10 000 €. Ce sont des gros projets avec nos partenaires normands. Il se trouve que, pour le coup, nous on porte peu par rapport à nos établissements partenaires. Ce que je voulais dire, c'est que bien évidemment, ce dialogue d'orientations budgétaires ; l'élaboration du budget de l'année prochaine, doit être en phase avec l'ensemble de ces objectifs, si orthogonalité il y a, on va avoir quelques difficultés à justifier auprès du rectorat, le moment venu, le budget qu'on leur présente pour 2026. Ils vont dire quelle est votre stratégie ? Vous avez des objectifs, d'un côté sur votre contrat d'établissement et en fait, vous mettez en place des orientations qui ont l'air en orthogonalité pour élaborer votre budget 2026. L'autre point sur lequel je voulais insister, c'était la question du poids de la masse salariale dans l'élaboration d'un budget. Je le sais – certains d'entre vous m'ont déjà entendu plus d'une fois exposer cet aspect-là mais je me dois d'insister, la masse salariale dans un budget, c'est une part extrêmement importante de ce budget : selon les universités, entre 70 et 80 %. C'est quelque chose qui, par nature, est structurant. Nos décisions sur la masse salariale, sont structurantes. La masse salariale, par définition, est aussi contraignante. L'évolution de la masse salariale est aussi contraignante. Je vais vous épargner le laïus sur le glissement vieillesse technicité. Ça c'était avant, quand on regardait le côté négatif des choses. Là, on regarde l'aspect positif et je vais essayer de vous faire une lecture positive de ce petit graphique que vous avez à l'écran. Comme vous pouvez le voir, notre dotation en masse salariale – ce que l'Etat nous donne en termes de masse salariale – c'est la ligne rouge. Vous le voyez, elle n'évolue pour ainsi dire pas. La ligne bleue, c'est nos dépenses de masse salariale de 2021 à 2025. Vous voyez que ces dépenses augmentent. Il fut un temps, on se serait inquiété de cela. On aurait dit « vous vous rendez compte, on est dans le pétrin ». Je l'ai dit, on se concentre sur l'aspect positif. L'aspect positif, comme vous pouvez le voir, c'est que, même si la subvention pour charge de service public (pour sa dimension masse salariale) n'augmente pas, nous continuons à faire des efforts en matière de campagne d'emplois, en matière de réformes indemnitaires. C'est ce que vous avez constaté dans les dernières campagnes d'emplois. C'est ce que vous avez constaté aussi sur certaines décisions, sur l'indemnitaire. La bonne nouvelle – certains d'entre vous ont quelques informations là-dessus, c'est que, dans quelques minutes on va parler campagne d'emplois. On n'est pas dans l'idée de remettre en cause le calibrage que vous avez voté en juin dernier, qui est à 1,7 M€. Fut un temps, on aurait regardé ces deux courbes là et on aurait dit « là, on va peut-être se calmer un peu sur les recrutements » puisque de fait, il y a un écart qui se creuse entre la ligne rouge et la ligne bleue. Je continue à penser que nous devons accompagner la dynamique de projets que nous avons d'un point de vue structurel. Si on va chercher des moyens supplémentaires ; si cela nous permet de développer des actions nouvelles ; si cela nous permet, pourquoi pas, de recruter des collègues contractuels, il faut qu'on soit en capacité de continuer à recruter des collègues titulaires ; continuer à voir ce que l'on peut faire sur l'indemnitaire, la déprécarisation, et c'est l'option qui est la nôtre depuis maintenant 2 ou 3 ans. Je le dis d'emblée, c'est l'option que je vous propose de continuer à adopter pour l'élaboration du budget 2026. On en parlera spécifiquement un peu plus loin. Dans la continuité de ce qu'on a voté en juin sur le calibrage de la campagne d'emplois, ce que je vous propose, c'est de continuer à faire cet effort sur la masse salariale malgré ce que vous pouvez observer sur ce graphique. C'est dans cet esprit qu'on défendra le budget 2026. Enfin, quelques éléments de contexte : ce dialogue d'orientations budgétaires est accompagné aussi d'une élaboration budgétaire renouvelée qui consiste notamment à avoir un dialogue qui se veut plus continu dans l'année entre la présidence et les structures : laboratoires, composantes et services. On a aujourd'hui une direction de la qualité qui est en rythme de croisière en termes d'appropriation des nouveaux outils et de capacité justement à donner de l'information aux composantes, aux laboratoires, aux services de manière à piloter ; prévoir ; anticiper et donc avoir une véritable stratégie qui accompagne l'élaboration d'un budget. C'est dans ce contexte là aussi que nous allons préparer les dialogues budgétaires à partir de la rentrée de septembre avec une forme de responsabilisation aussi des structures. Parce que dorénavant plutôt que de mettre en place des dialogues automatiques ; systématiques ; l'idée est de faire en sorte que la structure soit à l'origine de la demande de dialogue avec la présidence pour venir effectivement défendre une stratégie avec évidemment force d'arguments et de données qui sous-tendent les besoins exprimés. Trois grands axes que vous avez retrouvés dans la note transmise. Ces axes là sont complètement en



continuité avec ce que l'on a proposé aux débats d'orientations budgétaires l'année dernière ; qui sont complètement en résonance avec ce que nous avons dans notre contrat d'établissement : d'abord, accompagner les jeunes vers la réussite et l'emploi. Je dis « d'abord » mais il n'y a pas de hiérarchie dans ces 3 axes là ; ensuite, offrir un cadre de vie et d'études durable, responsable et ouvert sur le monde et enfin, repenser nos activités de recherche pour innover au service de la société. Si vous retrouvez là des choses que vous avez déjà lues dans nos contrats, c'est tout à fait normal. L'idée est bien d'en faire le guide de l'élaboration du budget 2026. Pour entrer un peu plus dans le détail, parmi les orientations et objectifs stratégiques – et là en fonction de nos échanges, on peut peut-être les prioriser ; on peut peut-être les moduler, parce qu'un contrat d'établissement, c'est sur 5 ans et il y a peut-être des choses qui, pour vous, doivent se faire tout de suite et d'autres qui peuvent attendre. Ce sont des choses qu'on a organisé dans le contrat d'établissement. On s'est fixé des jalons mais on est capable aussi de les faire évoluer ces jalons. C'est évidemment la conjoncture, pourquoi pas nos urgences, les chocs qui pourraient intervenir, qui peuvent nous amener à faire ces ajustements. Si je reprends, sans hiérarchie, les orientations et les objectifs stratégiques qui ressortent naturellement, compte tenu de ce que nous avons écrit dans nos projets : Structurer une politique de développement durable notamment en faisant de l'économie d'énergie, un axe fort puisque l'énergie coûte cher. Ce que vous dépensez dans l'énergie, vous ne pouvez pas le dépenser pour faire autre chose. On s'est outillés. On a fait les recrutements qui vont bien. On les a intégrés dans le schéma pluriannuel de stratégie immobilière (on en a parlé, il y a quelques semaines). Notre budget 2026 doit prendre sa part dans les objectifs que nous avons en matière de développement durable. Je ne parlerai pas – ça pourrait faire le lien avec le campus responsable et attractif qui est à la fin. Je ne parlerai pas des TEDS ; de la manière dont on fait aussi l'acculturation, la sensibilisation ; la manière dont l'université peut prendre sa part aussi dans le développement d'expertise et de compétences en matière de développement durable. Mais autour de ce que je dis sur la question des économies d'énergie, on a évidemment le développement durable au sens large. Exporter à l'international le modèle d'enseignement supérieur et de recherche axé sur l'ancrage territorial, c'est quelque chose qui est à l'intersection entre l'internationalisation de nos activités – ce n'est pas particulièrement original, c'est quelque chose qu'on défend depuis plusieurs années, mais aussi ce projet d'alliance européenne qui porte cette idée d'un modèle nouveau pour la recherche et l'enseignement supérieur basé sur la capacité des établissements d'enseignement supérieur à travailler avec les parties prenantes d'un territoire pour créer un véritable éco-système territorial au service de l'enseignement supérieur, la recherche et l'innovation. C'est ce que porte le campus polytechnique des territoires maritime et portuaire. C'est ce que porte aussi l'alliance européenne Eunicoast. Là encore, notre budget 2026 – en prenant en compte évidemment les crédits que nous avons obtenus dans les appels à projets, mais le budget 2026 tel qu'il sera construit, doit permettre de mener à bien les actions menant à ces objectifs. Une gouvernance renouvelée et un pilotage renforcé : je vais aller très vite. Vous m'avez déjà entendu expliquer que de toute façon aujourd'hui, c'est quelque chose d'absolument incontournable pour l'Etat. Tout ce qui est nouveau projet ; tout ce qui est défense auprès du ministère du bien fondé de nos actions et de l'utilisation des crédits publics reposent sur notre crédibilité en matière de gouvernance et de pilotage. Je ne vais pas répéter ce que j'ai dit sur la direction de la qualité qui est une des pièces du puzzle – pièce importante du puzzle, sur le pilotage. Aujourd'hui, je crois pouvoir dire qu'on est crédible ; qu'on est même extrêmement crédible auprès du rectorat comme auprès du ministère. C'est quelque chose qui est extrêmement important pour mener à bien nos actions. Pour le dire de manière peut-être un peu triviale, le mettre comme orientation et objectif stratégiques pour l'élaboration du budget 2026, cela pourrait signifier qu'on prévoit des dépenses dans le budget 2026 pour concourir, justement, à nos capacités en matière de pilotage. Si on l'a prévu en matière d'orientation, c'est d'autant plus facile ensuite à le justifier auprès du rectorat quand il décortique la manière dont on a construit notre budget. Ensuite, valoriser les compétences et les activités de recherche de l'établissement au service du monde socio-économique : là c'est quelque chose qui, de mon point de vue, sera dans tous nos dialogues d'orientations budgétaires. De mon point de vue, un certain nombre de passages obligés. Evidemment, il faut continuer à se donner les moyens de structurer nos missions premières, nos capacités à opérer nos formations ; nos capacités à promouvoir

la qualité de nos recherches et à innover. J'allais dire que c'est peut-être l'objectif le plus évident et celui qu'on n'a pas besoin de justifier plus que ça. Développer les activités et les événements liés au dialogue science-société : 1. L'Etat nous a fixé des objectifs en la matière dans notre contrat d'établissement ; 2. (je le disais il y a quelques mois quand je me présentais devant vous pour un nouveau mandat), notre ancrage territorial nous renvoie une forme de responsabilité sur le dialogue science-société. Donc, de manière générale, se donner les moyens de contribuer au dialogue science-société et de manière particulière, mettre ce dialogue science-société au service du territoire. Internationaliser et interdiscipliniser les activités : là on est sur le PIA4 Excellence. C'est ce que l'on a écrit et expliqué déjà de nombreuses fois. C'est évidemment la capacité à offrir une diversité d'enseignement qui puisse alimenter un véritable modèle majeur/mineur performant ; qui évidemment permette de former des experts dans des domaines tout en leur laissant la latitude, le degré de liberté qui leur permette d'être acteurs de leur parcours de formation. Je crois que de plus en plus nos étudiants aspirent à ce qu'il y ait de l'interdisciplinarité ; un certain nombre de choses de l'ordre du transversal. J'ai parlé tout à l'heure du TEDS, je crois qu'on peut aller plus loin. Au-delà de ce qu'on peut faire sur le TEDS ou le numérique ou d'autres enjeux de société, on doit pouvoir faire en sorte que nos disciplines interagissent et que l'interdisciplinarité serve le renouvellement de notre offre de formation. Le renforcement du continuum Bac -5 / Bac +5 et l'individualisation des parcours : c'est tout à fait en phase avec ce que je viens de dire. C'est le PIA4 Excellence. C'est, au-delà des crédits qu'on a obtenus dans le cadre de l'appel à projets, construire un budget 2026 qui nous permette de mener à bien ce rapprochement université / lycée. C'est n'est pas simplement faire des opérations d'information. C'est n'est pas simplement envoyer quelques ambassadeurs. On le fera. On a obtenu des crédits pour le faire mais c'est aussi surtout rentrer dans le dur, dans le structurel ; comment nos équipes pédagogiques 1. communiquent mieux entre elles ; 2. travaillent mieux entre elles. Je l'ai dit il y a déjà quelques temps, on a obtenu des garanties du rectorat de déverrouiller certaines choses dans le secondaire pour permettre d'oser quelques expérimentations avec nos collègues du secondaire. Je faisais tout à l'heure référence à nos collègues du secondaire affectés dans le supérieur. Peut-être que nos collègues auront un rôle particulier du fait de leur connaissance du secondaire et du supérieur pour effectivement nous aider à progresser dans le continuum Bac -5/ Bac +5 avec – on l'a écrit dans le PIA4 Excellence, cette volonté de créer des parcours d'excellence. Parcours d'excellence et l'excellence à tous les niveaux. Faire progresser les gens, pour moi c'est déjà de l'excellence quand on le fait très bien. Je ne suis pas en train de vous parler de formations élitistes quand je parle de parcours d'excellence. Et quand je parle de parcours d'excellence, je ne parle surtout pas de choses tubulaires mais bien de réunir les conditions pour que nos lycéens qui seront ensuite des étudiants aient effectivement plus de possibilités de parcours d'excellence avec en filigrane ou en fil conducteur, l'individualisation des parcours. Je termine avec Structurer le lien université / entreprises. Je ne vais pas vous parler pour l'illustrer, du hub « expertise et qualification » mais ça pourrait être une des illustrations. Dans le cadre du campus polytechnique, on a une sorte de grand accord cadre qui nous rapproche du monde socio-économique et notamment des entreprises de la zone industrielle. Ce sont les grands accords-cadres qui vont nous donner un certain nombre de possibilités ; des actions ponctuelles mais il va falloir aussi qu'on continue à faire de la dentelle et à travailler avec des entreprises peut-être plus petites ; à identifier les besoins spécifiques qu'elles ont ; peut-être à mieux leur faire comprendre encore ce que nous sommes et ce que nous pouvons leur apporter pour que tout cela gagne en fluidité et que cela concourt au premier grand axe que j'ai exposé tout à l'heure, à savoir la réussite et l'employabilité de nos étudiants. Je termine sur le campus responsable et attractif : tout est dans le titre. On a déjà, je crois, fait beaucoup notamment en mettant la culture, le sport, le bien-être au centre du développement et de la valorisation de notre campus. Notre campus se veut responsable. Il se veut attractif ; pas simplement attractif pour ceux qui viendraient de loin mais aussi ceux qui sont ici ; partent et reviennent ; donnent envie de rester à ceux qui sont là et attirent nos voisins proches comme des étudiants de l'autre bout de la planète. Cela pour moi, ça se fera avec un mélange l'excellence de la formation et l'excellence de la recherche et aussi la capacité à bien accueillir ; la capacité à offrir, toujours en innovant, de nouvelles choses ; de nouveaux services. Finalement, je viens d'essayer de vous résumer, pas trop longuement, ce qu'on a essayé d'écrire dans

les différents projets structurants que nous avons portés. Il me semble important qu'on reprenne ces grands objectifs de manière relativement synthétiques et qu'ensemble on en fasse effectivement formellement les objectifs stratégiques qui vont être transmis aux services, aux composantes, aux laboratoires – qui en théorie les connaissent déjà pour la plupart, mais formellement pour qu'ils s'imprègnent de ces objectifs pour mener avec nous les dialogues budgétaires pour la construction du budget 2026. Ma conclusion est : évidemment on peut ajouter des choses ; on peut hiérarchiser mais toutes les orientations qui ne seraient pas dans ce que j'ai présenté là ; qui vous semblent aujourd'hui devoir, de manière incontournable, accompagner l'élaboration de budget 2026, le débat d'orientations budgétaires est l'occasion de l'inscrire et donc de moduler en quelque sorte ce qu'on a pu écrire dans nos projets structurants. Y-a-t-il des questions ou des remarques ? Est-ce que je peux considérer qu'il n'y a pas d'opposition à ce que l'on retienne ces grands objectifs stratégiques pour accompagner l'élaboration du budget 2026 ?

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

### **Calendrier administratif et pédagogique 2025 - 2026**

**Le Président :** C'est un exercice que vous connaissez. A la fin de chaque année universitaire, on vote le calendrier administratif et pédagogique qui accompagnera l'année universitaire suivante. Un calendrier, sommes toutes, assez classique. En fonction de vos questions, on pourra évidemment revenir sur tel ou tel détail. On retrouve un pont du 11 novembre. Le 11 novembre étant un mardi, la proposition qui est faite, c'est de fermer l'université le 10 novembre et donc d'acter ce pont du 11 novembre. Ensuite, vous retrouvez les vacances de fin d'année. De manière assez classique, on fermerait le samedi 20 décembre. On réouvrirait le lundi 5 janvier. On retrouve un pont au mois de mai : 14-15-16-17 mai ; là encore de manière assez classique, le jeudi 14 mai étant férié. On a également le 25 mai férié (pas forcément partout mais chez nous, on vous propose qu'il le soit en tant que jour non travaillé). On retrouve ensuite la fermeture estivale du 18 juillet au 17 août ; là encore de manière assez classique pendant 4 semaines. Maintenant, je passe non pas aux fermetures mais aux arrêts de cours. Au printemps et en avril, deux semaines d'arrêt de cours du samedi 11 avril au lundi 27 avril et nouveauté cette année, en février : une seule semaine d'arrêt de cours. Cela faisait quelques années que nous avions deux semaines d'arrêt de cours. J'avais alors argumenté notamment sur la question des gardes alternées, sur des vacances quand même importantes, selon que l'on pouvait ou non fixer ses semaines de vacances comme on voulait et qu'il y avait finalement une sorte d'iniquité notamment à certains endroits, s'il n'y avait pas arrêt de cours, certains étaient obligés d'être présents alors que d'autres à d'autres endroits pouvaient prendre leurs vacances comme ils le voulaient. Sauf que face à cela, certaines composantes – en l'occurrence deux- ont défendu presque dès le début que cela leur posait des problèmes d'organisation parce que le semestre était un peu court à leur goût. Je dois dire que je n'ai jamais été complètement convaincu mais on est dans le dialogue. Il se trouve que, de l'autre côté, ceux qui auraient pu comme moi défendre les deux semaines d'arrêt de cours, ils ont quand même été assez silencieux à chaque fois que je remettais le sujet sur la table. Peut-être qu'ils considéraient que je le défendais bien tout seul. Je n'avais pas l'impression que les autres composantes étaient particulièrement convaincues par les deux semaines. Je m'étais engagé, l'année dernière, à, pourquoi pas, revenir sur cette décision qu'on avait prise. C'est ce que je fais là et vu les premiers échanges qu'on a eus sur ce calendrier administratif et pédagogique, cela ne choque pas grand monde. On fera le bilan qui va bien entre nous. Le 10 novembre, on doit aussi assurer une permanence PASS LASS. Donc, oui il y aura pont mais oui on s'organisera pour qu'il n'y ait pas de problème justement d'iniquité entre les étudiants faisant PASS LASS au Havre et les étudiants le faisant à Rouen. Puisque calendrier commun et s'il y a continuité à Rouen, nous devons assurer cette continuité malgré notre fermeture. Pour le coup, évidemment, tout cela a bien été pris en compte.

**Nolan MICHEL – élu sur la liste DEF'LH et les assos :** Je voulais revenir sur la semaine en février. Je pense que c'est une relativement bonne chose de ne laisser qu'une semaine pour une raison notamment pour les composantes et aux deuxièmes années de master où le semestre 2 est extrêmement court ce qui, à certains moments, ne nous permet pas forcément de mener à bien les cours ou du moins, la semaine de révision avant les partiels. Pour autant, et c'est ce que j'ai dit en conseil de composante au sein de la faculté des affaires internationales, de faire attention tout de même parce que ces deux semaines de vacances permettent aux étudiants de pouvoir se reposer. On le sait, les vacances de Noël ne sont pas des vacances reposantes ne serait-ce que par les fêtes mais pas que pour cela, puisqu'en plus les étudiants ont souvent les partiels avant et après les vacances. Cela ne leur permet pas de se reposer convenablement ; chose qu'ils font plus au mois de février. Ce que j'ai pu dire en conseil de faculté, c'est pourquoi pas passer à une semaine mais à ce moment-là, essayer de condenser les cours plutôt en début de semaine pour permettre aux étudiants d'avoir au minimum dix jours de vacances, leur permettant de se reposer avant d'attaquer la dernière période de l'année avec les partiels et les rattrapages pour ceux qui en ont ou les stages. C'est pour cela que je trouvais assez intéressant de supprimer une semaine mais en faisant quand même attention à tous ces aspects-là. C'est là où je te rejoins car c'est quand même intéressant, notamment pour les étudiants, de pouvoir se reposer. J'ai quand même une petite question concernant la commission d'appui aux projets étudiants. Actuellement, dans le calendrier – si j'ai bien compté, on n'en a que 3. Nous n'en avons pas au mois de juin. En tous les cas, je ne l'ai pas vu. Est-ce que c'est une volonté ? ou est-ce que c'est un oubli ?

**Le Président :** Je ne pense pas que c'est un oubli et si s'en est un, c'est un très bon oubli. Je pense qu'on a tout intérêt à avoir moins de commission et à en rajouter si nécessaire. Mais en termes, d'organisation ; d'anticipation ; de bon étalement de l'utilisation des crédits sur les projets, je pense que c'est une très bonne idée qu'on en mette moins au calendrier quitte après à en rajouter. Cela permet à chacun de bien anticiper parce que, tu sais comme moi, on a connu quelques années où on enchainait quelques commissions. On y va, on finance et c'est très bien. Sauf que sur la deuxième partie de l'année, « on n'aurait pas un peu trop dépensé ».

**Nolan MICHEL élu sur la liste FED'LH et les assos :** Je rejoins un peu cette idée. La seule chose, c'est que du coup, sur l'année 2026, nous n'avons qu'une seule commission ce qui peut être compliqué notamment pour certaines associations qui prévoient des galas ; qui prévoient des événements de fin d'année. Si on est dans cet objectif de réduire le nombre de commissions, à ce moment-là, prévoir une option ou quelque chose comme ça. Les associations regardent le calendrier et notamment celui-là.

**Le Président :** Pour répondre autrement, il n'y a pas de volonté de réduire les commissions. La remarque est notée et on fera les ajustements nécessaires en cours d'année. D'autres questions ou remarques ? Je mets aux voix. Est-ce qu'il y a des oppositions à l'adoption de ce calendrier administratif et pédagogique ? des abstentions ?

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

## **Finances**

### **Budget rectificatif n° 1**

**Le Président :** Je fais un propos introductif très court. Pour les nouveaux administrateurs que certains d'entre vous sont, vous avez connu un premier budget rectificatif mais qui était en fait le deuxième de l'année 2025 ; qu'on a voté en décembre. Ce budget rectificatif n°2, il est assez technique. Ce n'est pas un budget rectificatif qui nous permet d'entrevoir la période qui suit de manière différente. Ça n'est pas celui qui permet d'avoir de nouvelles actions ; qui n'étaient pas forcément prévues au budget initial. Puisque – par définition, si le budget rectificatif arrive au mois de décembre ; au mois de

décembre l'année se termine. En général, on le qualifie plutôt de budget rectificatif technique. Mais plus tôt dans l'année, il y en a un qui est un véritable budget rectificatif, c'est le budget rectificatif n°1 ; celui que l'on élabore pendant les quelques semaines qui précèdent le conseil d'administration du mois de juillet. Dans ce budget rectificatif n° 1, on fait des ajustements parfois techniques ; on prend en compte surtout des choses qui n'étaient pas prévues ou dont on n'avait la connaissance au moment de l'élaboration du budget initial. Pourquoi pas, si les projets sont évidemment étayés ; argumentés, on peut envisager des choses nouvelles parce que, peut-être, certaines autres ne se réaliseront pas. Il faut toujours avoir à l'esprit que c'est un jeu à somme nulle ou presque nulle puisqu'on peut avoir des bonnes surprises et avoir des recettes qui n'étaient pas prévues au budget initial. En général, quand on fait un nouveau projet ou une nouvelle action, c'est peut-être, d'ores et déjà, qu'on imagine que tel autre projet ou telle autre action que nous avons prévus au budget initial ne se réalisera pas. L'objectif, c'est d'avoir en permanence un budget le plus sincère possible. Vous êtes sincères au moment de l'élaboration du budget initial. C'est ce que vous votez en décembre en fonction des éléments que vous avez à votre disposition. Si vous voulez continuer à être sincères pendant l'année ; si vous avez des informations nouvelles qui arrivent pendant l'année – janvier, février, mars et ainsi de suite, vous devez les intégrer pour « actualiser » votre budget. Evidemment, on ne va pas faire cela tout le temps mais a minima, on le fait en milieu d'année ce qui permet d'entrevoir la deuxième partie de l'année avec quelque chose de plus réaliste et effectivement avec des projets qui auront bien les moyens d'être financés ou, pourquoi pas, des projets auxquels on aura renoncé parce qu'on sait d'ores et déjà qu'ils ne se réaliseront pas. Je vais laisser la parole à notre agent comptable qui va vous présenter quelques diapositives ; vite et de manière très synthétique. On reviendra dans le détail en fonction de vos questions.

**Olivier THURIES Agent comptable** : Pour compléter de manière plus technique, ce budget rectificatif n°1 s'inscrit entre le budget initial 2025 qui a été fait en décembre et le compte financier 2024 qui a été présenté en mars 2025. Ce budget rectificatif vous permet de prendre connaissance des évolutions budgétaires qui sont issues des échanges avec les composantes, les laboratoires et les services ; les nouvelles recettes dont nous avons connaissance et de l'évolution des projets stratégiques de l'établissement comme le COMP ; Normandie Sup ; Normanthia ; Eunicoast etc. et tout en tenant compte de l'exécution 2024 parce que pour savoir où on va, il faut savoir d'où on vient. Ce budget rectificatif présente de manière sincère l'atterrissage au 31 décembre 2025 et ça s'inscrit également dans ce qu'on appelle, la gestion pluriannuelle de l'établissement.

Les variations par enveloppe budgétaire : la masse salariale pour laquelle on fait des ajustements par rapport aux évolutions des personnels sous contrat essentiellement. En fonctionnement, on a fait des évolutions par rapport aux crédits accordés aux composantes en fonction de ce qui a été remonté dans les dialogues et de la soutenabilité de leurs demandes. On a également fait évoluer la taxe d'apprentissage parce qu'à la fin de l'année 2024, on avait des crédits de taxe d'apprentissage qui n'avaient pas été utilisés parce qu'ils sont arrivés tardivement pour être inscrits et au BI et au BR2. On les inscrit donc au BR1. Également, les collègues des composantes qui anticipent une augmentation de la taxe d'apprentissage. On a donc pris en compte tous ces éléments en fonctionnement ainsi que les nouveaux projets de recherche qui sont susceptibles d'être mis en œuvre. En investissement, la variation s'explique en AE notamment par un décalage de certains projets en fonction de l'agenda des services pour pouvoir les mettre en œuvre. Concernant le taux de consommation : en masse salariale, on a un taux de consommation qui est moins élevé que l'année dernière à la même époque parce qu'on a eu plusieurs départs de personnels enseignants BIATSS qui n'avaient pas pu être anticipés, compte tenu des départs à la retraite ; des mutations ; ce genre de choses. On a une diminution des heures complémentaires des contrats étudiants ; des surveillances d'examens et des crédits ouverts sur des projets tout au long de l'année. Parce que quand on ouvre des projets, des crédits sur des projets de masse salariale, on les ouvre pour toute l'année. Bien évidemment, lorsque le projet est décalé, les projets de masse salariale ne sont pas utilisés au début de l'année. En fonctionnement, on a un taux de consommation qui est légèrement inférieur. L'explication – vous vous en rappelez certainement, on a eu une période des services votés. Compte tenu que notre dotation initiale n'avait

pas été accordée, on nous avait demandé de limiter nos dépenses de fonctionnement à 25 % de l'enveloppe. En investissement, c'est le même cas. Compte tenu des services votés, on n'a pas pu dépenser de la même manière, à l'exception du CFA et de l'UFR des AI qui ont un taux de consommation un peu plus important. Néanmoins, tous les services ont été impactés par ces fameux services votés.

La subvention pour charge de service public (CSP) qui est notre dotation principale dans l'établissement : lorsque nous avons fait le budget initial, on l'avait fait sur la base de la notification intermédiaire de juillet 2024. Je vous rappelle qu'à l'époque, quand on l'a faite, on n'avait toujours pas la notification initiale compte tenu que la loi de finances n'avait pas été mise en œuvre. Donc, ce budget rectificatif tient compte de la notification initiale qu'on a reçue le 30 avril (habituellement, on la reçoit au mois de décembre) et des actions spécifiques qu'on a anticipées dans la construction budgétaire. La CSP a été ajustée de 984 K€, on verra un peu plus loin pourquoi. Les ajustements de la CSP par rapport à la notification initiale au niveau de la masse salariale : les principaux ajustements, c'est le CAS Pensions qui nous a été financé par le ministère à hauteur de 963 K€. On l'avait inscrit au budget initial mais à l'époque, on ne nous l'avait pas encore financé. La notification initiale qu'on a reçu au mois d'avril nous a financé ce CAS Pensions. Il y a également d'autres facteurs comme l'extension en année pleine de la loi de programmation et de recherche 2024. Extension en année pleine, cela veut dire qu'on a des mesures qui ont été prises, par exemple de septembre 2024 à décembre 2024, et l'extension en année pleine veut dire que cette mesure est reconduite pour toute l'année 2025. On retrouve également la revalorisation des contrats doctoraux ; l'annulation des crédits liés à la réforme des services de santé étudiante ; l'anticipation du recrutement pour la chaire de professeur junior. En fonctionnement, on a eu des actions spécifiques qui ont été anticipées lors de la construction du budget initial et qui ont été maintenues lors de la préparation de ce budget rectificatif. On est toujours, en fonctionnement, sur la SCSP, les financements que nous avons. Les actions spécifiques que nous avons, c'est le conseil national des universités. Lorsque les collègues se déplacent, on a un remboursement un peu différent entre ce que le ministère nous reverse et ce que nous université, on prend en charge. On avait acté, dans une délibération précédente, que la prise en charge des membres du CNU qui se déplacent, serait à la même hauteur que les collègues de l'établissement quand ils partent en mission parce qu'il y avait un petit différentiel. Par rapport à ce que j'ai annoncé en commissions des finances, actuellement on tourne autour de 4 K€ d'écart. L'établissement finance, sur ses fonds propres, pour s'ajuster par rapport à la délibération. On a également l'enquête insertion professionnelle auprès des étudiants qui sont en licence pro et master. On a une enquête professionnelle qui est faite sur 6 mois, 12 mois, 18 mois pour voir comment ils ont pu se réinsérer dans le tissu professionnel. Cela nous coûte un petit peu. Au vu de l'enquête, quand on remonte les financements, le ministère nous reverse la différence. Les nouveaux projets : alors, on a eu sur ce BR ; on a pris en compte de nouveaux projets : essentiellement ANASUP (30 K€ de recettes supplémentaires) ; des conventions internationales avec l'université du Japon et de Corée (à hauteur de 30 K€) et on a eu un financement non fléché de la société KOTORA qui nous a alloué 10 K€ en fin d'année dont on pouvait flécher le financement comme on le souhaitait. Avec ces 10 K€, on a modestement participé au co-financement avec le GIP Un Été Au Havre pour financer l'œuvre artistique du Cours de la République.

La taxe d'apprentissage : je vous l'ai dit tout à l'heure. On a – sur ce budget rectificatif n° 1 – intégré des crédits qui sont arrivés au BR2 ; qui n'ont pas été pris en compte et les nouvelles estimations des collègues qui se montent à 136 K€. Ils estiment à 136 K€ de crédits de taxe d'apprentissage supérieurs à ce qu'ils ont touché en 2024 en plus des 97 K€. Pour mémoire, en 2023, la taxe d'apprentissage, c'était 303 K€ à l'université et en 2024, c'était 376 K€. Pour la taxe d'apprentissage, quand bien même on anticipe les encaissements, les collègues ne dépensent que ce qu'ils ont réellement reçu puisque l'agent comptable les prévient du montant qu'il a reçu pour eux. Ils ajustent leurs dépenses au vu des encaissements reçus.

Les contrats ERASMUS : pour la période 2023-2025, on a un contrat qui se termine. On a ajusté les crédits à hauteur de 50 K€ et on a le nouveau contrat ERASMUS pour la période 2025-2027. Dans le

cadre des échanges qu'on a avec le service des relations internationales, on a estimé les besoins de crédits à 470 K€. ERASMUS est inscrit dans le projet d'alliance européenne.

La recherche ; un autre pilier des missions de l'établissement : les ajustements sont issus des échanges et des dialogues que nous avons avec la direction de la recherche. En masse salariale, les ajustements de la recherche, c'est essentiellement sur les 3 projets que vous avez à l'écran car il y a un décalage des projets qui sont parfois prévus à une certaine époque de l'année et il y a un décalage dans la mise en œuvre. Quelquefois ces décalages s'expliquent aussi parce que pour recruter les personnes qui vont piloter ces projets, on n'arrive pas des fois à trouver les profils adéquats aux projets. Les reports de crédits sur la recherche en fonctionnement et en investissement : on vous a présenté quelques projets. Les explications sont les mêmes que pour les crédits de masse salariale. Il faut des personnes pour porter ces projets. Tant qu'on n'a pas les personnes ou si le projet n'est pas arrivé au moment où on l'avait prévu, il peut y avoir un décalage qui explique des variations de crédits. Les plateformes : dans l'établissement, nous avons 4 plateformes de recherche qui sont là pour délivrer des prestations auprès de tiers et donc de faire rentrer des recettes supplémentaires dans l'établissement. En fonction des nouveaux contrats qui ont été obtenus lors de la construction du BI et du BR, sur la plateforme ACCES, on a 8 nouvelles prestations (à hauteur de 13 K€) et la prolongation d'une prestation liée au projet RASEO. La plateforme MECAFLUIDE : nous avons 2 nouvelles prestations (à hauteur de 11 K€) et nous avons également la prolongation du projet HYDROMAR. La plateforme PRESEN : on a des achats matériels (à hauteur de 124 K€). Ce sont des projets de financement côté investissement. Derrière, on a un financement du CPER. Et on a 2 nouvelles prestations sur la plateforme CAUSME à hauteur de 13 K€. Nous avons 4 nouveaux projets sur la recherche qui ont été déposés ou qui sont en cours de dépôt et qui sont inscrits dans ce budget. Quand bien même le projet n'est pas tout à fait inscrit, il faut quand même le prévoir parce qu'on ne va pas faire un budget rectificatif en septembre. On l'inscrit. On prévoit les crédits mais ces crédits ne seront utilisés que dans la mesure où nous aurons la validation de ces projets. Pour les 4 projets présentés, on est à hauteur de 779 K€. On a également les allocations de thèses qui sont financées.

Pour ce budget rectificatif, vous avez reçu 12 tableaux pour le budget en mode GBCP. Le premier tableau est le tableau des emplois physiques ; les équivalents temps plein travaillés. Ce sont les emplois physiques ; les personnes qui sont réellement présentes. Sur les enseignants et enseignants chercheurs, on a une variation de -12 ETPT. C'est dû, comme je le disais tout à l'heure, soit à des départs en retraite qui sont parfois difficiles à anticiper en fonction des collègues et de leurs souhaits ; le décalage des recrutements sur certains contrats avec les recrutements de contractuels chercheurs et l'ajustement du nombre de contrats doctoraux. Sur les BIATSS, on a une baisse de - 5 ETPT essentiellement dû à des départs en retrait ou à des mobilités de personnels.

Les autorisations budgétaires : la partie dépenses. Les autorisations budgétaires, c'est ce qu'on appelle la comptabilité de caisse ; les opérations de trésorerie. Là, le résultat de tout ce que je vous ai dit auparavant en dépenses, ça génère des décaissements en augmentation de 2,8 M€.

Les autorisations budgétaires : la partie recettes. Ce sont les financements que l'établissement reçoit. Comme pour la diapositive précédente, l'ensemble des données énoncées précédemment, on a des encaissements à hauteur de 2,5 M€ soit une variation du solde budgétaire négative de 270 K€. La variation du solde budgétaire, c'est entre le BI 2025 et le BR1 2025. Au final, on a un solde budgétaire déficitaire de -6,2 M€ mais ce solde budgétaire déficitaire en trésorerie – c'est un décalage de trésorerie, ce n'est pas forcément de l'argent que l'on va perdre. Il peut y avoir un décalage de trésorerie notamment sur les contrats financés – il est supporté par la trésorerie de l'établissement qui est à hauteur de 21,4 M€ avec une prévision d'atterrissage à fin 2025.

Le tableau de l'équilibre financier : ce sont des opérations de trésorerie mais que vous ne voyez pas à travers un bon de commande ou un titre de recette. En comptabilité budgétaire, les opérations qui ont été actées ; comme quoi elles ont un impact en trésorerie mais ne sont pas budgétaires. C'est notamment, dans les tableaux qu'on vous a transmis (tableau n° 5), vous retrouvez les aides à la mobilité internationale pour nos étudiants qui vont dans d'autres universités ; le PIA4 Excellence sur la partie non budgétaire parce qu'on a des partenaires. Ces partenaires quand on leur reverse de l'argent, bien évidemment il y a des états qui sont signés, validés. Il y a des conventions avec chaque

partenaire. Ils doivent nous rendre compte de l'argent qu'on leur verse et au vu de ça, l'argent on leur verse en trésorerie sans passer par le budgétaire. Sur le PIA4 Excellence, reste sur la partie budgétaire uniquement la partie que nous, nous allons dépenser. Sur le tableau 7 « plan de trésorerie », on retrouve d'autres opérations non budgétaires. En tout, le solde budgétaire – je vous ai dit tout à l'heure, était à -6,2 M€ - on arrive à -7,4 M€ pour la fin de l'année 2025.

La situation patrimoniale : on n'est plus en comptabilité de caisse mais en comptabilité générale. Ce qu'on appelle la comptabilité en droit constaté. On constate une dépense ; on constate une recette. Elle n'est pas forcément payée au 31 décembre quand on la constate. Vous, en tant qu'ordonnateur, vous avez validé une dépense ; vous avez validé un titre de recettes mais le comptable ne l'aura pas forcément payé ou pas forcément encaissé. Pour ce budget rectificatif 2025, l'ensemble des dépenses et des recettes prévisionnelles nous donne un atterrissage d'un résultat de -1,6 M€. Ce résultat de -1,6 M€ est en augmentation de 600 K€ par rapport au BI 2025 parce qu'au BI 2025, on était à -2,2 M€. On améliore notre résultat prévisionnel même s'il reste déficitaire. On verra à la fin de l'exercice ce qu'il advient. Notamment, comme le disait le Président, lorsqu'on fera notre budget rectificatif n° 2 qui est un budget technique, on pourra ajuster les dépenses et les recettes. Ce résultat, à ce moment, sera certainement plus proche de l'équilibre.

Toujours en comptabilité de droit constaté, on arrive au calcul de la CAF. La CAF, c'est la capacité d'auto-financement. On arrive à un atterrissage de la capacité d'auto-financement à hauteur de 1,4 M€. La capacité d'auto-financement mesure les moyens propres de l'établissement à assurer ses investissements par ses propres fonds sans attendre le financement d'un bailleur. La CAF se calcule à partir du résultat auquel on ajoute la dotation aux amortissements ; la neutralisation (je n'entre pas dans les explications techniques, si vous avez besoin, j'y reviendrai). A la fin de l'année, elle est en augmentation de quasiment 1 M€ et c'est essentiellement dû à l'intégration d'opérations immobilières qu'on a intégré à la fin de l'année. De grosses opérations immobilières ont augmenté la dotation aux amortissements et in fine, la CAF a augmenté. On a une marge d'auto-financement à hauteur de 16,7 %. La situation patrimoniale, toujours en droit constaté (tableau 6), sur la partie haute, on est sur les dépenses de fonctionnement et sur la partie basse, sur les dépenses et les recettes d'investissement. On a essentiellement 3 types de dépenses d'investissement. On a le plan pluriannuel d'investissement dans lequel s'inscrit le schéma pluriannuel de stratégie immobilière ; les dépenses liées à l'achat de matériels de recherche (généralement quand on achète du matériel de recherche, ce sont de grosses dépenses d'investissement) et divers achats qui sont faits par les services, les composantes, les laboratoires dès lors que la dépense est supérieure à 500 € hors taxes. Les ressources de ces dépenses d'investissement, c'est essentiellement les recettes qui sont attendues dans le cadre de financements auprès de tiers : la Région et l'Etat (exemple : le projet Eunicoast). Les principaux indicateurs de la situation patrimoniale de l'établissement : on a une variation du fonds de roulement et de la trésorerie qui impacte in fine le niveau du fonds de roulement et le niveau de la trésorerie de l'établissement, au BR1, à partir de l'atterrissage du compte financier 2024. Parce que la variation du fonds de roulement et de la trésorerie au 31 décembre 2025 de ce budget rectificatif, est faite à partir des données connues du compte financier qu'on vous a communiqué en mars 2025. L'atterrissage est de 12,5 M€ sur le niveau final du fonds de roulement et 21,4 M€ sur la trésorerie. La synthèse de la situation patrimoniale de l'établissement où on voit l'évolution du résultat. On a le compte financier 2023 ; le compte financier 2024 ; ce qu'on a fait au budget initial 2025 et notre prévision d'atterrissage au budget rectificatif 2025. On voit que les recettes augmentent de 2,9 M€ dont une partie liée à la SCSP à hauteur de 1,3 M€. Les dépenses de fonctionnement augmentent. C'est lié aux demandes de crédits des composantes qui ont été acceptées ou pas acceptées en fonction de la solidité des projets. Elles augmentent de 788 K€ ; de la dotation aux amortissements (je vous ai expliqué tout à l'heure qu'elle avait augmenté énormément) à hauteur de 2,9 M€. L'augmentation des recettes et l'augmentation des dépenses nous font un résultat prévisionnel déficitaire à hauteur de -1,6 M€ ; une capacité d'auto-financement de 1,4 M€ ; un prélèvement du fonds de roulement de 6,4 M€ et compte tenu des opérations financées sur fonds propres (ce prélèvement sur fonds de roulement) puisque les opérations d'investissement qui sont financées par des bailleurs, il n'y a pas de prélèvements sur fonds



de roulement. Le prélèvement sur fonds de roulement concerne uniquement les opérations que l'établissement prend sur ses deniers.

Compte tenu de tous ces éléments, il faut quand même rappeler qu'on a eu un nouveau décret financier qui intègre des ratios prudentiels pour arguer de la soutenabilité budgétaire de l'établissement. Cette soutenabilité budgétaire s'inscrit dans la gestion financière pluriannuelle (le SPCI dont on a parlé tout à l'heure s'inscrit là-dedans). Cette gestion financière pluriannuelle est composée de 3 critères. Avant c'était le compte de résultat qui indiquait ce qu'il fallait faire au moment de l'exécution. Maintenant, c'est au moment de la préparation budgétaire. On a 3 critères. On a la masse salariale qui ne doit pas dépasser 83 % des produits encaissables, c'est-à-dire des produits que l'établissement va réellement encaisser. Pour notre établissement, nous sommes à 81,2 % des produits encaissables. L'établissement remplit ce premier critère de la masse salariale. Le deuxième critère est le fonds de roulement à hauteur de 12,5 M€. Le ratio de couverture inscrit dans le nouveau décret financier, c'est un minimum de 15 jours. Nous sommes à 50,1 jours. Et la trésorerie de ce nouveau décret suggère qu'on ait un minimum de 30 jours de trésorerie. Nous on prévoit un atterrissage à 21,4 M€ soit 76,9 jours de fonctionnement.

**Le Président :** Une situation qui continue : saine. Vous l'avez vu, nous respectons les critères de soutenabilité. Cela a été rappelé par notre agent comptable. La rectrice a émis, au vu du respect des critères de soutenabilité, un avis favorable à la présentation de ce budget rectificatif. Je complèterai éventuellement en fonction de vos questions ou remarques. Ce que vous pouvez retenir de cette présentation du budget rectificatif, c'est qu'il y a des choses qu'on arrive plutôt bien à prévoir et à anticiper. Ce budget rectificatif est bien dans la continuité de ce qu'on a pu – en tous cas, en partie – proposer dans le budget initial. Mais il est indispensable de faire quelques ajustements parce qu'évidemment il y a des choses que nous ne savions pas au moment du budget initial et notamment – j'ai oublié d'en parler et notre agent comptable vous l'a rappelé, nous avons passé le compte financier au mois de mars et avec ce compte financier, on a vu que peut-être on était un peu trop prudents sur le fameux atterrissage 2024 et les conséquences qu'il a sur notre fonds de roulement. C'est ce qui amène ces petits ajustements et qui font qu'aujourd'hui en termes de fonds de roulement et de trésorerie, on peut regarder l'avenir sereinement. Sachez qu'on parle bien de crédits qui ont vocation à être utilisés notamment dans le cadre de notre plan pluriannuel d'investissement. C'est tout le sens de ce qu'on a dit précédemment sur le dialogue d'orientations budgétaires pour le budget 2026 ; notre schéma pluriannuel de stratégie immobilière etc. Des questions ? des remarques ?

► **Le budget rectificatif n° 1 est voté à l'unanimité.**

### **Droits d'inscription**

**Olivier THURIES** – Agent comptable : C'est un arrêté du ministère qui fixe les tarifs des droits d'inscription. Nous reproduisons les droits tels qu'ils sont présentés dans l'arrêté. La seule petite chose sur laquelle nous avons la main, c'est le tarif de la COMUE pour le duplicata lié aux cartes à 10 € mais il n'y a pas de changement par rapport aux années précédentes.

Les tarifs que nous présentons pour les différents certificats : on est restés sur les mêmes tarifs et les mêmes clés de répartition que les années précédentes sachant qu'il y a des composantes qui prennent en charge 50 % ou certaines prennent en charge la totalité des inscriptions.

Les tarifs des certifications concernant les inscriptions des étudiants : rien de nouveau.

Vous avez eu la liste de toutes ces tarifications dans les documents qui vous ont été fournis.

On a une délibération particulière sur les droits d'inscription extra-communautaires pour l'exercice 2025-2026.

**Le Président :** En fait, c'est comme pour tout le reste, il n'y a pas d'évolution. On est dans la reconduction de ce que nous avons fait ces dernières années : application des droits différenciés en

préservant des droits d'exonération pour les étudiants qui ont déjà eu une inscription à l'université. On est en cours de réflexion sur la consolidation de cette politique à l'international. Il n'est pas exclu qu'on propose des évolutions pour l'année prochaine. En l'état actuel des choses, ce que l'on peut dire c'est qu'en matière d'exonération, on est enfin redescendu en-dessous des 10 % qui étaient la limite imposée par l'Etat. Pour mémoire, on est passé de 21 % il y a 3 ou 4 ans, à 10 % sans pour autant voir une baisse significative des effectifs d'étudiants internationaux. La proposition qui vous est faite, c'est pour l'année qui s'ouvre en septembre, de rester sur ce qu'on a voté la dernière fois et donc de donner priorité sur les exonérations aux étudiants qui sont déjà inscrits cette année à l'université du Havre. Est-ce que cela appelle des questions ou des remarques ?

Comme l'a dit notre agent comptable, sur les tarifs nationaux. En général, les évolutions sont à la marge. On ne les maîtrise pas. Pour autant, il faut procéder chaque année, au vote en conseil d'administration, des tarifs pour l'année suivante. On pourrait discuter du sens que cela a de nous faire voter des choses dont on n'a pas le choix.

**Les droits d'inscription et la répartition proposée pour les certificats de l'année 2025-2026 sont votés à l'unanimité.**

**Les droits d'inscription des étudiants extra-communautaires sont votés à l'unanimité.**

#### **Tarifs universitaires**

**Olivier THURIES – Agent comptable :** Pour les tarifs universitaires, vous avez reçu également la liste des tarifs pour les étudiants ou les personnels. Ce sont les services et les composantes qui nous transmettent leurs tarifs. Concernant ces tarifs, vous avez dans les documents fournis, ceux qui sont modifiés ; ceux qui restent identiques et les nouvelles activités qui sont proposées avec une tarification. Rien de bien nouveau par rapport à ce qui vous est présenté habituellement.

**Le Président :** Des questions ? des points particuliers sur lesquels vous voulez qu'on vous apporte des précisions ?

► **Les tarifs universitaires sont votés à l'unanimité.**

#### **Subventions**

**Olivier THURIES – Agent comptable :** Entre le vote du CA précédent et le vote du CA suivant, il y a des revalorisations des subventions. On doit vous les présenter. Une subvention récurrente pour l'association des directeurs d'IUT a été votée au CA à hauteur de 6 741 €. La demande de versement de la subvention qui est arrivée, est sur 2025 de 7 548 €. Formellement, pour que le comptable puisse payer, il faut que les administrateurs acceptent la revalorisation de cette subvention versée à l'association des directeurs d'IUT.

► **La subvention est votée à l'unanimité.**

#### **Gestion des ressources humaines**

**Circulaire de gestion des personnels applicable à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2025 et ses annexes (charte de télétravail, astreintes)**

**Marie BONNIN – Directrice des Ressources Humaines** : Pour commencer avec la circulaire de gestion des personnels applicable à compter du 1<sup>er</sup> septembre prochain et ses deux annexes : la charte du télétravail et l'annexe sur les astreintes, le groupe de travail dédié à cette circulaire de gestion s'est réuni le 2 juin dernier. Il est constitué de membres du CSA et d'un membre de la CCP des ANT (commission consultative paritaire des agents non titulaires) : Chrystèle Verzelloni, Christine Pic, Anne Richeux, Myriam Lefèvre, Vincent Minaud et Anne Leclerc. Pour les membres de l'administration qui étaient présents, nous avons le 1<sup>er</sup> vice-président ; la directrice de cabinet ; le directeur général des services et pour la direction des ressources humaines : la directrice ; la responsable du pôle des BIATSS ; celle des enseignants chercheurs et enseignants et la responsable du pôle QVCT.

Tout d'abord, des modifications de forme et la mise à jour de la réglementation.

En termes de modification de forme, on a un sommaire qui a été revu et qui va permettre – quand on va le mettre en ligne sur l'intranet – de cliquer directement sur le paragraphe qui nous intéresse plutôt que de lire l'intégralité du document. Le tableau relatif aux autorisations d'absence a été revu aussi pour gagner en lisibilité.

En termes de mise à jour de la réglementation : il y a tout d'abord la réglementation relative aux congés maladie. Depuis un décret de juin 2024, on a eu une modification notamment pour les agents contractuels qui peuvent être placés en congé maladie et en congé de grave maladie à partir de 4 mois d'ancienneté et non plus d'un an comme c'était le cas avant. Il y a aussi eu des modifications concernant la rémunération des agents pendant qu'ils sont placés en congé maladie notamment en congé longue durée : une rémunération à 100 % les 3 premières années puis à demi-traitement les deux années qui suivent et pour les congés de longue maladie et de grave maladie : une rémunération à 100 % du traitement mais 33 % des primes, la première année puis 60 % du traitement et des primes, la deuxième année. Tout cela a été mis à jour pour respecter la réglementation.

Pour ce qui concerne le détachement entrant : on accueille chez nous des personnels qui sont détachés d'autres fonctions publiques (fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière) et on rappelle la réglementation liée au détachement entrant avec un détachement qui dure 5 ans et une proposition d'intégration au bout des 5 ans.

Quant à la réglementation relative au droit de grève : Elle ne figurait pas dans la circulaire mais on la rajoute avec un rappel de la réglementation notamment en ce qui concerne les retenues d'un trentième de la rémunération et des primes hors supplément familial de traitement pour chaque journée de grève mais en maintenant la possibilité de poser du temps de congé pour pouvoir aller manifester sans avoir besoin de poser sa journée entière en tant que gréviste et donc de perdre un trentième de sa rémunération.

Le calendrier : On en a parlé tout à l'heure quand on a présenté le calendrier administratif et pédagogique : les périodes de fermeture des 10 et 11 novembre ; du 19 décembre au 5 janvier ; des 14 et 15 mai pour le pont de l'ascension ; le 25 mai pour la pentecôte et la fermeture du 17 juillet au soir au lundi 17 août au matin. Les jours fériés : nous en avons 7 cette année alors que nous en avons 8 l'année dernière. Nous allons donc travailler 7 heures de plus. Le temps de travail est fixé à 1 544 heures cette année ; 1 667 pour les agents logés.

Concernant les dépassements horaires : On instaure cette année dans la circulaire de gestion, une limitation – sauf dérogation avec l'accord du chef de service – à 40 heures supplémentaires par an pour un agent à temps plein ; 25 heures supplémentaires par an pour un agent à temps partiel. On précise quand même que les compensations en temps qui découlent des astreintes et des sujétions ne rentrent pas dans le calcul parce qu'elles sont recreditées en tant de congés annuels et non pas en tant de congés compensateurs. Pour les enseignants chercheurs qui n'encadrent pas de BIATSS, ne vous inquiétez pas, j'en ai fini avec HAMAC, cela va bien se passer. En fait, on a fait le constat qu'on avait sur l'année 2023-2024, 9 976 heures supplémentaires posées par des agents de l'université et que 73 agents faisaient plus de 40 heures supplémentaires par an. Cela interroge sur la façon dont est construit l'emploi du temps et parfois avec des agents qui travaillent sur 9 demi-journées et qui leur dixième demi-journée, sont finalement en heures supplémentaires. D'où la volonté cette année de limiter les heures supplémentaires à 40 heures pour un agent à temps plein et 25 pour un agent à temps partiel.

En ce qui concerne les astreintes : on rappelle que lorsque la fiche de poste prévoit que des missions opérées à titre principal se déroulent sur des périodes de fermeture de la structure (par exemple : participer à des salons ou à des forums), elles font l'objet d'une planification au titre des sujétions occasionnelles et, à ce titre, elles ne peuvent faire l'objet que d'une compensation en temps. On ne peut pas indemniser une mission qui fait partie de nos missions principales et qu'on réaliserait en dehors de notre temps de service.

Concernant les dispositifs établissement : Vous vous souvenez, il y a deux ans, nous avons mis en place la reprise sportive sur prescription médicale. C'est un dispositif sur 6 semaines à raison de 2 séances de sport adapté avec un coach individuel par semaine. Evidemment, cela a eu un succès fou. La première année, les gens ont suivi leur programme et puis ils se sont rendus compte que c'était super et ils ont pu bénéficier d'un deuxième, d'un troisième, d'un quatrième, d'un cinquième voire d'un sixième programme. Ceci veut dire qu'à chaque fois, ils s'absentent – au minimum une demi-heure x 2 fois par semaine – plus le temps de trajet ; la douche et tout cela sans avoir besoin de décompter du temps dans leur emploi du temps. Toujours dans la même logique que celle de limiter les heures supplémentaires et de rendre le temps de travail équitable pour tous les agents, le premier programme continue à pouvoir être mis en place sans décompte de temps. En revanche, à partir du deuxième programme d'activité physique adaptée, on peut utiliser son crédit temps QVCT qu'on a mis en place l'année dernière et qui représente quand même 10 heures qui peuvent être utilisées dans l'année sans avoir besoin de poser des congés. Une fois qu'on a utilisé ce crédit de 10 heures, on peut continuer à bénéficier de l'activité physique adaptée mais, cette fois-ci, en posant du droit à congé. Un autre dispositif établissement : le don de jours de congés. Vous le savez, c'est une disposition réglementaire qui prévoit que l'on puisse bénéficier de don de jours de congés. Les agents, à la fin de l'année universitaire quand ils ont utilisé tout leur stock, s'il leur reste des droits à congés, ils peuvent les donner. Cela rentre dans un pot commun et les agents qui sont dans des situations très spécifiques, peuvent en bénéficier (par exemple : avoir un enfant en situation de handicap ; avoir un proche en situation de handicap ou en perte d'autonomie). C'est seulement dans ces conditions là qu'on peut utiliser le don de jours de congés sachant que nous bénéficions de 213 jours dans notre pot commun. Il est proposé d'ouvrir la possibilité de bénéficier d'un don de jours en dehors de ce cadre réglementaire, dans des situations qui nécessitent de s'absenter : qui peuvent être des formalités administratives que l'on doit faire ; qu'on arrive à la fin de l'année universitaire et qu'on n'a plus de droits à congés dans son stock et qu'on est dans une situation suffisamment grave pour que le médecin de prévention ou l'assistante sociale décide qu'on peut bénéficier de don de jours de congés. Ce don de jours de congés se matérialise à l'heure. On ne bénéficie pas d'un jour directement. On bénéficie d'un nombre d'heures dont on a besoin pour réaliser certaines démarches.

Enfin, les apprentis et les alternants : On leur a dédié un paragraphe particulier de notre circulaire, cette année, pour rappeler notamment les modalités d'accueil. Les apprentis et les alternants qu'on accueille à l'université en tant qu'entreprise d'accueil, ils ont un temps de travail de 35 heures semaine et leur temps d'études compte dans la détermination de leur temps de travail. Ils ont donc étonnamment droit à des congés. Ils peuvent bénéficier du logiciel HAMAC comme les autres personnels de l'université. Le rôle de l'université est bien de leur donner des missions qui sont en lien avec le diplôme qu'ils préparent. Ils sont encadrés par un maître d'apprentissage qui lui bénéficie d'une prime pour faire son travail d'accompagnement et qu'il le fasse correctement

Concernant maintenant les annexes : l'annexe « astreintes et sujétions » : on rappelle tout simplement que l'astreinte est mise en place pour effectuer des opérations qui permettent d'assurer, à titre exceptionnel, la sécurité des personnes, des installations et des biens et d'assurer la continuité de fonctionnement des services publics et des services techniques. Ceci veut dire que l'astreinte ne peut pas être permanente y compris lorsqu'on occupe des fonctions de direction. On ne peut pas considérer que oui en tant que directeur d'une structure, on est susceptible d'être appelé parce qu'il y a un problème dans le bâtiment ; pour autant, on n'est pas en astreinte ; on exerce des fonctions de direction. Pour l'astreinte « télétravail : pas de modification cette année

**Le Président :** Merci Marie, c'était limpide. Des questions ou des remarques ? Des oppositions à cette circulaire de gestion des personnels applicable à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2025 (et ses annexes) ? Circulaire qui a été approuvée par le comité social d'administration le 24 juin dernier. Des abstentions ?

- ▶ **La circulaire de gestion des personnels applicable à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2025 et ses annexes (charte de télétravail et astreintes) est votée à l'unanimité.**

### **Lignes directrices de gestion indemnitaires des enseignants chercheurs et enseignants et le Référentiel Equivalence Horaire (REH)**

**Marie BONNIN – Directrice des ressources humaines :** Pour mettre à jour nos lignes de gestion indemnitaires et REH, nous avons adressé un courriel aux composantes, le 7 avril pour leur demander s'ils avaient des propositions d'aménagement du REH et un courrier de relance le 24 avril. Le groupe de travail s'est réuni 3 fois, tout d'abord le 4 avril 2025. Il est constitué de membres issus du CSA mais aussi du CAC et du CA. Parmi les membres présents, nous avons : Isabelle Chatel, Vincent Minaud, Damien Leduc, Anne Richeux, Vincent Hilly, Adam Daich et Mohamed Othman et pour les composantes, en tant qu'invitée, nous avons Fanny Duthil pour la FAI. Le 26 mai 2025, les membres présents étaient : Vincent Hilly, Vincent Minaud, Anne Richeux, Chrystèle Verzelloni et pour les composantes : Hugues Duflo, Fanny Duthil, Jean-Robert Delahaye. Et enfin, le 16 juin dernier, pour les membres présents nous avons : Adam Daich, Vincent Hilly, Isabelle Chatel, Chrystèle Verzelloni, Anne Richeux ; Vincent Hilly représentant la FST et dans les composantes, nous avons tous les autres : Hugues Duflo, Fanny Duthil pour la faculté des affaires internationales, Jérôme Jambu pour LSH, Andréa Santos et Frank Guérin pour l'ISEL et Jean-Robert Delahaye, pour le CFA FC.

Tout d'abord, deux éléments de bilan : le nombre d'heures de référentiel sur l'année universitaire 2023-2024 a été de 13 929 heures contre 13 161 heures en 2022-2023. Le décalage s'explique, en partie mais pas que, par le fait que les heures de REH attribuées au titre du portage de projet – donc dans le cadre de la recherche – n'avaient pas été attribuées en 2022-2023 et elles l'ont été rétroactivement en 2023-2024. Le nombre de bénéficiaires en 2023-2024 a été de 276 contre 270 l'année d'avant. 83,61 % des enseignants chercheurs bénéficient de REH ; 86 % des enseignants du secondaire affectés dans le supérieur et 3 enseignants contractuels en CDI.

Cette année, nous avons initié un travail d'actualisation de la composante n° 2 du RIPEC. Pour faire cette actualisation, on est partis du montant global de l'enveloppe de C2 et du référentiel équivalence horaire alloué aux composantes qu'on a rapporté au nombre d'étudiants, hors suivi de stages et alternance. Pour l'année 2024-2025, à LSH : 472 heures de référentiel sont attribuées pour 727 étudiants ce qui fait un ratio de 0,65 heure par étudiant. Pour la FST : 0,82 heure ; pour la FAI : 0,88 ; pour la FAI : 0,88 ; pour l'ISEL : 1,63 si on compte tous les étudiants en formation initiale mais aussi en formation par apprentissage (sinon, on est plutôt aux alentours de 2,7) et pour l'IUT : 1,69 heure par étudiant. Pour y aller doucement, on a proposé une évolution pour les directions adjointes de composantes non dérogoires avec une trajectoire pluriannuelle qui doit nous permettre de tendre vers 1 heure par étudiant. Pour les directions adjointes, on met en place une harmonisation à 40 heures équivalent TD en 2025-2026 ce qui représente 1 740 € puisque la C2 est rémunérée. Elle n'est pas en heures. Pour les directions de département, pas de changement et pour les directions adjointes de département ; les directions fonctionnelles des composantes qui sont dérogoires (IUT et ISEL) on met en place une trajectoire pluriannuelle qui doit nous permettre de tendre vers 1,4 heure par étudiant. Il n'y a pas de modification des montants pour cette année mais un groupe de travail qui est dédié à l'harmonisation des montants au vu des missions qui sont réalisées dans le cadre des fonctions C2, va être mis en place pour pouvoir se rendre compte du temps de travail dédié à ces missions.

Concernant les évolutions – avant qu'on rentre dans le dur du REH, tout d'abord la mise en forme : L'année dernière, vous n'aviez qu'un seul document Word qui présentait d'abord les lignes directrices de gestion indemnitaire puis un tableau qui présentait les missions exercées au titre du REH. Là, on a scindé les deux en trois documents différents : le corps des lignes directrices de gestion d'abord ; un

tableau Excel avec les missions du REH et pour retrouver les tâches qui se rapportent à chaque mission du REH, un document Word qui, en fait, ressemble à une lettre de mission dans laquelle on a un certain nombre d'items à cocher pour montrer qu'on a bien réalisé la mission qui permet de bénéficier du référentiel équivalence horaire. On a aussi ajouté la possibilité d'une RIPEC C2 pour une direction adjointe LSH qui, pour le moment, n'existait pas et ce qui est prévu dans le règlement intérieur de la composante. On a prévu l'incompatibilité d'attribution de REH et de C2 pour des responsabilités qu'on a qualifiées comme étant en cascade c'est-à-dire qui impliquent une relation hiérarchique. Par exemple, on est directeur et directeur adjoint au sein d'une même structure, on ne va pas cumuler le REH ou le C2 de la direction et de la direction adjointe. En cas de cumul des 2 missions, seul le montant ou le volume horaire REH qui est associé à la mission qui est la plus importante ou la plus élevée, sera alloué. Et puis, l'année dernière et l'année d'avant, il était possible pour les enseignants contractuels en CDI, de pouvoir bénéficier d'heures de référentiel équivalence horaire, cette année on propose d'ouvrir le REH aux enseignants contractuels en CDD sous réserve d'une lettre de mission qui leur est adressée par le président et c'est notamment dans le cadre de l'accompagnement des projets d'établissement. Vous étiez là au précédent conseil d'administration quand on a voté la charte de gestion des contractuels qui prévoit le statut d'enseignant chercheur contractuel pour pouvoir accompagner les projets. Ce serait étonnant qu'on mette en place ce statut et qu'on ne puisse pas bénéficier du REH qui va avec l'accompagnement des projets.

Maintenant, on va parler de responsabilité pédagogique : l'année dernière, on avait la responsabilité de mention qui était au même endroit que la responsabilité de parcours. Là, la responsabilité de parcours, on la rattache à la responsabilité d'année. La responsabilité de mention ne change pas. En revanche, on retrouve la responsabilité d'année et de parcours ensemble avec une activité liée au nombre d'étudiants encadrés. Pour ces responsabilités d'année, on remet ensemble la L2, la L3, le M1 et le M2 alors qu'on avait dissocié licence et master l'année dernière. Là, toutes les années sauf L1 sont mises ensemble. On rajoute le parcours de diplôme hors L1 dans cette même catégorie. En revanche, on valorise l'accompagnement des étudiants et leur encadrement en L1 ou dans les parcours de diplôme qui prévoient une L1. Voilà donc comment sont attribuées les heures. Pour la responsabilité L1 ou parcours de diplôme incluant une L1, on a 20 à 40 heures équivalent TD alors que pour les autres années où les parcours de diplôme qui ne prévoient pas la L1, là on est à 10 à 20 heures. Concernant les processus de recrutement des étudiants : ce sont nos plateformes Parcours Sup et MonMaster. Quand on a mis en place le REH, on a d'abord mis en place la valorisation de la participation aux commissions Parcours Sup. La répartition, c'était 50 heures équivalent TD pour la commission ; 25 heures pour le président de la commission ; 12,5 heures pour chacun des deux autres membres de la commission. L'année dernière, on y a rajouté la plateforme MonMaster parce qu'il fallait valoriser aussi l'engagement dans ces commissions de recrutement de nos étudiants. Cette année, ce qui vous est proposé c'est, plutôt que de donner une enveloppe de 50 heures et vous en faites ce que vous voulez quelle que soit la formation pour laquelle vous avez mis en place la commission, c'est de distinguer les filières non sélectives des filières sélectives avec ou sans entretien et de considérer, finalement, que la charge de travail n'est pas la même quand on est dans une commission de vœux Parcours Sup ou études en France pour une filière non sélective qui là serait valorisée à hauteur de 20 heures ; une filière sélective sans entretien jusqu'à 50 heures et une filière sélective avec entretien jusqu'à 80 heures équivalent TD. Pour les master, les L2 et les L3, on propose une enveloppe qui va jusqu'à 30 heures équivalent TD en fonction du nombre de candidatures recevables par parcours, toutes plateformes confondues : MonMaster mais aussi e.Candidat et études en France ; 12 heures équivalent TD entre 50 et 200 candidatures ; 20 heures équivalent TD entre 200 et 800 et 30 heures équivalent TD au-delà.

Concernant l'innovation pédagogique : la suppression de la ligne « crédit temps formation » pour les personnels enseignants qui participent à des formations pédagogiques innovantes. Evidemment, cela ne veut pas dire qu'on arrête d'attribuer des heures de REH au titre du « crédit temps formation ». C'est juste que ces heures sont automatiques à partir du moment où on suit une formation pédagogique innovante. Ce n'est donc pas la peine de préciser qu'il va falloir justifier que vous l'avez bien fait. C'est quelque chose qui est suivi au niveau du pôle GPEEC. Cet engagement des enseignants

à suivre des formations pédagogiques innovantes est valorisé jusqu'à 10 heures équivalent TD sachant que 2 heures de formation suivie équivalent à 1 heure de « crédit temps formation ». Pour mémoire en 2023-2024, on a 42 enseignants qui ont suivi une formation pédagogique innovante et ça a représenté 72,5 heures.

Sous le vocable « transformation pédagogique », on met en place plusieurs dispositifs de soutien au projet d'établissement notamment le projet collectif de création ou de transformation de diplôme ou de parcours que ce soit par de l'hybridation ; de l'internationalisation ou une ouverture à l'alternance. C'est un crédit de 20 à 100 heures équivalent TD qui sont réparties entre les membres de l'équipe projet dans la limite de 40 heures par enseignant ou enseignant chercheur, avec une validation par la CFVU sur proposition de la commission ad hoc en fonction de la charge de travail et de sa répartition. Et pour les dispositifs spécifiques liés à l'internationalisation, là on met en place un système proportionnel au volume horaire maquetté, par exemple : passage d'un cours en langue anglaise. Si le cours est de 20 heures, la première année, l'enseignant qui modifie son cours pour qu'il soit accessible en langue anglaise, bénéficiera d'une heure de cours et d'une heure de REH. Il doublera son volume horaire. Il est possible de répartir ces heures entre deux collègues.

Concernant le suivi de stages : on avait une ligne qui s'appelait « coordination des stages pour une composante » et qui n'était pas utilisée. On l'a supprimée. Et concernant les heures de suivi de stages, cela ne concernait que les stages d'au moins 6 semaines. Jusqu'à présent elles étaient en fonction du nombre de semaines de stages. Quand on avait un stage qui faisait de 6 à 8 semaines, on avait droit à 1 heure équivalent TD ; de 8 à 12 semaines : 1,5 heure ; 2 heures de 12 à 24 semaines et à partir de 24 semaines : 4 heures. Là, plutôt que de proposer une répartition en fonction de la durée du stage, c'est une répartition en fonction de la charge de travail liée au suivi du stagiaire. Une heure équivalent TD pour un stage qui ne nécessite pas une visite sur place et 2 heures pour un stage qui nécessite une visite sur place.

L'apprentissage et l'alternance : le suivi des contrats et des apprentis pour les diplômés en alternance et l'apprentissage en licence : on se rappelle qu'on avait mis en place un crédit de 8 heures qui pouvait être dissocié : 7 heures pour le suivi / 1 heure pour la coordination. L'année dernière, quelque chose d'autre vous avait été proposé avec une pondération du nombre d'heures liées à la coordination en fonction du nombre de stagiaires suivis, c'était très compliqué ; personne n'était content. Plutôt que de dissocier les 8 heures (7 + 1), on dit que de toute façon, c'est comme ça : 7 heures par apprenti pour l'encadrement et le suivi de l'étudiant, dans la limite de 10 apprentis et donc dans la limite de 70 heures pour un enseignant chercheur ou un enseignant. Pour la coordination des étudiants, c'est 1 heure par apprenti ou alternant attribuée au responsable pédagogique du parcours de l'année de diplôme et là, on ne met pas de limitation au nombre d'heures susceptibles d'être attribuées au titre de la coordination.

Concernant la recherche : On a supprimé les lignes qui avaient trait aux structures fédératives. On a supprimé la responsabilité de « pôle recherche et formation COMUE ». Concernant les missions confiées à une unité de recherche : vous vous rappelez que l'enveloppe globale, c'est 24 heures équivalent TD maximum avec une limitation à 3 missions maximum par unité de recherche. Lors de nos discussions au sein du GT, il a été proposé d'augmenter le nombre de missions ou d'augmenter le nombre d'heures. L'idée, c'est plutôt de faire un état des lieux des missions qui sont réellement confiées, de définir à partir de cela, une liste de missions qui sont susceptibles d'être allouées aux enseignants au sein d'un laboratoire et, dans cette liste, d'en choisir 3 maximum, dans le respect des 24 heures. C'est ainsi que nous ferons en 2025-2026 et si on se rend compte qu'il y a plus de missions qui sont susceptibles d'être attribuées que 3, on pourra toujours rediscuter du volume des 24 heures équivalent TD maximum. Pour la CSTI (culture scientifique technique et industrielle) : mise en place d'une enveloppe susceptible d'être allouée par le Hub Création Innovation, de 2 à 10 heures.

Et enfin, les responsabilités transverses : on a ajouté un « responsable de thématique PIA Excellences » avec un forfait de 30 heures équivalent TD par thématique à répartir entre les différents responsables. L'ajout d'un « référent transition écologique et développement soutenable de composante » avec 10 heures à 20 heures en fonction du nombre d'étudiants : moins de 200 étudiants, 10 heures ; entre 200 et 500 : 15 heures et plus de 500 : 20 heures. L'ajout de la « création d'enseignements transversaux »

que ce soit pour les TEDS, la pensée critique, des modules thématiques : 20 à 100 avec un cahier des charges qui est défini par les porteurs de projet ; une validation par la CFVU sur proposition de la commission ad hoc en fonction de la charge de travail pour les enseignants. L'ajout d'un « référent établissement d'un enseignement transversal » avec une enveloppe de 20 à 40 heures équivalent TD selon la nature de l'enseignement.

**Le Président :** En complément de ce qui a été dit – j'aurais pu le dire en introduction, on a déjà eu l'occasion de parler REH avec plusieurs d'entre vous et certains sont nouveaux dans ce conseil d'administration : c'est un travail qui a commencé, il y a maintenant plusieurs années. Avant le REH, il y avait le système des PRP (prime de responsabilité pédagogique) avec les PCA (prime pour charge administrative) et les PA (prime d'administration). Avec les nouvelles lignes directrices de gestion indemnitaires, tout cela a évolué ; nous a amené à mettre en place un référentiel équivalence horaire. Dans une première étape, le travail a consisté à basculer les PRP dans ce référentiel équivalence horaire et certaines primes qui s'appelaient autrement par la même occasion. Ce qui est vite apparu, c'est que faire entrer dans un système avec une longue histoire, un système qui demande à fixer des règles compréhensibles par tous, cela nous amène à vérifier année après année des situations très différentes d'un endroit à un autre à l'université parfois avec des justifications claires. Il ne se passe pas forcément la même chose à un endroit de l'université par rapport à un autre. Parfois, avec des justifications qui semblent moins évidentes ; qui ont simplement l'air de tenir à l'histoire de notre université et à des choses qui se font à un endroit de l'université, d'une manière et évolue d'une autre à l'autre bout de l'université. Notre travail est de faire en sorte que le système globalement soit compréhensible par tous et in fine, équitable parce qu'il est difficile de comprendre un système qui ne l'est pas. Équité n'est pas égalité ; que les choses soient absolument claires. Pour illustrer mon propos, je vous rapporterai deux échanges que j'ai eus récemment avec deux collègues. Un collègue qui m'expliquait qu'il ne comprenait pas pourquoi à certains endroits dans les composantes, UFR en l'occurrence, il y avait des primes Parcours Sup alors qu'il n'y en avait pas à l'IUT. Et bien à l'IUT, il y a des directions des études dans lesquelles, en théorie – en tous les cas, dans ma compréhension et bien évidemment on peut en parler, est incluse la gestion des dossiers Parcours Sup. La prime de directeur des études peut être supérieure évidemment mais elle est plus importante qu'une prime Parcours Sup pour le coup. Cela illustre très bien justement le besoin de compréhension qu'on a au sein de l'établissement pour qu'il n'y ait pas de malentendu sur pourquoi il y aurait tel type de prime à un endroit et telle prime à un autre ? Autre exemple : échange récent avec un collègue qui me dit « il paraîtrait qu'on va serrer la vis sur l'apprentissage ? ; il y aurait plus de contraintes ; on serait limité » ? Qu'il y ait des limites que l'on fixe, cela ne veut pas forcément dire qu'il va y avoir un tour de vis sur l'apprentissage. Là encore, dialoguons ; communiquons et essayons de comprendre dans quel environnement nous travaillons. Si on fixe un cadre, c'est bien pour que tout le monde puisse se référer à ce cadre. Comme je l'ai fait, par exemple il y a quelques années sur les heures complémentaires, fixer un cadre ne veut pas dire qu'on ne s'autorise pas à y déroger quand la situation l'impose. Donc, chercher par exemple à ce que ce ne soit pas un nombre réduit de collègues qui gèrent tout le suivi de l'apprentissage. Cela me semble sain. Fixer le cadre et limiter le nombre d'apprentis par collègue, cela me semble être normal. Mais on a parfaitement conscience qu'à certains endroits, les collègues ne sont pas si nombreux que cela. Fort heureusement, on a de nombreux apprentis ou d'étudiants qui veulent faire de l'apprentissage, nécessité faisant loi, il faudra bien qu'on déroge à la limite à certains endroits. Ça n'est pas tout à fait la même chose que de déroger à un cadre et donc, marquer par la dérogation le fait qu'on a une situation particulière et qu'on doit collectivement trouver les solutions pour qu'à terme on n'est plus besoin de déroger, je continue à déroger sur les heures complémentaires mais j'ai un état précis d'où on déroge et pourquoi on déroge. Ça, on peut s'appuyer sur ces éléments pour essayer de trouver des solutions. La vérité, c'est que je continue à beaucoup déroger. Je ne crois même pas avoir refusé une dérogation. On accompagne les collègues et les équipes pédagogiques et évidemment qu'on a parfaitement conscience de la situation à certains endroits mais ça n'empêche qu'on peut fixer un cadre ; cadre sur lequel, surtout les collègues peuvent s'appuyer pour dire que là, il y a une situation que j'assume mais qui me dérange. Car, on est bien d'accord que ça dépasse un



petit peu trop. Et bien, on a un cadre de référence. C'est à cela que cela sert. Je conclurai en disant que, fixer des cadres, fixer des limites, je pense avoir démontré que ça n'est pas pour faire des économies – je ne devrai peut-être pas dire cela devant le rectorat – mais c'est simplement pour avoir un système lisible ; pertinent ; compréhensible par tous. Je rappellerai mais je n'ai plus le chiffre en tête, pour étayer ce que je vous dis là, depuis 4 ans, les augmentations ; le budget primes et indemnités à l'université du Havre – on ne parle pas d'une augmentation en dizaine de milliers d'euros, on est en centaine de milliers d'euros. Autant vous dire que si l'objectif c'était de faire des économies, ça n'est pas en limitant à tel ou tel endroit pour gagner quelques centaines ou quelques milliers d'euros que je m'y prendrais. Il n'est pas question de rationaliser. Il est question d'optimiser ; de gagner en efficacité, en pertinence ; en lisibilité. Ça oui mais j'aimerais entendre un petit peu moins souvent dans les couloirs que « c'est dur » ; « on remet en cause » ; « on nous empêche » ; « on réduit ». Il me semble avoir fait la démonstration – et je la ferai aussi souvent que nécessaire, qu'on accompagne les équipes pédagogiques ; on fixe le cadre ; on essaie de gagner en équité, en lisibilité, en visibilité, en pertinence et c'est la seule chose qui nous guide quand on opère les évolutions de ce référentiel équivalence horaire. Je finirai – cette fois, définitivement, en rappelant la première slide de Marie BONNIN qui était bien que tout cela, avec le travail d'un groupe de travail et d'une collégialité qui accompagne évidemment ces ajustements. Et comme je l'ai dit par le passé, on est amenés à ajuster à peu près tous les ans parce que le chemin va être long. Et je ne voulais surtout pas oublier ça : vous avez entendu plusieurs fois Marie BONNIN parler de trajectoire, il n'est pas question du jour au lendemain de réduire telle prime et que le collègue qui a accepté une responsabilité avec des règles du jeu données, se voit imposer du jour au lendemain, une réduction sur la prime sur laquelle il s'était engagé. Maintenant, fixer une trajectoire ; expliquer la convergence ; pourquoi on peut comprendre des différences mais pas n'importe quel montant pour cette différence, et bien je pense qu'on est simplement dans notre rôle et notre obligation. Des questions ou des remarques ?

**Arnaud DUCROT – élu sur la liste « Ensemble pour l'ULHN :** Je me demandais si ça ne serait pas intéressant aussi d'encourager les collègues qui font des mutualisations de cours.

**Le Président :** Pourquoi pas. Pour aller dans ton sens, c'est vrai que dans le cadre du projet d'établissement notamment du PIA4 Excellence ; de l'interdisciplinarité dont on parlait tout à l'heure, plus d'une fois au sein de l'équipe, on s'est dit mais comment peut-être on incite les collègues à le faire en imaginant que c'est un travail supplémentaire. Marie BONNIN a présenté un certain nombre d'innovations pour cette année, pourquoi pas examiner ce genre de propositions au sein du groupe de travail pour la suite. On est évidemment ouverts au dialogue.

**Mickaël PIVRON – élu sur la liste Ensemble pour l'ULHN :** Merci pour cette présentation et ces explications. C'est vrai qu'au départ, quand on voit le tableau et une synthèse, ça peut paraître un peu rude. Cela explique que certains collègues réagissent avec ce que tu disais « pourquoi ces coupes » ? « Pourquoi cette volonté d'économies » ? « Pourquoi cela nous tombe dessus d'un coup » ? C'est vrai qu'avec le détail et les explications, cela paraît moins brute. Pour continuer dans le détail, les explications et la transparence, il est question d'un groupe de travail – puisque là, il y a un an pour réfléchir, ce groupe de travail est constitué de qui ? combien de membres ? que représente-t-il ? toujours dans le même souci de détails, d'explications et de transparence, pour que tout le monde soit représenté parce que des collègues nous demandent et se posent la question de qui les représente ? et les défend ?

**Le Président :** Tous les groupes de travail que nous montons à l'université sont toujours des émanations de nos conseils : conseil d'administration ; conseil académique ; comité social d'administration. Il y a maintenant 2 ou 3 ans et les choses peuvent évidemment être renouvelées au fur et à mesure, on avait fait un appel à candidatures dans ces conseils pour avoir effectivement des élus qui, outre la réflexion menée au sein du groupe de travail, pouvaient ensuite faire le trait d'union

avec le conseil pour être témoin de la manière dont la réflexion était menée au sein du groupe de travail.

**Marie BONNIN – Directrice des ressources humaines :** Quand on a renouvelé les instances, que ce soit le CA ou le CSA, on a fait partir un appel à candidatures pour que les membres se positionnent. On avait attendu, si possible, 6 membres du CSA ; 3 membres du CA ; 3 membres du CAC. Nous avons bien les 6 membres du CSA. Pour les membres du CA et du CAC, pour le GT REH, nous n'en avons que 4 et sont invités les directeurs de composantes pour ce GT.

**Le Président :** Donc il y a de la place et effectivement, on avait ajouté les directeurs de composantes. D'autres demandes de parole ? Je ne vais pas insister plus. Des oppositions à ces lignes directrices de gestion et au référentiel qui y est associé ? des abstentions ?

- **Les lignes directrices de gestion indemnitaires des enseignants chercheurs et enseignants et le Référentiel Equivalence Horaire (REH) sont votés à l'unanimité.**

### **Campagne d'emplois 2026 – pré-profilage**

**Le Président :** Comme annoncé, on parle ici de pré-profilage. Pour rappel, on fait évoluer cette année, le processus d'élaboration de notre campagne d'emplois. Je l'ai expliqué au moment du calibrage. Je vais aller assez vite dessus. Une première phase avant l'été, on parle de pré-calibrage ; pré-profilage : cela nous donne un petit peu de marge de manœuvre pour les jours, semaines et mois qui suivent pour, à l'automne, arrêter définitivement un calibrage et un profilage. Si je le dis autrement, on fixe globalement l'enveloppe pour la campagne d'emplois suffisamment tôt dans l'année. Ensuite, on commence à faire d'ores et déjà, un premier « tri » sur les remontées de besoins qui ont été faites. C'est ce sur quoi on va débattre aujourd'hui. A partir de là, l'information retourne vers les composantes, les services, les laboratoires et ils ont encore un peu de temps pour dialoguer avec nous et donc faire, pourquoi pas, évoluer un petit peu les choses pour arrêter définitivement le calibrage et le profilage pour l'élaboration du budget 2026. Je rappellerai pour illustrer mon propos que ça nous est arrivé plus d'une fois par le passé de se rendre compte qu'on avait calibré – je dis une bêtise – 5 professeurs des universités et 5 maitres de conférences. Ensuite, en fonction des remontées, on aurait bien fait 4 professeurs des universités et 6 voire plus maitres de conférences sauf que le calibrage était acté. On était au mois de novembre. Il fallait faire entrer les demandes dans le calibrage qui avait été défini. Evidemment, on ne faisait rien qui ne soit pas pertinent mais ça n'était peut-être pas la solution optimale avec ce processus en deux temps. On peut espérer qu'on tende vers la solution optimale cette année à l'automne.

Le calibrage qui a été voté en CSA le 27 mai dernier et par vous, en conseil d'administration le 12 juin, il représente une enveloppe globale d'1,7 M€. Par le passé, on décrivait les types de postes que l'on imaginait dans le calibrage et on concluait à l'enveloppe que ça représentait. On inverse la logique. Ce qui compte ici, c'est d'arrêter un montant financier d'1,7 M€ ; ce que vous avez fait le 12 juin dernier et on verra. Cela pourrait nous arranger de le réduire ce montant mais évidemment vous allez me convaincre de ne pas le réduire voire de l'augmenter. Ce seront nos discussions aujourd'hui et à la rentrée. A titre indicatif, avec une enveloppe d'1,7 M€, on sait recruter 4 professeurs des universités ; 6 maitres de conférences ; 5 enseignants du secondaire affectés dans le supérieur ; 2 BIATSS de catégorie A ; 2 B et 3 C. Cela pourrait être aussi 3 professeurs des universités ; 7 maitres de conférences ; 1 A ; 3 B moins de C, que sais-je ?

Le calendrier : un courrier avait été adressé aux structures le 9 mai dernier. Nous avons eu les remontées pour le 6 juin dernier. Tout ceci est passé en CAC le 1<sup>er</sup> juillet dernier. Pour revenir sur quelques éléments de contexte qui guident cette phase de profilage, rien de très original. Evidemment notre campagne d'emplois doit être en adéquation avec le projet d'établissement et plus généralement avec l'ensemble des projets structurants de l'université. Le dire, c'est dire la même

chose que le troisième item qui est que les recrutements doivent se faire en cohérence avec les axes thématiques de l'établissement qui sont : enjeux maritime et portuaire ; ville de demain ; transitions ; risques et aléas. Nous tenons compte des prévisions de départs à la retraite. Ce n'est pas le seul critère à prendre en compte. Il n'y a pas d'automatisme parce qu'un collègue part à tel endroit. Oui, il faut le remplacer mais modulo tous les autres critères à prendre en compte. Les départs évidemment consommés doivent également être pris en compte. Les besoins spécifiquement liés à l'offre de formation et à la recherche qui peuvent être liés notamment à une situation conjoncturelle particulière, j'y reviendrai. Les besoins des disciplines en tension identifiés, c'est en lien avec ce que je disais à l'instant. J'y reviendrai également. La nécessité d'équilibre entre concours externe et concours interne : là, on parle des collègues BIATSS. C'est quelque chose qui nous est imposé par le rectorat. S'il n'y a pas un équilibre concours interne / concours externe, nous serons retoqués par le rectorat. Quand on a un nombre de concours ouverts impair. On peut imaginer qu'il y en ait un de plus en externe et un de moins en interne (et réciproquement). Si on a un nombre pair, en théorie, on doit viser l'équilibre. Après on peut imaginer défendre un déséquilibre mais le rectorat nous demande de travailler un équilibre. La GPEEC (qui change souvent de nom) : on parle de la gestion prévisionnelle des emplois, des carrières des compétences. On doit se projeter dans l'évolution de nos carrières mais aussi les grandes tendances sur nos effectifs selon les domaines d'activité et donc utiliser nos campagnes d'emplois pour y répondre. Et enfin, la question de l'internationalisation de l'université, je ne reviendrai pas dessus. J'ai eu l'occasion de le dire précédemment.

Si je reviens sur les remontées qui nous ont été faites. Je vais balayer très rapidement. Vous avez eu les éléments. Pour ce qui est dans enseignants chercheurs et des enseignants, pour la faculté des affaires internationales : selon les composantes, parfois il y avait un classement qui était d'ores et déjà assumé. A d'autres endroits, ce n'était pas forcément complètement classé. Des choses étaient encore à discuter dans les composantes. Parfois, l'ordre que vous avez à l'écran correspond effectivement à un ordre de priorité ; d'autres fois non. Là, on a enlevé les ordres de priorité pour avoir une approche assez globale de tout ça. Vous voyez à la faculté des affaires internationales, de nombreuses demandes mais de nombreuses disciplines aussi compte tenu du nombre de départements. Vous voyez apparaître un professeur des universités en section 6. On parle de la gestion ; en 11 pour l'anglais ; 1 maître de conférences en droit privé. C'est la section 1 et ainsi de suite. Je reviendrai peut-être ensuite une fois vous avoir exposé les hypothèses et en fonction de vos questions, dans le détail. On trouve en face les laboratoires qui présentent des demandes qui sont plutôt en cohérence avec ce que présente la composante. Pour le laboratoire CERMUD en droit, des demandes surtout de maîtres de conférences en section 1 ou 2 : droit privé ou droit public. Peut-être de manière secondaire, 1 professeur des universités en droit public ou 1 maître de conférences en histoire du droit. Pour le laboratoire EDEHN, une seule demande classée : 1 professeur des universités en sciences économiques. Pour le GRIC : 2 demandes de professeur des universités en 9 et en 11. On est sur littérature comparée et anglais. Vous voyez 1 professeur des universités en section 14. On est sur l'espagnol. Ensuite pour l'UFR LSH : exclusivement des demandes de maîtres de conférences en 21 et 22. On parle d'histoire médiévale et d'histoire moderne. En 19 pour la sociologie ; en 23 pour la géographie. Des demandes du laboratoire IDEES, là encore en cohérence avec ce que demande la composante. Vous retrouvez le maître de conférences en 21. Vous retrouvez le 23 et le 22. Vous retrouvez également une demande complémentaire sur un maître de conférences en 71<sup>ème</sup>. On est sur les sciences de l'information et de la communication. Pour l'IUT – et à chaque fois, vous avez le département en question : informatique ; carrières sociales ; information et communication ; GEL ; techniques de commercialisation. On a donc plutôt des maîtres de conférences mais à certains endroits, cela pourrait être éventuellement un professeur des universités. On parle des sections 27 pour l'informatique ; 70 sciences de l'éducation ; 71 sciences de l'information et la communication ; 63 génie électronique, photonique et systèmes et section 6 pour la gestion. Pour la faculté des sciences et techniques, des maîtres de conférences et des professeurs des universités. On parle des maths. On retrouve la section 63. On retrouve la chimie avec la 32 ; l'informatique ; 28 milieux denses et matériaux et 62 ... énergétique. En 60, on est sur mécanique, génie mécanique et génie civil. En 63, on l'a déjà dit. Vous retrouvez en face le laboratoire qui est, sommes toutes, en phase avec l'UFR. On retrouve maîtres de conférences et PU en 63. On

parle là de l'IUT ou de l'UFR des sciences et techniques. On retrouve la 60. On retrouve 28 ou 62. Pour l'URCOM, on retrouve bien le PU en 32. Pour le GREAH, on retrouve des demandes de maitres de conférences : 2 en 63 ; 1 en 61. Et pour le LITIS, là on retrouve d'abord des maitres de conférences mais aussi une demande de professeur des universités en section 27 informatique. On arrive donc à l'ISEL qui identifie le laboratoire correspondant à chaque fois ; qui a des demandes, plusieurs sur la 27<sup>ème</sup> section, l'informatique mais aussi sur la section 6 gestion ; la 26 les maths appliquées ou la 61. Là on se demande s'il n'y a pas une petite erreur parce que la 61 au LMAH, en tous les cas dans les éléments qui nous sont remontés. Ensuite une demande en 61 et on retrouve aussi la 60 ou 62 en phase avec les demandes du LOMC. On termine par l'IUT et les demandes d'enseignants de secondaire affectés dans le supérieur. On en retrouve 4 en GEA ; MLT ; GCCD et GMP et on parle d'expression et communication ; d'éco gestion ; de génie civil et de productique.

On passe aux BIATSS. Des demandes : des A ; des B ; des C ; des demandes assez nombreuses sur les A ; un petit peu moins sur les B et les C. On retrouve des laboratoires. Par exemple, pour commencer le LOMC, on parle d'ASI et d'IGE. Je ne vais pas rentrer dans le détail des BAP (branche d'activité professionnelle). On le fera en fonction de vos questions. Des demandes à la DAF, là on parle d'un technicien. On est sur la catégorie B ; la BAP J. Pour vous donner un exemple, la BAP J c'est la branche d'activité professionnelle liée au pilotage. Ensuite, il y a des familles d'activité à l'intérieur. La DAPI, avec 2 demandes de A ; 1 demande de B. La DIRAC, 2 demandes de A. Pour la direction de la qualité, 1 demande de A. Pour la DIREL, 1 demande de A ; 2 demandes de B ; 1 demande de C. On est sur la BAP G. On parle notamment de maintenance. Pour la DPRS, 1 demande de A. Pour la DRH, 1 demande de A ; 1 demande de B. On est sur de la BAP J ou de l'AENS. Pour mémoire, outre les filières bibliothèque et santé, on a 2 grandes filières qui sont les ITRF et les AENS. Donc, là d'où le AENS et notamment le corps des attachés. Pour le laboratoire EDEHN, une demande d'ingénieur recherche à 50 %. On revient sur une demande qu'on avait voulu satisfaire il y a quelques années et malheureusement cela avait été infructueux. Pour le GREAH, 3 demandes de A ou éventuellement 1 B parmi ces demandes. Pour l'ISEL, 1 demande de B ; 1 demande de C. Pour le LITIS et le GREAH, 1 demande de A IGR BAP C. Pour le laboratoire SEBIO, 1 demande de A d'IGR en BAP A. Pour le SRI qui dorénavant est une DRI (direction des relations internationales), nous avons 1 demande d'assistant ingénieur (ASI). Pour IGE (ingénieur d'études) ; pour IGR (ingénieur de recherche) ; pour TECH (technicien). On retrouve l'URCOM également et le LMAH qui expriment un besoin d'IGE et d'IGR respectivement.

Voilà pour les remontées qui ont été faites et aujourd'hui, à la lumière de ces remontées, des éléments que j'évoquais au départ : ce besoin de répondre aux objectifs de projets d'établissement, les départs en retraite, bref les différents critères qui accompagnent l'analyse des remontées de besoins, on vous présente ici ce qu'on a appelé une hypothèse de profilage. Les années précédentes, quand on arrivait au moment du profilage, on vous faisait une proposition. Là, on est au stade d'hypothèse. C'est des choses qui ont vocation à évoluer. Ce qui ressort de l'analyse qu'on a pu mener mon équipe et moi, avec évidemment le concours de l'administration, ressortent pour les catégories A, la remontée d'IGR BAP J pour la DIRAC. On parle notamment d'une question de stabilisation d'un cadre à la tête de la direction. On parle d'un concours évidemment. Une possibilité d'IGE BAP B pour l'URCOM et une possibilité d'ASI BAP C pour le LOMC. Là, le message clairement, dans mon analyse, c'est de trouver un équilibre aussi entre les services soutien/support mais aussi les besoins exprimés par les laboratoires. Pour les catégories B et donc le renforcement de notre direction des ressources humaines, la demande de SAENS nous paraît tout à fait pertinente. Comme celle des 2 TECH à la DAPI et la DIREL. Enfin, pour les catégories C, nous pourrions renouer avec une tradition assez longue que nous avons à l'université, qui est d'ouvrir tous les ans des concours BOE (bénéficiaire de l'obligation d'emploi). Pour faire simple, on parle notamment de personnes en situation de handicap qui ont accès à un concours particulier dans le cadre de la campagne d'emplois. Donc, là on pourrait parler d'un ADJAENS (adjoint de la filière administrative) et de 2 possibilités d'ATRF (opérateur de maintenance et opérateur logistique) qui pourraient notamment concernés des collègues qui aujourd'hui sont contractuels et qui pourraient avoir l'opportunité de « déprécarisation » avec l'accès à un concours. Côté enseignant chercheur et enseignant, d'abord vous dire qu'on a noté une progression sensible ; notable de l'argumentaire des composantes comme des laboratoires. Je suis très satisfait de voir que tout le monde s'approprie

l'exercice et respecte notamment ce que je disais en introduction sur le fait qu'il y a un projet d'établissement à porter et tout le monde doit s'imprégner de la stratégie globale. C'est quelque chose qui progresse et on ne peut que s'en satisfaire. Ce qu'on constate aussi, c'est dans la grande majorité des cas, une vraie convergence – parce que manifestement du dialogue entre les demandes des composantes et les demandes des laboratoires, ce qui in fine, quand tout le monde tient compte de la stratégie de l'établissement ; quand on fait converger les stratégies entre composantes et laboratoires, ça facilite le travail de l'équipe présidentielle qui, assez naturellement, dégage quelques priorités qui sont celles des composantes et des laboratoires. Dans celles-là, agrémente évidemment de l'analyse que l'on fait au niveau central, on voit ressortir assez naturellement la demande de PU en 63 pour le LOMC et l'UFR ST ; le PU en 05 pour l'EDEHN et la faculté des affaires internationales ; le PU en 06 pour le NIMEC et la faculté des affaires internationales ; le PU en 06 pour le NIMEC et l'ISEL ; le PU en 32 pour l'URCOM et la faculté des affaires internationales ; (je complète et ensuite, je vais revenir spécifiquement sur un ou deux points) ; le maître de conférences en 63<sup>ème</sup> pour le LOMC et l'IUT ; le MCF en 06 NIMEC à la faculté des affaires internationales ; le MCF 26 LMAH FST et le 27 LITIS FST ; le 21 IDEES LSH ; le 22 IDEES LSH et enfin les 4 demandes exprimées par l'IUT sur les enseignants du secondaire affectés dans le supérieur en économie gestion ; expression ; génie civil et productique.

Vous voyez que dans l'hypothèse de profilage qui vous est présentée, on a notamment 3 concours qui concernent la section 06 donc la gestion. Evidemment, les demandes sont en nombre en gestion et elles le sont aussi dans d'autres disciplines. Pourquoi je vous propose d'accompagner de manière forte la section 06 ? Parce que 1, c'est de toutes façons historiquement une section en tension mais 2. on a une conjoncture toute particulière liée à 1. un départ confirmé de professeur des universités ; 2. un départ confirmé d'un maître de conférences de la faculté des affaires internationales ; un départ non confirmé mais probable d'un autre maître de conférences en 06. Si j'ajoute à cela, des départs en retraite annoncés et/ou confirmés (par exemple avec le cas de Patrice BRIERE que j'évoquais tout à l'heure). Là, on a une vraie situation critique. Rappelez-vous l'année dernière (mais vous n'étiez pas tous là), nous avons mis un poste de PU en 06 à l'agrégation sauf qu'il n'y avait pas de concours à l'agrégation l'année dernière. Donc, ce recrutement n'a pas pu être fait. Si je somme tout cela. Conformément à ce que j'ai fait par le passé, sur une autre discipline, il faut qu'on ait une action forte sur la 06 sinon on ne va même pas boucher les trous alors même que la discipline est déjà en tension. L'autre aspect que je voulais évoquer. Je suis passé peut-être un petit peu vite au moment de la présentation des remontées de besoins. Certains d'entre vous ont peut-être identifié que parmi les laboratoires de recherche, en fait, il en manquait un qui était le LexFEIM qui a bien fait une remontée (d'après ce que j'ai compris) cette semaine, à la composante mais qui n'a pas fait de remontée, comme il était censé le faire, à la présidence. Voilà pourquoi cela n'apparaissait pas tel quel dans les remontées de besoins. Vous le voyez aussi, malgré ce que j'ai pu dire par le passé, en droit et notamment en section 1 et 2. On avait une véritable tension. Au moment où je vous parle, je ne retiens pas les demandes en droit parmi les hypothèses de profilage. Je le fais d'autant plus sereinement – on est à la première phase de ce processus d'élaboration du profilage, mais j'envoie un message très clair. Aujourd'hui, compte tenu des enjeux en matière RH et notamment sur la campagne d'emplois ; compte tenu des demandes faites dans les composantes, les laboratoires ; du travail qui est fait - d'argumentation dans les laboratoires et les composantes, du fait – ce que je disais juste avant – que tout le monde s'approprie bien l'exercice, je ne me sens plus en capacité de défendre des ouvertures de concours dans des disciplines où on a aujourd'hui des dysfonctionnements forts ; des situations RH à résoudre – et c'est le cas en l'occurrence dans le département de droit mais j'ai l'espoir que les choses aillent vite beaucoup mieux, mais c'est aussi le cas sur un sujet que vous connaissez pour beaucoup, qui est le mandat que j'ai donné au directeur du LexFEIM et au directeur du CERMUD pour travailler au rapprochement de ces deux laboratoires dans la perspective de la prochaine évaluation. Or, les mois et presque les années passent et on n'a pas avancé d'un millimètre sur le sujet. J'ai donc décidé d'envoyer un message ; un petit coup de semonce. Je le répète. On est à la première phase du processus. J'espère que les messages et les signaux viendront dans l'autre sens très vite à la rentrée universitaire, pour nous montrer qu'effectivement les choses s'apaisent au sein du département de droit parce qu'une situation RH compliquée – je suis désolé – va forcément de pair avec des difficultés

à avoir une stratégie commune ; des objectifs et des orientations claires. Or, c'est le travail que je demande par ailleurs aux composantes et aux laboratoires qui essaient de faire ce travail. Et côté recherche, si on ne se parle toujours pas – par rapport à cet objectif de rapprochement des deux laboratoires, c'est bien que la stratégie et les objectifs communs ne sont toujours pas là et donc l'argumentation pour défendre des emplois est par là même évidemment affaiblie. Une fois que j'ai dit cela, ceux qui comptent bien parmi vous se sont rendus compte qu'il y a quand même un petit décalage entre l'hypothèse de profilage et notre calibrage. Le calibrage, pour mémoire on était sur 2 catégorie A, je vous en affiche 3. On était sur 3 catégorie B, ça passe ; 3 catégorie C, ça passe mais on en a déjà un de trop. Pour les enseignants chercheurs et les enseignants, chez les PU, on en avait 4 au calibrage, là vous en voyez 5. Sur les maitres de conférences, on est bien sur les 6. Sur les ESAS, il y en a 4 puisque seulement 4 demandes exprimées ; on en avait projeté 5. Vous voyez tout de suite que ça n'est évidemment pas une proposition qui est incohérente puisque si on a un ESAS en moins, à quelques milliers d'euros près, on devrait pouvoir faire un effort du côté des maitres de conférences ou des PU – là peut-être en l'espèce, du côté des PU – et peut-être qu'il y a un arbitrage à faire parmi les 3 propositions qui sont faites là pour les catégories A mais si vous m'avez bien écouté, on n'a pas sur ce point, le droit – 01 / 02. Si nos collègues ne sont pas convainçants d'ici l'automne, comment on fait rentrer du 01 ou du 02 ? Vous n'avez pas vu non plus la section 11 en anglais. Pour les mêmes raisons que le droit, va devoir nous montrer dans les semaines et les mois qui viennent que la situation se stabilise au département d'anglais pour pouvoir être crédible sur une stratégie et donc une campagne d'emplois à venir. Les plus optimistes parmi vous, pourront me répondre que j'ai parlé de pré-calibrage et que peut-être l'enveloppe pourra grossir. Je réponds que vous êtes optimistes. Je ne peux que vous encourager à être optimistes mais optimistes ne veut pas dire que cela se fera. Pour les moins optimistes, tout cela n'est qu'une hypothèse de base et personne ne peut se donner pour acquis, à la lecture de cette hypothèse, qu'il va obtenir tel ou tel poste. En fait, la réalité c'est qu'on est effectivement dans cette situation. Vous avez raison d'être optimistes. On va continuer à travailler tous ensemble. Est-ce que le calibrage évoluera ? Vous vous doutez bien que s'il évolue, il n'évoluera de manière significative. Est-ce que le profilage et ses hypothèses sont amenés à être affinés ? C'est manifeste. D'où maintenant l'intérêt que les structures s'approprient tout cela et peut-être rebondissent. Certains m'ont déjà fait passer des messages. A certains endroits, on a fait des associations : labo/composante. On m'a déjà dit « non, la priorité serait plutôt labo et telle autre composante ». Moi je n'ai rien contre. A la fin, ce qui compte, c'est qu'on ait la campagne d'emplois la plus pertinente possible. On a encore un petit peu de travail devant nous. Sur la base de ce que je vous ai proposé là, j'ai demandé pour autant – histoire de donner un peu de formalisme à tout cela, au conseil académique de formuler un avis sur ces hypothèses. Ça vaut ce que ça vaut. Ça permet effectivement que les collègues se rendent compte si ça c'est simplement une idée farfelue de la présidence ou si c'est quelque chose qui est accompagné par les instances. Que ce soit en CSA ou en conseil académique cette semaine, tout cela a reçu un avis favorable à une très large majorité. Je me demande s'il n'y a pas eu une abstention sur un des votes. J'ai dit ce que j'avais à dire.

**Hugues DUFLO – Directeur de l'IUT :** Merci pour les hypothèses. J'avais une remarque. L'IUT avait demandé 1 catégorie B qui n'apparaît pas dans la demande. Est-ce un oubli ? Dans le tableau des remontées, j'ai vérifié. Dans le mail que j'ai envoyé, il y avait un onglet BIATSS et un onglet enseignant et la remontée de la demande de catégorie B n'apparaît pas dans la diapositive. Ensuite, cela aurait été bien qu'on ait le calibrage avant d'envoyer nos demandes. C'était juste une amélioration pour l'année prochaine, en termes de calendrier. Les années passées, on avait le calibrage et on faisait nos demandes. C'est cela ou je me trompe ?

**Le Président :** L'idée justement, en fonctionnant en deux phases, c'était précisément d'avoir un pré-calibrage et un pré-profilage et que vous – à la limite – ne vous préoccupiez pas de la question du calibrage parce que de facto ensuite vous pouvez amender à l'automne. Maintenant, si on arrive à jouer à quelques jours près, on le fera.

**Hugues DUFLO – Directeur de l’IUT :** C’est juste qu’à l’IUT, on s’est limité à 4 demandes d’ESAS. Il y a peut-être des départements qui hésitaient entre un ESAS et un emploi d’enseignant chercheur. Ils ont préféré une demande à une autre.

**Le Président :** Tu illustres tout l’intérêt de fonctionner comme cela. A la lumière de ces éléments, que l’IUT fasse remonter une cinquième demande d’ESAS. Donc là, dans les laboratoires, ils se disent que ça pourrait venir concurrencer le PU mais c’est très bien. C’est justement sur cette base là qu’on pourra faire les arbitrages qui vont bien. D’autres demandes de parole ?

**Jean-Marc ROY – élu sur la liste Ensemble pour l’ULHN :** Forcément le droit n’est pas très favorisé dans le calibrage, c’est le moins que l’on puisse dire. Je voulais juste une précision. Finalement – parce que je vais répéter l’information aux collègues, pour savoir si j’ai bien compris : l’idée c’est que, tant qu’il n’y a pas de travail en commun des centres de recherche, la demande ne peut pas être considérée comme crédible sur la stratégie de la campagne d’emplois ?

**Le Président :** ça n’est pas tout à fait ce que j’ai dit. J’ai dit que je saisisais un processus renouvelé pour envoyer un message. Ça n’est pas clair ?

**Jean-Marc ROY – élu sur la liste Ensemble pour l’ULHN :** Non, je ne vois pas trop.

**Le Président :** Donc, je vais le formuler autrement. Oui, les collègues des laboratoires LexFEIM et CERMUD prennent un risque de plus en plus élevé que nous ne soyons pas en capacité de défendre leurs demandes devant les élus. Je ne suis pas en train de dire « vous n’aurez pas » mais autant vous dire que le risque augmente très fortement. Vu les hochements de tête que je vois, chez les élus aujourd’hui en CA, en conseil académique en début de semaine ou en CSA, je pense que je devrais difficilement être mis en minorité sur une décision radicale. Donc, si cela peut encourager les uns et les autres à se mettre autour de la table et à renvoyer des signaux positifs à tous nos élus ; très bien.

**Jean-Marc ROY – élu sur la liste Ensemble pour l’ULHN :** Donc, on peut qualifier le risque de sérieux ?

**Le Président :** Oh, oui ! Tu sais que je plaisante souvent mais je crois que vous savez tous que je suis très sérieux. Donc, c’est sérieusement avec le sourire.

**Jean-Marc ROY – élu sur la liste Ensemble pour l’ULHN :** Il y a des collègues qui vont en pâtir et qui ne sont pas forcément responsables de la situation mais je comprends la mesure. Sinon, pour l’anglais, quel est le message que je peux envoyer aux collègues d’anglais ?

**Le Président :** Le message est le même qu’aux collègues de droit. Je pense que plusieurs personnes dans cette salle, ont reçu un mail qui exposait une partie des difficultés conjoncturelles mais malheureusement aussi, un tout petit peu, structurelles au sein de ce département. Nous suivons évidemment la situation de très près. Il n’y a pas de raison que je n’envoie pas le même message à nos collègues anglicistes. S’il y a division marquée ; répétée ; qui dure dans le temps, on peut s’interroger sur la stratégie du département. Si on s’interroge sur la stratégie du département, la composante RH et les demandes d’emploi sont évidemment concernées. De la même manière que j’aurai du mal à défendre la stratégie des collègues juristes divisés, j’ai la même difficulté à défendre auprès des élus, la stratégie de collègues anglicistes divisés. Je rappellerai que, peut-être, la situation est un tout petit peu moins critique, du point de vue RH, en anglais ; qu’ils ont eu des postes l’année dernière et qu’il n’y a pas non plus de raison qu’une discipline ait des postes tous les ans. J’essaie juste d’exposer que je connais bien la situation à la fois en droit et en anglais. D’autres demandes de parole ? Je vais faire comme en CSA et en CAC. Je vais vous demander un avis. Qui est contre émettre un avis favorable et donc on fera savoir aux collègues que ces hypothèses ont recueilli un avis favorable du conseil

d'administration ; qu'il s'agit donc d'une base de travail qui est effectivement validée par le conseil d'administration. Des oppositions ? non. Des abstentions sur ces hypothèses ?

- **L'avis sur les hypothèses de la campagne d'emplois – pré-profilage est favorable à l'unanimité.**

### **Offre de formation et vie universitaire Projets étudiants**

**Caroline JEGADEN – Vice-Présidente étudiante :** Les demandes de subventions des projets inférieures à 4 000 €, c'est juste un point d'information. Le premier projet est porté par le BDE Droit. L'opération « petit déjeuner » offre le petit déjeuner aux étudiants – pas seulement en droit ; ils seront présents sur le parvis, donc à tous ceux qui viendront les voir. Sur la première semaine de rentrée et les 3 premiers jours de la seconde semaine. Ils vont aussi orienter les primo-arrivants dans les bâtiments ; leur expliquer l'université. Ils ont demandé un montant de 1 260 € pour financer ce petit déjeuner. Ils ont reçu un avis favorable de la commission.

Le deuxième projet est le séminaire de l'Arène sur la prise de parole en public. Ils vont partir à 24 étudiants. 18 qui sont formés et justement 6 autres qui encadrent ; qui sont les bénévoles de l'association. Ils vont avoir des moments de travail avec des professionnels en visio. Ils sont logés dans une sorte de résidence avec d'autres personnes en vacances et à la fin de cette semaine, ils vont pouvoir présenter, dans une salle de cette résidence ; devant les familles et les autres personnes résidentes de cet établissement, le résultat de cette semaine de travail. Ils ont reçu un avis favorable pour une demande de subvention de 1 295 €.

La course isélienne présentée par le BDE ISEL. C'est une course à but caritatif donc les fonds vont être reversés à une association « Rêve ». Très beau projet et ils ont eu un avis favorable de la commission pour un montant de 1 069 €.

Le week-end d'intégration du BDE ISEL pour l'intégration des nouveaux arrivants à l'ISEL sur la semaine du 12 au 14 septembre. 110 étudiants vont pouvoir bénéficier de ce week-end. Ils ont eu aussi un avis favorable de la commission et de la dernière CFVU pour un montant de 1 500 €.

La nuit isélienne ; le gala du BDE de l'ISEL aura lieu le 18 octobre pour 300 étudiants. Avis favorable de la commission et de la CFVU pour un montant de 3 000 €.

A l'écran, vous avez le tableau récapitulatif des projets qui viennent d'être présentés.

Enfin, le dernier projet qui sera soumis au vote car c'est une demande de subvention de plus de 4 000 € : la Welcome Night 2025 portée par la FED'LH. Cette année, elle se renouvelle un peu. Ces dernières années, la FED'LH avait l'habitude de faire la Welcome Night au Carré des Docks et là cette année, un peu un retour aux sources pour la dixième édition ; ce qui se faisait à l'époque. C'est la soirée inaugurale du Festival Ouest Park, donc le jeudi soir avant le week-end de festival. Beau projet qui a reçu un avis favorable de la commission et de la CFVU pour un montant de 10 000 €.

**Le Président :** Merci. Avant de procéder au vote sur ce projet particulier, est-ce qu'il y a des questions ou des remarques à faire sur l'un des projets ? pas particulièrement ? J'en viens donc à ce projet-là, la Welcome Night 2025 : des questions ? des demandes de précisions sur le projet ? On est sur quelque chose d'assez classique et récurrent. Je peux mettre aux voix. Est-ce qu'il y a des oppositions à cette subvention ? des abstentions ?

- **La subvention pour le projet « Welcome Night 2025 » est votée à l'unanimité.**



## Statuts

### Projet de nouveaux statuts de l'UFR Lettres et sciences humaines

**Le Président** : Le directeur de la composante est là. On a le président de la commission des statuts qui a suivi les travaux sur l'élaboration des statuts. On a évidemment la directrice de la DIRAC. Je donne la parole à qui ?

**Jean-Marc ROY – élu sur la liste Ensemble pour l'ULHN** : La commission des statuts a été saisie du projet de réforme des statuts de l'UFR. On n'a pas tellement discuté sur les statuts. Le directeur nous a présenté très précisément ce qu'il avait voulu faire. D'un point de vue de la légalité, on n'a rien remarqué de particulier ce qui nous a amené à adopter ces statuts à l'unanimité. C'est un travail d'adaptation des statuts à la réglementation ; à la législation la plus récente et puis un travail de simplification. On a reconnu la validité de ces statuts.

**Le Président** : Très bien. Merci. Jérôme JAMBU veut peut-être nous dire deux mots sur le pourquoi et l'esprit. Je ferai ensuite peut-être une petite remarque sur le premier point qui est à l'écran, sur la transformation.

**Jérôme JAMBU – Directeur de l'UFR des Lettres et Sciences Humaines** : Nous avons cette année travaillé à la refonte, voire même à la réécriture de ces statuts. D'abord par obligation puisque nous avons des statuts qui dataient de la création de l'UFR LSH en 1998 ; qui étaient donc totalement obsolètes avec des fonctions qui n'existaient plus alors que des missions avaient été ajoutées. Nous n'étions plus encadrés, même pour organiser nos élections d'une façon ou d'une autre ; avec des problèmes de représentativité d'ailleurs : pas de membre extérieur ; très peu d'étudiants. Il y avait vraiment beaucoup de choses à reprendre et puis, surtout un directeur esseulé c'est-à-dire sans directeur adjoint ; sans bureau – on va dire, avec les pleins pouvoirs quelque part. Je me suis rendu compte toute l'année que c'était terrifiant. Il fallait vraiment des statuts qui permettent de travailler un peu plus collégialement. Avec à cette occasion, la volonté de la part de notre composante et de son conseil, dans le cadre du projet de composante, de changer de nom pour une meilleure visibilité de notre offre de formation et effectivement pour s'aligner sur les appellations dans les universités. C'est vrai que Lettres et sciences humaines, ça fait un peu année 90. Aujourd'hui, les universités voisines qui proposent le même type de formation s'appellent UFR ou faculté des humanités ; des sociétés ; sociétés et humanités etc. C'est-à-dire qu'à l'époque de Parcours Sup, les étudiants sont habitués, par exemple quand ils vont s'inscrire en lettres ou en histoire, à voir « humanités ». Alors certains disent que ça fait vieillot. Oui, au 19<sup>ème</sup> siècle, on disait « humanité » mais c'est revenu. Si bien qu'on a à Rouen ; à Caen ; à la Sorbonne des UFR ou des facultés « humanités » et pas au Havre. Au point que j'ai même entendu des étudiants dire qu'au Havre, on n'avait pas les humanités. Si, nous les faisons mais pourquoi aller à Rouen ou à Caen si tu les as au Havre. Donc l'afficher.

**Le Président** : Je rappelle en passant que ta spécialité, c'est l'histoire moderne pas médiéval.

**Jérôme JAMBU – Directeur de l'UFR des Lettres et Sciences Humaines** : Ce terme « médiéval » est très moderne en fait. Il est d'actualité et on aura tous observé effectivement la situation concurrentielle dans laquelle nous nous trouvons d'une université à l'autre même si nous travaillons ensemble mais aussi en concurrence. Ça va un peu dans le mouvement « humanités et sociétés », c'est l'ancrage ; c'est le vivre en société ; mettre l'homme au cœur. A notre époque, c'est assez nécessaire de l'afficher comme ça.

**Le Président** : C'était très clair. Merci Jérôme. Je disais que j'allais faire une remarque justement sur cette idée de transformation de l'UFR. En fait, j'ai manqué un petit peu d'attention. Effectivement le règlement intérieur nous a été soumis et passé et je me suis rendu compte que très récemment qu'à

cette occasion, vous en profitez pour proposer le changement de nom. Aussitôt, j'ai appelé le directeur de la composante pour lui dire : le document des statuts a été envoyé aux administrateurs (très bien). Mais le changement de nom, certains estimeront comme moi d'ailleurs, que c'est quelque chose d'important ; que ça n'est pas un changement de dénomination et que, peut-être que certains administrateurs estimeront qu'il est un peu prématuré et qu'en amont d'un changement et d'ailleurs tel que c'est présenté – tu as repris ça à ton compte, on parle de transformation, que peut-être ça demande un petit échange sur les objectifs ; les orientations stratégiques. Une fois que j'ai dit ça, si pour le coup ça ne pose de problème à personne, je n'ai aucune difficulté non plus à entériner. Je finirai avec une petite boutade dont j'ai le secret. Je ne vous cache pas que UFR LSH comparée à UFR HetS , tu ne seras pas toujours là pour rappeler qu'il y a un « et » entre le H et le S. J'espère que vous ne serez pas dorénavant hors service parce qu'il y a du boulot.

**Jérôme JAMBU – Directeur de l'UFR des Lettres et Sciences Humaines :** Le H&S avec le & latin permettra en plus une graphie concurrentielle assez intéressante avec le H du Havre. Tout cela a été réfléchi.

**Le Président :** Vous l'avez compris. Le président de la commission des statuts vous explique que tout cela est parfaitement conforme. Le directeur de la composante vous a expliqué pourquoi et, au-delà des petits ajustements ; corrections ; compléments, c'est l'occasion aussi de procéder à cette transformation. C'est un sujet ou pas pour vous, cette question de l'intitulé mais dorénavant, c'est vous qui avez la parole.

**Mickaël PIVRON – élu sur la liste Ensemble pour l'ULHN :** Sur le mot « humanité », sa référence historique, dans les lycées avec la réforme du bac général, il y a l'enseignement de spécialité qui s'appelle « humanité ; littérature et philosophie ». Donc, pour les lycéens, cela montrera le lien direct encore mieux qu'avant.

**Le Président :** Des oppositions ? des abstentions ?

- **Le projet de nouveaux statuts de l'UFR Lettres et sciences humaines est voté à l'unanimité.**

### **Projet de nouveau règlement intérieur de l'IUT**

**Le Président :** L'IUT a retravaillé son règlement intérieur. On a là aussi le directeur de l'institut qui est présent avec nous. On fait dans le même ordre. D'un point de vue conformité ; vos travaux ; comment tout cela s'est-il passé ?

**Jean-Marc ROY – élu sur la liste Ensemble pour l'ULHN :** Le règlement de l'IUT se veut un peu novateur. C'est vrai que, quand on l'a lu, cela nous a un peu surpris parce qu'il y a toute une partie ; la première partie qui rappelle tous les droits qui sont réservés aux personnes qui utilisent ce service public. Et dans ce titre premier, il est rappelé un certain nombre de dispositions pénales qui mettent en garde finalement les usagers contre certaines infractions. Cette partie a fait l'objet d'une discussion. Nous avons finalement adopté ce règlement intérieur parce que, par ailleurs, nous n'avons pas relevé de problème de légalité particulier et nous avons voulu soutenir les collègues de l'IUT parce qu'ils nous ont dit affronter des difficultés particulières qui justifiaient pour eux, ce rappel de la loi dans un règlement intérieur d'un établissement universitaire.

**Le Président :** Je fais tout de suite une remarque pour rebondir sur ce que tu dis. Moi, je suis assez dérangé avec l'idée qu'on ait besoin de rappeler la loi dans les textes parce qu'on s'arrête où. Demain, nos règlements intérieurs, c'est le code pénal. Bref.

**Hugues DUFLO – Directeur de l'IUT :** Pour répondre à la dernière remarque et je dirai ensuite quelques mots sur le travail que nous avons mené. En fait, le règlement intérieur pour nous est aussi un outil pédagogique et un outil de communication. On a rajouté, suite à la commission des statuts, un petit paragraphe justement sur ce titre<sup>1</sup> qui dit que cette première partie du règlement est placée » délibérément ainsi ; vise à montrer l'importance de l'engagement de l'IUT du Havre en matière de lutte contre les discriminations ; contre le harcèlement ; contre les violences sexistes et sexuelles ». Elle rappelle effectivement les droits et les devoirs des usagers et des personnels en soulignant le cadre législatif. On a construit un groupe de travail à l'IUT. Dans ce groupe de travail, il y avait des membres du conseil de l'institut ; il y avait des représentants des départements et il y avait aussi invitée Caroline JEGADEN, vice-présidente étudiante. On s'est réuni 9 fois au cours de plus d'une année avec, à chaque fois, des retours et des échanges réguliers en 3 fois, en conseil de direction et puis devant le conseil de l'institut pour faire évoluer et présenter notre démarche et faire évoluer notre document. Au cours de ces GT, on a invité des personnalités dans le monde de l'entreprise : un responsable RH de LOGEO par exemple. On s'est appuyé aussi fortement sur le côté professionnalisant de l'IUT. C'est une volonté de nos présidents et vice-présidents de l'institut. C'était de faire un document qui soit passablement du même type que celui qu'on retrouve dans une entreprise. Avant de présenter en commission des statuts, on a aussi invité la DIRAC et Nolan MICHEL en plus de Caroline JEGADEN pour avoir plus d'étudiants, pour présenter nos travaux avant le passage en commission des statuts et puis devant vous aujourd'hui. Effectivement, c'est un peu nouveau. C'est un document qui peut paraître un peu surprenant. On essaie d'expliquer pourquoi et on compte sur vous pour que ce nouveau règlement soit validé.

**Le Président :** Merci Hugues pour ces explications et on voit bien que ça n'est pas tombé de nulle part et que tout cela a été fait avec sérieux et, pour le coup, je n'ai jamais eu de doute là-dessus. Mais dans le début de ton propos, je pense que tu apportes de l'eau à mon moulin. Ce moulin qui s'interroge parce que j'ai l'impression qu'il y a une confusion entre règlement intérieur et notice d'information ; charte que l'on pourrait effectivement faire signer aux étudiants. Un règlement intérieur, c'est un document à valeur réglementaire comme son nom l'indique. Tout le problème avec l'idée de spécifier des morceaux de la loi dans un règlement intérieur, c'est que par définition on ne peut pas être exhaustif. Il y a des choses, par exemple liées aux VSS qui sont rappelées mais elles ne le sont pas de manière exhaustive. C'est pour cela que dans nos textes réglementaires, on commence par les VU et les textes réglementaires qui vont bien, c'est parce qu'on évite dans les textes réglementaires qui sont les nôtres de paraphraser les textes au risque de ne pas être complètement fidèle justement aux normes supérieures et justement de ne pas prendre le risque d'être incomplet et par là même, par cette incomplétude, de ne pas être complètement conforme à la loi. Je me garderai bien de dire que ce qui a été écrit là, n'est pas conforme à la loi. Je n'ai pas les compétences pour le dire. Si on va sur ce chemin-là, en fait, 1. on n'a pas fini de rajouter des choses dans nos règlements intérieurs ; 2. je suis un petit peu dérangé aussi quand tu dis qu'à l'IUT c'est très important les VSS. C'est important dans toute l'université. Cela veut dire quoi ? Si je veux montrer que c'est le cas, il faut que je fasse la même chose dans le règlement intérieur de l'université et faire le même type de mention. Mais demain, on va se rendre compte que pour l'UFR des sciences et techniques, c'est tel autre aspect qui est extrêmement important et donc je vais devoir faire la même chose. Et on n'en sort pas. Si j'ajoute à cela, le fait que – je suis désolé mais j'ai hérité en bout de chaîne de ce document – mais à la lecture de ce document qui doit faire 10 ou 11 pages : quand on a 7 pages de rappel à la loi ; qu'on imagine en plus se servir de ça comme un élément de communication auprès de nos étudiants. Je suis désolé ; on communique auprès de nos étudiants en leur rappelant qu'ils ont surtout des devoirs ; qu'ils encourent des sanctions. En plus, sur les VSS, je suis désolé mais je vais peut-être être un peu caricatural, mais c'est le premier élément qui apparaît dans ce règlement intérieur qui laisserait à penser que la situation est tellement catastrophique à l'IUT qu'il faut effectivement rappeler à la loi tous ces gens qui la violent. Il y a un côté hyper anxiogène qui me dérange. Je suis désolé de le dire aussi simplement. Pour être très honnête avec tout le monde, je me suis demandé une demi-seconde si je n'allais pas intercepter ce document et avoir justement une discussion avec la direction de l'IUT. Je me suis dit que

ça allait me retomber dessus ; parce que le président autoritaire ne laissait pas le résultat d'un travail collégial être présenté au CA. Donc, ce résultat de travail collégial – et je ne mets pas en cause du tout, l'intention à la base, mais ce travail, il est effectivement présenté et très clairement, moi je voterai contre ce texte parce qu'il ne correspond pas à l'idée que je me fais 1. ce qu'est un règlement intérieur et 2. la manière dont on communique auprès de nos étudiants. Oui, communiquons sur ces sujets là mais faisons-le autrement que par un rappel à la loi et ce côté extrêmement anxiogène. Je voulais être très clair dans ma position et que je n'ai pas l'air de réagir à ce que pourraient dire les uns et les autres. Je ne peux pas être plus claire. Voilà, vous avez la parole.

**Mathilde LE LUYER – responsable de site Normandie CNRS :** Pour vous dire, qu'en tous cas en matière de violences sexistes et sexuelles, au CNRS, dans la plupart des organismes nationaux de recherche et en lien avec les universités et le ministère, on est plutôt dans une dynamique effectivement de plan – comme c'est d'ailleurs obligatoire, avec évidemment : prévention / lutte et sanctions si une VSS devait être avérée et qualifiée. Par ailleurs, on est sur un travail – en tous cas, au niveau des universités et l'université du Havre en fait partie, pour inclure les violences sexistes et sexuelles au sein du DUERP en tant que violence interne comme la loi nous y engage et donc faire un plan de prévention qui y est associé. Effectivement, la nécessité d'inclure de nouveau ces éléments dans un règlement intérieur - en tous les cas, moi – je ne l'ai jamais observé ailleurs puisqu'on le gère différemment de cette manière.

**Zouhair KHARMICH – élu sur la liste Tous ULHN :** Effectivement, nous avons travaillé en commission des statuts sur ce règlement intérieur et on trouve vraiment dommage et regrettable de retrouver ces textes de loi dans un règlement intérieur. C'est vrai que ça donne une image de notre établissement ; une image un peu anxiogène. Il y a un climat anxiogène. En tant que parent, en lisant ce règlement intérieur, je ne mettrai pas mon enfant au sein de l'établissement ou bien je me méfie de la situation au sein de l'établissement. C'est vrai que cela donne un message un peu négatif au sein de l'établissement. Je trouve qu'un rappel de loi ne doit pas figurer dans un règlement intérieur d'une composante ou d'un service. Nous avons d'autres cellules qui gèrent ce genre de situation en cas de délit ou en cas d'infraction. On aimerait bien que l'institut mette en place d'autres suivis ; d'autres cellules ; de l'écoute ou bien se baser sur la pédagogie – chose qui existe déjà au niveau central, ou se baser plutôt sur la pédagogie que sur ce genre de document à faire signer aux étudiants.

**Christel BRUMENT – élue sur la liste Tous ULHN :** Effectivement, à la lecture de la proposition de nouveau règlement intérieur, je ne vais pas vous mentir, vraiment j'ai eu peur. Je me suis dit « qu'est-ce qui s'est passé à l'IUT » ? ça a été ma première réaction. Je me suis dit compte tenu des instances et des services à disposition de l'IUT ; de notre établissement ; de notre institution, vraiment je me suis dit mais qu'est-ce qui s'est passé ? à quel point ? qui est harcelé ? est-ce que ce sont des étudiants en situation de handicap ? des personnels en situation de handicap ? des femmes ? Qu'est-ce qui se passe à l'IUT ? Cela a été ma première réaction. Ensuite, rappeler la loi de cette façon – mais j'ai envie de dire, je ne suis pas juriste – je crois qu'on doit tous connaître la loi. Alors après qu'il y ait des règles de vie au sein de l'IUT. Et puis, la dernière chose et je crois qu'il y a une volonté affirmée de notre établissement ; de notre institution, à lutter contre toutes les formes de discrimination ; contre toutes les formes d'intolérance ; contre toutes les formes de maltraitance. Franchement et je ne sais pas si ça a été angoissant pour les autres, mais personnellement moi ça m'a fait peur.

**Le Président :** Avant de donner d'autres paroles, vraiment j'insiste. Je n'ai pas de problème avec le rappel à la loi. Par moments, il faut savoir le faire. Je n'ai surtout rien contre une action forte sur les VSS. On doit le faire. C'est juste que ça n'est pas la place - pour moi, dans un règlement intérieur et a fortiori compte tenu de comment cela peut être perçu par les jeunes qui arrivent à l'université et notamment à l'IUT.

**Marie BONNIN – Directrice des ressources humaines :** Je voulais juste compléter en précisant qu'en tant que référente égalité et ayant mis en place la cellule d'écoute, de soutien, d'analyse et de médiation (la CESAM) mais aussi le questionnaire anonyme en ligne pour signaler des violences sexistes et sexuelles. Questionnaire qui est accessible depuis notre site internet ; qui rappelle déjà dans un pavé dédié, l'engagement de l'université pour la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et notamment tous les aspects réglementaires mais aussi tout ce qui existe en tant que ressources pour s'informer ; se former ; aller plus loin. Voilà, tout figure déjà sur notre site internet. Je pense que si j'avais été associée aux travaux de mise en place du règlement intérieur notamment sur tous ces volets : lutte contre les discriminations et VSS, on aurait pu en discuter avant et peut-être qu'on aurait trouvé une autre façon de valoriser l'engagement de l'IUT dans ses actions.

**Nolan MICHEL – élu sur la liste FED'LH et les assos :** Je vais rejoindre un peu les propos qui ont été dits. Ça n'a pas sa place dans un règlement intérieur. Ça a sa place dans une charte. Ça a sa place dans un plan. Après de faire des rappels ; de mettre des cadres, je trouve que c'est une bonne idée. On l'a fait dernièrement au dernier conseil d'administration avec le règlement intérieur de l'ULHN. Oui, il faut le faire. Mais de faire un rappel aussi imposant, je n'en vois pas l'intérêt et surtout on parle de communication. Honnêtement, quel étudiant va lire le règlement intérieur avant de le signer. Car il y a aussi cela ; le fait de vouloir faire signer le règlement intérieur. C'est une question qui a été posée en commission des statuts : comment ils vont faire ? comment vous allez faire à l'IUT pour savoir quel étudiant va l'avoir signé ou pas ? est-ce que ce sera signé par les personnels ? est-ce que ce sera signé par les enseignants ? et ensuite après, qui va le lire ? parce qu'honnêtement un étudiant ne lira pas le règlement intérieur. Il faut être aussi logique. Au collège, on ne le lit pas. Au lycée, on ne le lit pas. Ça n'est pas en arrivant à l'université qu'on va changer les choses. Aujourd'hui, un étudiant ne lira pas le règlement intérieur. Les parents le liront peut-être un peu plus. Je ne vois pas l'intérêt de le mettre de façon aussi importante dans ce règlement intérieur.

**Chrystèle VERZELLONI – élue sur la liste CDUH – SGEN-CFDT :** Je voulais rappeler que je suis membre de la commission des statuts ; que tous les arguments ont été longuement mis sur la table ; qu'on a essayé – plutôt longuement – de convaincre l'équipe de l'IUT que cette idée était très noble et intéressante mais que ça n'était pas la place du règlement intérieur. C'est vrai qu'ils n'ont pas souhaité modifier tout cela. Ils nous ont vraiment dit que c'était urgent ; qu'à l'IUT, on en avait un grand besoin et qu'ils étaient persuadés que c'était le moyen d'arriver à faire mieux. Moi, j'avais proposé le plan d'actions puisque c'est un portage très politique surtout qu'on a une direction adjointe qui serait en charge des VSS. Donc vraiment rattacher ça à une équipe parce que le règlement intérieur n'est pas censé être modifié à chaque changement d'équipe de direction. La charte a été évoquée. On a vraiment essayé de les convaincre. Ils étaient très fermes dans leur position. Du coup, on a quand même décidé à la fin de les laisser expérimenter ce dispositif via le règlement intérieur ; tellement ils sont persuadés que ça ira mieux. Mais tous les arguments ont été longuement utilisés.

**François MARIN – élu sur la liste CDUH – SGEN-CFDT :** Je partage l'essentiel de ce qui a été dit, à savoir que la lutte contre les VSS, de toutes façons, est très importante dans toutes les composantes, laboratoires, services. Ça n'est pas la peine et ça n'a rien à faire dans un règlement intérieur, à mon sens. Je voterai contre.

**Gaëlle BERTRAND – élue sur la liste Ensemble pour l'ULHN :** Je précise que moi aussi j'étais présente à la commission des statuts. En effet, toutes les choses qui sont dites aujourd'hui ont été aussi évoquées. Je précise quand même que ça a été voté à l'unanimité et c'est pour cela que, moi, je ne voterai pas contre. Ces éléments là ; toutes ces choses posent question, en effet. Il a été rappelé qu'on n'était pas obligés de faire un rappel à la loi ; qu'une charte aurait pu être suffisante ; qu'il va y avoir ça : ça crée en effet un climat de suspicion aussi. Les arguments essentiels, il y avait : le président du conseil d'institut était là – Luc SAUVAGE, qui s'est appuyé sur l'expérience en entreprise en disant

qu'en mettant ça en avant, c'était un outil important et que ça permettait aussi de s'appuyer, en cas de problème, qu'on avait un outil à notre disposition. De façon, à être cohérente, je ne voterai pas.

**Le Président :** Tu t'appuies sur la loi ; ça n'est pas un outil. Le problème de cohérence ; ce qui est débattu en commission des statuts, c'est bien de savoir si ça a du sens que ce soit traité ensuite en conseil d'administration. Votre vote n'a pas valeur de décision sinon cela ne sert à rien qu'on se réunisse ensuite en conseil d'administration. Donc, finalement, en commission des statuts, tu as fait exactement la même chose que moi, c'est à ne pas perturber la suite du processus et laisser ce document arriver au débat en conseil d'administration. Donc, il n'y a pas de problème de cohérence. Une fois que le débat a eu lieu en conseil d'administration – parce que c'est celui-là qui compte, de dire « maintenant que j'ai tout entendu, voilà ma décision ». Une fois que j'ai dit ça, tu fais effectivement ce que tu veux. Mais il ne faut pas se sentir lié à un avis que l'on donne en commission ; qui n'a pas d'autre prérogative que d'accompagner les travaux qui amènent les documents sur la table des administrateurs. Qu'il n'y ait pas d'ambiguïté sur l'exercice.

**Mickaël PIVRON – élu sur la liste Ensemble pour l'ULHN :** Justement, moi je trouve que c'est assez ambigu. J'avoue être un peu gêné depuis le début des débats. Le directeur avait présenté, plusieurs fois, l'avancée des travaux en conseil de direction c'est-à-dire devant les chefs de départements. Je fais partie des quelques-uns à avoir émis ce genre de remarques. Je ne vais pas revenir dessus en disant c'est un avis ; c'est une remarque mais de toutes façons, il y aura des instances derrière et j'avoue être quand même très surpris d'entendre que plusieurs membres de la commission des statuts aujourd'hui disent « ce n'est pas cohérent » ; « ce n'est pas comme cela que ça doit être fait ». Pourquoi ne pas appuyer le problème en ne votant pas à l'unanimité ? S'il y a un vote à l'unanimité de la commission des statuts, c'est que quand même cela ne dérangeait pas tant que ça. Ça me paraît bizarre. Si la commission des statuts, comme plusieurs l'ont dit : « on a insisté » ; « on a essayé » ; « ils étaient vraiment volontaires » ; « ils voulaient » etc. C'est quand même le rôle de la commission des statuts de mettre une petite barrière même s'il faut l'accompagner jusque-ici.

**Le Président :** Il s'est passé ce qui se passe souvent. C'est qu'en fine, chacun a dit ce qu'il avait à dire et derrière on ne va pas empêcher les collègues de présenter leur document et de toutes façons, c'est le conseil d'administration qui s'en débrouillera. Ça arrive sur ce sujet comme ça arrive sur plein d'autres. Mais ça ne veut pas dire que je ne suis pas d'accord avec toi.

**Mickaël PIVRON – élu sur la liste Ensemble pour l'ULHN :** Il y a une différence entre ne pas empêcher la poursuite du système administratif et montrer que, dans cette poursuite, il y a eu un moment ; un débat avec quelque chose. Je m'attendais à ce qu'il y ait un vote beaucoup plus mitigé pas une acceptation à l'unanimité avec tout ce qu'on entend aujourd'hui.

**Le Président :** Je souscris.

**Hugues DUFLO – Directeur de l'IUT :** Je n'ai pas dit tout à l'heure que le conseil d'institut avait voté avec l'unanimité moins une abstention. Ça, c'est sur le vote du statut. Après effectivement, j'insiste sur la volonté de faire apparaître cette partie ci. Si tout le monde est sensé connaître la loi, à ce moment, on n'a pas besoin de faire de règlement intérieur non plus.

**Le Président :** Le règlement intérieur est là pour spécifier, dans le cadre de la loi, des fonctionnements propres à ton établissement. Il est là tout le problème, c'est qu'il y a une confusion sur l'exercice.

**Hugues DUFLO – Directeur de l'IUT :** Je remercie ceux qui ont lu le document. Apparemment, comme les étudiants ne vont pas le lire, ça ne va pas choquer grand monde non plus. C'est un peu l'ambiguïté de la chose. Je rappelle qu'on veut que ce règlement soit un outil. Alors, effectivement, il y a des articles qui sont des redites de la loi. On cite l'article et on décrit ce qu'il y a dedans. Ça n'est pas un copié-collé

de la loi. Il y a l'article qui fait référence et qui décrit complètement et plus que ce qu'on a mis dans notre règlement intérieur. Ça n'est pas une interprétation. C'est juste un résumé de ce qui est écrit dans la loi.

**Le Président :** C'est le problème du résumé. Je suis désolé mais tout résumé est une interprétation. Ou bien tu ouvres les guillemets en sachant qu'à chaque fois que tu arrêtes les guillemets, tu enlèves de nouveau une partie du texte réglementaire, soit tu cites le texte réglementaire et il faut aller lire le texte réglementaire. Le résumé est une interprétation.

**Hugues DUFLO – Directeur de l'IUT :** Au départ, on avait mis des extraits d'article de loi et puis les collègues de la DIRAC nous ont dit qu'effectivement si la loi changeait, on était obligés de refaire voter notre règlement intérieur. C'est pour cela qu'on a mis juste les numéros et le contenu – ou une interprétation si on veut, du texte. Effectivement le poids de cette partie – ça n'est pas 7 pages, c'est 3 pages et demie ; c'est encore une fois vraiment une volonté d'affichage et d'action de l'IUT dans ce domaine avec, comme c'est écrit sur la délibération, une tolérance 0.

**Le Président :** Tu vois là, c'est exactement la réponse qu'il ne fallait pas faire. « Bah, je ne sais pas » : voilà exactement pourquoi je voterai contre. Maintenant, je pense que les avis sont assez tranchés. On ne va pas débattre pendant des heures. Tu peux effectivement conclure tranquillement et derrière on va voter et puis on verra bien. Il n'y a pas de problème. « Je ne sais pas », franchement ça m'énerve. C'est comme quand les collègues disent « bah, je ne savais pas qu'il y avait une référente égalité à l'université ».

**Hugues DUFLO – Directeur de l'IUT :** Est-ce qu'on fait un vote sur la présence du titre 1 dans le règlement intérieur ? Non, c'est tout le document ? C'est une question que je pose.

**Fabien SNOCCQ – Elu sur la liste Tous ULHN :** Quand on lit le règlement, moi j'ai l'impression que le règlement intérieur de l'IUT commence au titre 2 en fait. Vraiment quand on lit, je vois le règlement intérieur au titre 2. Avant, tous les rappels à la loi n'ont pas lieu dans un règlement intérieur. Effectivement, il y a des moyens d'action ; il y a des gens qui sont là s'il y a des problématiques et je pense qu'il faut les solliciter pour pouvoir agir rapidement. Je ne vois pas l'intérêt de mettre tout ça en moyen d'action. Je ne le vois pas, très clairement.

**Le Président :** Je ne voudrais pas censurer quelqu'un avec mon agacement momentané. Je reprends : est-ce que quelqu'un veut prendre la parole ?

**Jean-Marc ROY – élu sur la liste Ensemble pour l'ULHN :** J'ai assez soutenu le projet des collègues de l'IUT alors qu'au départ, quand j'ai commencé à parler, évidemment j'avais un peu les mêmes réflexions qu'a le conseil d'administration aujourd'hui parce que finalement ça ne correspond pas à notre tradition universitaire d'avoir ce genre de dispositions pénales dans un règlement intérieur d'université. D'un point de vue juridique, non pas qu'il y ait un problème à rappeler la loi dans un règlement intérieur – je ne vois pas de problème particulier ; de toutes façons la hiérarchie des normes s'imposera, et ce règlement intérieur sera soumis aux dispositions législatives. Mais ce que j'ai senti, au bout d'un moment dans la conversation, c'est ça qui m'a fait basculer et qui m'a poussé à appuyer les collègues de l'IUT, c'est que j'ai senti qu'il y avait un besoin parce qu'ils ont fait beaucoup de réunions, comme ils l'ont dit. Ils ont beaucoup travaillé sur ce texte et au bout d'un moment, je me suis dit « ils n'en sont pas arrivés là sans qu'il y ait un besoin ». Alors peut-être que la réponse n'était pas totalement appropriée, je suis prêt à l'entendre mais je pense que pour eux, c'était important de trouver une solution à des problèmes qu'ils ont rencontrés. C'est pour cela que finalement la commission des statuts a fini par adopter ce texte à l'unanimité. Ça n'est pas non plus par absence de sérieux ou de travail qu'on a fini par adopter ce texte. C'est le fruit d'une délibération. On a senti leurs besoins et on a adopté ce texte. Maintenant, évidemment, il reste au conseil d'administration à se

prononcer sur la question. Je rappellerai simplement, d'un point de vue strictement juridique, que la loi n'est pas anxiogène. C'est l'absence de loi qui est anxiogène.

**Le Président** : Je n'ai jamais dit que la loi était anxiogène. J'ai dit que la loi, présentée comme cela, dans ce document, peut effectivement être anxiogène. Il faudra me démontrer le contraire.

**Jean-Marc ROY – élu sur la liste Ensemble pour l'ULHN** : L'absence de loi devient extrêmement anxiogène. Je pense qu'il ne faut pas culpabiliser d'avoir des lois ; qu'il ne faut pas culpabiliser de les rappeler. Après, d'un point de vue pédagogique, ce n'est peut-être pas le bon document. Cela peut se discuter.

**Le Président** : C'est ce que je dis depuis le début.

**Jean-Marc ROY – élu sur la liste Ensemble pour l'ULHN** : Mais on doit être fiers quand même d'avoir ces lois.

**Marie BONNIN – Directrice des ressources humaines** : Je voulais juste finir en précisant qu'en fait, à la lecture du document, on a l'impression que l'université ne fait pas ; mais l'IUT fait, en revanche. Quand on dit : « l'IUT garantit la protection des lanceurs d'alerte », quand on va sur le site internet de l'université, dont l'IUT fait partie, on a quand même bien un référent lanceur d'alerte qui est là pour les protéger. Donc, tout cela existe déjà et je trouve que c'est dommage qu'à la lecture d'un document, on ait l'impression que finalement ça n'existe pas à l'université mais heureusement l'IUT l'a mis en place.

**Hugues DUFLO – Directrice des ressources humaines** : Effectivement, c'est dommage que Caroline n'ait pas pu assister aux dernières réunions. C'est aussi pour cela qu'on a invité aussi Caroline en tant que VP pour que tout le monde soit dans la boucle. On a invité effectivement la DIRAC dans les deux dernières réunions mais c'est vrai que toi, Marie, je n'ai pas pensé à te mettre dans la boucle.

**Le Président** : Hugues, on est bien d'accord que j'ai dit très clairement que je ne critiquais ni l'intention de départ, ni la méthode. Mais à la fin, j'ai quand même le droit d'avoir un avis sur le sujet et de le défendre car je suis président, soit mais je suis aussi administrateur et je le donne et je le répète. Ça donnera explication de vote en ce qui me concerne. Je ne conteste par la démarche de l'IUT en la matière. Je ne souscris pas complètement à la manière de présenter les choses (cf ce que vient de dire Marie). Je continuerai d'appuyer toutes les actions sur les VSS comme nous le faisons à l'échelle de l'établissement. J'ai entendu le besoin et je peux y souscrire – exprimé par l'IUT – de communiquer plus clairement ; plus fermement aussi auprès des étudiants sur un certain nombre de choses à respecter mais ça n'a pas sa place dans un règlement intérieur. La forme ne correspond pas – de mon point de vue, à ce que nous devons avoir en termes de documents réglementaires dans notre établissement et c'est donc pour cela – et rien d'autre, que je voterai contre. L'avenir nous dira si ce que je viens de dire –je crois, très clairement, diffusera sur l'ensemble de l'établissement. Voilà les raisons pour lesquelles je vote contre ; pas pour autre chose. On passe au vote. Pour le coup, le résultat risque d'être mitigé. Rappelez-vous que certains ont des procurations. On peut en faire un état si vous voulez. Perrine, on se fait un petit rappel des procurations pour ceux qui sont là.

**Perrine DEPORTE – Directrice de la direction des affaires juridiques** : Je rappelle les procurations :

- Monsieur AMMAMI à Vina DYCK
- Madame AFIOUNI à Damien LEDUC
- Madame AVICEAU à Monsieur SNOCCQ
- Madame BARENTON GUILLAS à Monsieur LAGES DOS SANTOS
- Monsieur BARRET à Monsieur PIVRON



- Madame BAYEUX à Madame BRUMENT
- Monsieur BENTO DA COSTA à Monsieur BRIERE
- Madame DUPUIS à Monsieur MICHEL
- Madame GUEROULT à Monsieur ROY
- Madame LANGLOIS à Monsieur KHARMICH est arrivée en séance depuis.
- Monsieur PREVEL à Madame DE VRIESE
- Monsieur SAINT-MARTIN à Madame CHEVE

**Le Président** : Le Président propose à Hugues DUFLO de retravailler ce règlement intérieur en ayant manifestement un titre 1 d'une autre nature et si vous devez faire mention d'une action particulière ou d'un rappel à un certain nombre de règles et lois, il va falloir trouver un autre vecteur et je vous invite à regarder plutôt les plans, le document unique de prévention. N'hésitez pas à travailler avec cela ; à travailler ce sujet avec la référente égalité. Je le répète et je pense que les collègues s'associeront à moi, ce vote ne traduit pas une opposition à continuer à développer notre action sur les VSS. Ce vote ne s'oppose pas à travailler la communication, pourquoi pas de manière plus ferme auprès des étudiants sur le cadre de vie et le cadre réglementaire qu'ils doivent respecter. Nous parlons essentiellement de forme.  
On termine par deux conventions.

- ▶ **Le règlement intérieur de l'IUT est rejeté par 26 voix contre 5 abstentions**

### Conventions


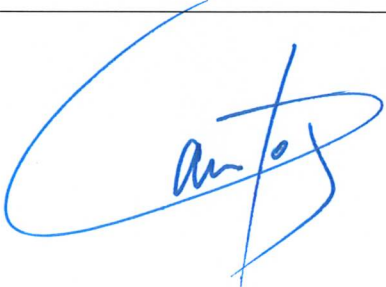
**Perrine DEPORTE – Directrice des affaires juridiques** : Deux conventions internationales à mettre au vote : une avec l'institut universitaire bilingue du littoral INUBIL au Cameroun portée par Damien GUILBERT. C'est un premier partenariat. L'offre de formation d'INUBIL est en lien direct avec les formations d'ingénieur proposées à l'ISEL. Ce partenariat permettra aux étudiants d'INUBIL de poursuivre leurs études au sein des formations offertes à l'université et qui sont parfaitement adaptées à leurs formations. On avait beaucoup d'objectifs très précis. J'en ai choisi quelques-uns qui concernent la mobilité étudiante : accompagner le cycle d'ingénieur à INUBIL à Douala pour accompagner les formations de cycle d'ingénieur et enfin la mobilité entrante enseignant chercheur pour que les enseignants d'INUBIL puissent se déplacer à l'ULHN pour donner des séminaires et des cours dans leurs spécialités respectives. Il n'y avait pas d'autre point. C'est un accord- cadre assez solide avec beaucoup d'objectifs qui a été validé en CORIE le 12 mai 2025.

La deuxième convention avec l'institut supérieur de technologie de Mamou en Guinée. C'est une convention qui trouve son origine dans une volonté commune de renforcer les coopérations universitaires. On retrouve dans les objectifs principaux : les mobilités tant enseignantes qu'étudiantes et l'assistance et l'élaboration à l'harmonisation des programmes en vue de mettre une co-diplomation en place.

**Le Président :** Merci Perrine. Est-ce que cela amène des questions de votre part ? des observations ? des oppositions à adopter ces deux conventions ? des abstentions ?

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

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

<p>Le secrétaire de séance, <b>Zouhair KHARMICH</b> Tous ULHN</p>	<p>Le Président de l'Université, <b>Pedro LAGES DOS SANTOS</b></p>
	



## COMPTE RENDU DU CONSEIL D'ADMINISTRATION réuni le 16 octobre 2025

**Étaient présents** : AMMAMI Mohamed Tahar, BARAKAT Georges, BARON Marie-Laure, BRUMENT Christel, BARRAY Yoann, CHEVÉ Morgane, CORSON Nathalie, DE VRIÈSE Muriel, DUCROT Arnaud, KHARMICH Zouhair, LAGES DOS SANTOS Pedro, LANGLOIS Emeline, LEDUC Damien, LE LUYER Mathilde, MARIN François, ROY Jean-Marc, SCHNEIDER Ioan, SNOCC Fabien, TAIBI Saïd, VERZELLONI Chrystèle.

**Étaient excusés** : AFIOUNI Nada, BARENTON-GUILLAS Julie, BARON Nicolas, BARREY Yoann, BENTO DA COSTA Lucas, BERTRAND Gaëlle, DUPUIS Laura, DYCK Vinayagamourthy, GUEROUT Christelle, ISMAEL NOURDINE Abdallah, LAVENU Nathan, LEVARAY Marie, PIVRON Mickaël, PREVEL Julien, SAINT MARTIN Florent.

**Assistaient en tant qu'invités** : BOIVIN Nathalie, CASTORIO Jean-Noël, DEPORTE Perrine, DUFLO Hugues, JAMBU Jérôme, LEFÈBVRE Dimitri, LE LUYER Juliette, PELLOIN Tanneguy, PICARD Céline, VERDURE Luc.

### ORDRE DU JOUR

- **Informations**
- **Gestion des ressources humaines :**
  - Campagne d'emplois 2026 – ajustement calibrage
- **Scolarité, offre de formation et vie universitaire :**
  - Demande d'accréditation hors vague de la licence professionnelle Gestion des risques industriels et technologiques
- **Statuts :**
  - Conventions

### **Informations générales**

Cette année, le Festival « kursus » a réuni 1 900 étudiants. Une belle opération au cours de laquelle les étudiants ont pu bénéficier de divers ateliers de 12h00 à 19h30 le 11 septembre.

6 laboratoires de recherche ; 8 collègues enseignants chercheurs et 7 doctorants présents sur les 15 séquences de programmation ont participé à « Sur les épaules des géants », manifestation à laquelle contribue l'université en partenariat avec la Ville du Havre. 942 personnes ont assisté aux séquences incluant nos collègues scientifiques de l'ULHN et 1 592 personnes ont été recensées au total.

La Fête de la Science a accueilli 3 681 visiteurs au total (sur 3 jours). 1 385 ont participé à un atelier, une conférence ou un spectacle. Du CP au lycée, 1 941 scolaires sont venus (79 classes ou groupes). Un focus sur la seule journée du samedi (hors public scolaire) : 1 644 visiteurs. On enregistre 186 spectateurs pour « Les murmures ont des oreilles » et 23 porteurs de projets mobilisés cette année. Les chiffres sont très bons puisqu'ils annoncent une augmentation de 20 % de la fréquentation notamment liée à la mobilisation de tous les collègues. Ne pouvant tous les nommer, l'implication dans

l'organisation d'Alice MICHONNET a été remarquée. Un grand merci à tous les collègues qui se sont mobilisés : BIATSS comme enseignants chercheurs.

Pour conclure, **le Président** remercie tous les collègues qui se sont mobilisés sur les deux opérations : « Kursus » et « Sur les épaules des géants » citées précédemment. L'université a été, une nouvelle fois, au rendez-vous et a montré toute la belle énergie de notre campus universitaire.

La semaine prochaine :

L'université participe à plusieurs séquences sur le village de la Transat Café L'Or. Elle tient un stand avec les autres partenaires du campus. La mobilisation des collègues (BIATSS comme enseignants chercheurs) est extrêmement satisfaisante. Leur présence va permettre de renseigner le public sur l'université. Venez nombreux sur le stand.

Le 22 octobre, sur le site Frissard dans les locaux de l'IUT, est organisée une rencontre avec les personnels ; un des skippers (Thimothé POLET) et Paul Adam, président de ligue de voile de Normandie pour renouveler notre collaboration et d'évoquer un projet dans le cadre du Campus Polytechnique qui est la création du Hub « Sports Académie » : comment les partenaires au Havre saisissent l'événement pour parler du développement du sport et en particulier du nautisme au Havre ? Venez nombreux vous inscrire à la rencontre avec Thimothé POLET sur le temps du déjeuner.

La visite, le 23 octobre prochain, du directeur général de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle (Olivier GINEZ) et de la rectrice (Valérie CABUIL) se fera en parallèle de l'accueil des recteurs d'université de l'Alliance Européenne qui seront présents (les 23 et 24 octobre) pour quelques temps forts, à savoir le jeudi 23/10 : inauguration du Hub International ; conférence ERASMUS et échange sur les mobilités dans le cadre de l'alliance et le vendredi 24/10, le conseil d'administration de l'alliance, le matin. Venez à la rencontre des présidents d'université de l'alliance. L'occasion est donnée d'échanger avec eux sur les points communs ; les opportunités ; les potentialités de collaboration au sein de notre Alliance Européenne.

Les chefs d'établissement de la COMUE ont souhaité faire un point d'information dès leur premier CA de l'année universitaire sur l'évolution de la politique de sites en Normandie. Le CA de Normandie Université va être saisi prochainement de la volonté des membres de faire évoluer cette politique. Suite aux dernières élections à la tête des établissements normands et des positions des différentes équipes de direction, la COMUE n'ira pas au-delà de la fin du contrat en cours soit au 31 décembre 2027. La volonté de certains est d'accélérer. Dans ces conditions, un débat a été ouvert entre chefs d'établissement et une réflexion sur l'évolution, dans les prochains mois, de la politique de site et donc de la COMUE. Un consensus se dessine vers une convention de coordination territoriale afin de gagner en souplesse et d'être plus en phase avec la réalité de la coopération à l'échelle normande.

Pour rappel, la COMUE Normandie Université regroupe en tant que membres fondateurs les universités de Caen Normandie ; Rouen Normandie ; Le Havre Normandie et les 2 écoles d'ingénieurs (ENSI Caen et l'INSA Rouen) ainsi que l'école d'architecture (ENSA Normandie). Les partenaires associés sont Builders École d'ingénieurs ; CESI ; l'ESIGELEC ; UniLaSalle ; l'ESAM Caen/Cherbourg ; l'ESADHaR ; l'EM Normandie ; NEOMA Business School ; le CHU de Caen Normandie ; le CHU de Rouen Normandie ; le Centre François Baclesse ; le CROUS Normandie et le GIP Labéo. Les missions principales de coordination territoriale de la COMUE Normandie Université comprennent la définition et la mise en œuvre d'une stratégie commune de recherche ; la coordination des politiques de formation doctorale ; le développement d'une politique partagée d'attractivité régionale et internationale ; la mutualisation des services infrastructures pour les établissements membres ; l'animation de dispositifs fédérateurs et la représentation régionale auprès des instances et partenaires institutionnels.

**Le Président** fait un focus rapide sur Normandie Valorisation puisque la COMUE dispose aussi de compétences propres exercées par délégation des membres fondateurs au premier rang desquels les actions en matière de transfert technologique de la recherche. Cette compétence est dévolue à

Normandie Valorisation qui est structurée en SADC (service à comptabilité distincte). Elle gère les droits de propriété intellectuelle, la maturation des innovations et les activités de transfert technologique des actifs immatériels des membres de la COMUE et de ses partenaires (CNRS ; INSERM et CLCC Bécquerel). Normandie Valorisation a été labellisée « société d'accélération de transfert expérimental » par le PIA en 2017 puis en 2023. Les membres fondateurs travaillant à l'évolution vers une convention de coordination territoriale et loin de constituer un recul dans la volonté de coordination sur des objets partagés, sont tous d'accord pour que cette évolution vise à adopter un cadre plus souple et pragmatique ; adapté aux enjeux actuels de coordination de l'ESR normand tout en conservant les acquis collaboratifs, à savoir : l'animation du collège des écoles doctorales ; la mutualisation des services dispositifs d'appui à l'innovation et à la valorisation (le PUI – pôle universitaire d'innovation notamment) et les actions liées à la science ouverte, aux services de documentation et aux enjeux relatifs à la coordination dans le domaine du numérique notamment. Si certaines des missions assurées par la COMUE peuvent aisément être transférées dans le cadre de la future convention de coordination territoriale, d'autres comme Normandie Valorisation nécessitent un repositionnement. Le conseil des membres propose donc de travailler en avance de phase sur le bloc « innovation » et ce d'autant que des positions seront prises très prochainement par l'Etat quant à la poursuite des pôles universitaires d'innovation. Cette évolution doit donc s'effectuer rapidement afin de clarifier la gouvernance du pôle universitaire d'innovation avant cette évaluation.

D'ores et déjà, le **Président** souhaite informer que les membres fondateurs ont décidé que le portage du pôle universitaire d'innovation serait repris par l'université de Caen Normandie pour le compte de l'ensemble du collectif normand rassemblé dans le projet PUI dans le cadre de la future convention de coordination territoriale. Les membres fondateurs de la COMUE proposent également de transformer Normandie Valorisation en service inter-établissements de façon à maintenir la mutualisation des missions autour du transfert de technologie assuré par Normandie Valorisation et de transférer le portage de cette action à l'université de Caen Normandie. Il permettra d'assurer la poursuite des missions de la SAT au service du collectif normand notamment la gestion de la propriété intellectuelle ; le transfert de technologie à valorisation des résultats scientifiques et l'opération des programmes de prématuration et maturation. Sachant que le PUI Normandie et Normandie Valorisation sont imbriqués, il est raisonnable que le bloc innovation composé notamment de Normandie Valorisation et du PUI soit porté par le même établissement. C'est dans ce cadre que les membres ont voté à l'unanimité le portage par l'université de Caen du PUI normand et du service inter-établissements Normandie Valorisation au bénéfice du collectif.

Le sujet est « technique ». Il concerne l'avenir, l'évaluation du pôle universitaire d'innovation et donc de Normandie Valorisation qui en est une brique fondamentale. Ce consensus autour de l'évolution de la coordination normande vers une convention de coordination territoriale amène à évoquer le rôle de la COMUE dans ce type de dispositif et à un démantèlement progressif de la COMUE Normandie Université.

**Le Président** insiste sur un point important : les chefs d'établissement prennent toutes les précautions (d'un point de vue méthodologique) pour préserver les conséquences RH de l'évolution de la COMUE. Ce sont quelques personnels titulaires et quelques personnels contractuels sur projets. Les chefs d'établissement sont tributaires de la manière dont le ministère accompagnera cette évolution.

Nous faisons partie des trois dernières COMUE encore existantes en France, alors que les deux autres devraient prochainement être démantelées. Il est important de souligner que seul un consensus entre les chefs d'établissement sur l'évolution nécessaire des missions majeures de notre COMUE pourra convaincre l'État de maintenir son existence ainsi que les moyens qui lui sont attribués. Ce consensus est également essentiel pour démontrer la crédibilité du maintien d'une COMUE. Toutefois, même dans ce cas, aucune garantie de pérennité ne peut être assurée.

**Le Président** répète que toutes les personnes qui donnent des dates, des modalités pour la fin de la COMUE, font de la désinformation. La seule date qui vaille aujourd'hui est celle de la fin du contrat : le 31 décembre 2027. Le seul échange ou débat opinés, c'est la position des chefs d'établissement qui sont

arrivés à la conclusion d'une évolution vers une convention de coordination territoriale. Les chefs d'établissement devront rendre des comptes sur la manière dont la situation sera gérée dans les semaines et les mois qui viennent et notamment cette volonté commune de préserver au maximum les ressources humaines qui sont aujourd'hui affectées à la COMUE. Tout le reste n'est que spéculation. Les instances des établissements – comme celles de la COMUE – vont être saisies formellement. Cependant, une information devait être donnée aux instances avant de confronter les élus avec des décisions à prendre par des votes avant la fin de l'année civile 2025. Les chefs d'établissement rencontreront les personnels de la COMUE, courant novembre, de manière à s'émanciper de toute rumeur ; répondre directement aux interrogations des collègues et affirmer la volonté commune de préserver l'ensemble des moyens RH dont dispose aujourd'hui la COMUE.

Répondant à la question de **Marie-Laure BARON** sur le nombre de personnels concernés : environ 30 contractuels sur projets et 32 titulaires, **le Président** a pu donner le chiffre précis (après confirmation de son équipe pendant la séance).

Depuis 2019, la FSU décrit ce processus constatant qu'aucune université n'avait vraiment fait vivre cet établissement. **Georges BARAKAT** rappelle la décision de la loi de 2013 et le modèle normand qui a été choisi : la maison commune. La confiance n'a jamais été au rendez-vous de tous les acteurs. La question est de savoir si l'Etat gère les territoires ou s'il veut faire des économies auprès des opérateurs de l'Etat. Pour certains de ces opérateurs, le sort est scellé ; c'est leur disparition. La coordination normande avec Normandie Valorisation qui a géré nos missions, a été une réussite. Les ressources numériques fonctionnent bien entre les établissements normands ; de même que les relations internationales mais il faudrait faire confiance aux havrais. Est-ce que les établissements veulent se respecter ? ou sortir un projet pour absorber l'autre ? L'Etat souhaite-t-il réellement que l'ESR soit géré sur le territoire normand ? car c'est le seul territoire qui a 3 agglomérations de taille importante et il ne peut pas être traité comme les autres sites. La FSU n'a pas présenté de liste pour les instances de la COMUE en 2019 estimant que la maison commune avait été détruite par les ministre, préfet, président de région ... qui n'ont jamais écouté la volonté des universitaires.

Afin qu'il n'y ait pas d'ambiguïté, **le Président** précise que l'accord entre les établissements, qu'il vient d'exposer, n'est pas le fruit d'une quelconque pression de l'Etat. Il sera l'occasion d'en reparler au CA de décembre notamment sur Normandie Valorisation et le PUI pour lesquels il faudra des délibérations.

Une dernière information donnée par **le Président** : la présence à cette séance de Tanneguy PELLOIN, représentant le rectorat.

Le Président donne ensuite la parole à **Perrine DEPORTE** pour présenter les :

#### **Quorum – procurations – secrétariat de séance**

25 personnes sont présentes ou représentées aujourd'hui avec 6 procurations :

- Nada AFIOUNI à Damien LEDUC
- Julie BARENTON-GUILLAS à Pedro LAGES DOS SANTOS
- Gaëlle BERTRAND à Muriel DE VRIESE
- Arnaud DUCROS à Yoann SCHNEIDER
- Florent SAINT-MARTIN à Morgane CHEVE
- Vina DICK à Mohammed HAMAMI

La secrétaire de séance est **Madame Emeline LANGLOIS**.

## Gestion des ressources humaines Campagne d'emplois 2026 – ajustement calibrage

Quelques éléments de rappel sont donnés par **le Président**. La campagne d'emplois a évolué en 2 phases, cette année : un pré-calibrage et un pré-profilage avant l'été pour faire des ajustements en fonction d'éléments nouveaux ou de la capacité des structures à réagir. Le pré-calibrage a été présenté en CSA du 27 mai ; au CA du 12 juin (avec unanimité). Pour les enseignants chercheurs et les enseignants, l'enveloppe de masse salariale convenue était de 4 PU ; 6 MC ; 5 ESAS et pour les BIATSS : 2 catégorie A ; 2 B et 2 C. Puis, une hypothèse de pré-profilage a été présentée au CSA du 24 juin ; au CAC du 1<sup>er</sup> juillet et au CA du 3 juillet (avec unanimité du CAC et du CA). Un courriel a été adressé le 2 septembre aux composantes, laboratoires et services pour faire parvenir tout argumentaire venant compléter les remontées de besoins faites avant l'été et ce, pour le 20 septembre 2025. Au vu de ces remontées de besoins, c'est la deuxième phase de la campagne d'emplois qui s'ouvre avec la définition du calibrage définitif. Il a déjà été présenté en CSA le 30 septembre. Il s'agit d'en discuter aujourd'hui au présent CA. Puis, la phase de profilage sera présentée en CSA le 4 novembre ; en CAC le 6 novembre et en CA le 13 novembre.

A l'ordre de ce jour, il est question d'un ajustement du calibrage et non de la validation des éléments proposés en juin. En effet, en phase de pré-profilage, une hypothèse supplémentaire avait été suggérée : 5 ESAS (pour seulement 4 remontées). La masse salariale ainsi dégagée pouvait servir pour 1 ESAS ou 1 autre recrutement. Au vu des discussions ; des tensions sur certaines disciplines ; de la convergence (ou non) entre laboratoires et composantes ; des stratégies solides, cela permettait une certaine latitude sur la répartition de ces possibilités de recrutement. La proposition de pré-profilage, faite à l'époque, considérait un nombre de recrutements supérieur à l'enveloppe totale sur laquelle un accord avait été conclu. L'enveloppe globale était de 1,7 M€. Le Président propose aujourd'hui d'augmenter cette enveloppe à 1,8 M€. 100 K€ supplémentaires permettraient de faire évoluer l'hypothèse de ventilation : 5 PU (au lieu de 4) ; 9 MC (au lieu de 6) ; 4 ESAS (car pas de demande supplémentaire) et pour les BIATSS : 3 catégorie A (au lieu de 2) ; 2 B et 3 C. Parmi les arguments retenus en faveur de cette ambition supplémentaire figurent quelques événements survenus cet été sur des disciplines en tension. Il s'agit de départs en mutation non prévus. Une situation devenait critique en section 06 gestion car 2 départs étaient officiels. L'autre discipline en tension est le droit, qui a été fragilisée par le départ d'un MCF vers le service juridique du conseil constitutionnel. Espérons qu'il portera haut les belles compétences de la formation havraise ! Pointant également la situation en droit, en raison des dysfonctionnements au niveau du département mais aussi entre les laboratoires CERMUD et LEXFEIM mandatés depuis longtemps pour travailler un projet commun (en formation comme en recherche), le Président

n'avait pas fait de proposition de recrutement pour les sections 1 à 3 et 4 pour la science politique. Depuis, un travail commun a été fait et des propositions claires ont été remises au président. Cette augmentation de calibrage permet d'être en capacité de soutenir un projet en droit mais aussi de réduire la tension sur cette discipline.

Rappelant qu'une campagne d'emplois se traduit dans un budget 2026 à faire accepter par la rectrice et le contexte défavorable aux recrutements dans les universités françaises, **le Président** ignore comment l'Etat – en la personne de la rectrice – va entendre ses arguments pour défendre la campagne d'emplois et appréhender son ambition, portée depuis plusieurs années et qu'il réaffirme ici. Son argumentaire est basé sur un déficit structurel pallié, depuis des années, grâce à des projets dynamiques méritant l'accompagnement de l'Etat ; par une capacité à trouver des financements ; par un engagement pris sur les recrutements contractuels qui n'ont pas vocation à se substituer aux recrutements de titulaires. Les arbitrages, une maîtrise plus grande des contraintes en matière d'élaboration des budgets et de l'audace rendent optimiste la défense d'une campagne d'emplois, loin d'être déraisonnable.



**Marie-Laure BARON** questionne sur le référentiel. 1,7 M€ était déjà un gros enjeu, avec 100 K€ de plus, quelle est la mesure de l'enjeu ? Peut-on anticiper les départs à la retraite ?

**Le Président** répond que l'enjeu est que, tous les ans, l'université présente un déficit de masse salariale. Il faut démontrer à l'Etat que ce déficit a du sens car il répond à la dynamique de projets qui s'appuie sur des femmes et des hommes et non à une capacité à rénover des bâtiments par exemple. Ne pouvant être anticipés, les départs à la retraite peuvent faire partie de l'argumentaire pour justifier d'une position solide dans le temps.

La situation de l'université par rapport à ses besoins (mettre des personnels dans les services ; des personnels devant les étudiants ...) est loin d'être comblée. C'est l'avis de **Georges BARAKAT**. Il invite chacun, dans la campagne d'emplois (d'autant plus augmentée par rapport aux prévisions du printemps dernier) à la soutenir de façon unanime. Depuis quelques années, la FSU soutient l'équipe présidentielle dans la campagne d'emplois car elle est consciente que la dynamique n'est pas favorable. Il appelle à ce que toutes les campagnes d'emplois avec des fonctionnaires titulaires soient soutenues. Pour les contractuels, il souhaite qu'ils soient stabilisés dans leur emploi, rassurés et donc titulaires.

La crédibilité de l'université réside dans ses atouts que **le Président** va exposer à la rectrice pour défendre une campagne d'emplois ambitieuse : sa dynamique de projets ; sa capacité à monter des partenariats ; à aller chercher d'autres types de financements ... Même si ces autres types de financements servent à recruter des contractuels, il fera la démonstration de sa politique en matière de pérennisation des projets pour maintenir le soutien de l'Etat sur du recrutement de titulaires. Notre établissement sait prendre des risques ; les assumer. Il doit expliquer le soutien de son conseil d'administration et être en capacité de soutenir le budget qui suit.

Le SGEN CFTD représenté par **François MARIN** soutient toujours les demandes de postes pérennes par rapport aux postes de contractuels. Il soutient complètement l'augmentation faite dans la proposition de ce jour au CA.

- **La campagne d'emplois 2026 dans son ajustement de calibrage est votée à l'unanimité.**

**Scolarité, offre de formation et vie universitaire**  
**Demande d'accréditation hors vague de la licence professionnelle**  
**« Gestion des risques industriels et technologiques »**

Sur la réforme des concours d'accès aux métiers du professorat, **Luc VERDURE**, vice-président en charge de la CFVU, explique que le concours (Bac + 5) passe à Bac +3 à partir du printemps 2026. Les titulaires du concours auront un statut d'élève fonctionnaire puis de fonctionnaire stagiaire. Les préparations aux concours se feront en L3 dans les licences disciplinaires et l'année prochaine, en L2 / L3 via des modules de préparation aux concours – valable pour les CAPES et le CRPE (professorat des écoles). En parallèle, va s'ouvrir une licence « professorat des écoles » dans les universités pour le CRPE spécifiquement. Pour la partie licence LPE « professorat des écoles » et les futurs Master qui accueilleront les lauréats des concours (master M2E – master enseignement et éducation), un travail en commun est effectué avec Rouen. La licence LPE ouvrira au Havre à la rentrée 2026 ainsi que le master M2E de la même manière que le MEEF actuellement sous l'égide de l'université de Rouen. Les modules de préparation aux concours (pour le professorat des écoles ou pour le CAPES) se feront à l'université LH Normandie même s'il existe des collaborations, dans ce cadre, avec Rouen notamment via l'inspection. L'ouverture est faite cette année pour le module de préparation aux concours pour le professorat des écoles et pour 7 CAPES : histoire/géo ; mathématiques ; anglais ; numérique et science de l'informatique ; sciences économiques et sociales ; physique/chimie et lettres. Des commissions de

recrutement ont été mises en place. Les effectifs prévus sont de 36 maximum par groupe. Aucun n'est complètement rempli. Le module de préparation aux concours pour le professorat des écoles est prévu pour une vingtaine d'étudiants : 15 en géographie ; 10 en mathématiques ; 8 en anglais ; un peu moins sur NSI / SES. En physique/chimie, le jury de recrutement a décidé de ne pas recruter l'unique candidat pour des raisons académiques. La préparation au CAPES de lettres n'a pas ouvert cette année pour un problème d'effectif enseignant. Ces modules de préparation aux concours sont prévus pour être ouverts l'année prochaine. L'enjeu local avec le MEEF est de permettre à des étudiants, des lycéens peu mobiles, de participer aux préparations au Havre pour accéder à ces métiers. L'enjeu est plus stratégique pour certaines licences qui, si elles n'ouvrent pas ces modules de préparation aux concours, risquent de voir une partie non négligeable – voire majoritaire – de leur flux d'étudiants disparaître pour aller à Rouen ou à Caen réaliser leur projet professionnel. Des remerciements sont adressés à toutes les équipes pédagogiques qui ont œuvré à ce projet.

Pourquoi une demande d'accréditation – hors vague – d'une mention de licence professionnelle ? Cette licence existe depuis plusieurs années ; dont le nom usuel est « inspection des sites industriels ». Elle est hébergée par l'IUT au département GMP dans la mention « sécurité des biens et des personnes ». **Luc VERDURE** explique que, lors du travail de renouvellement des fiches RNCP en 2024/2025 sur les licences pro, sont apparues des incohérences dans les différents parcours sur le territoire français. En l'occurrence, 2 licences professionnelles « inspection des sites industriels » sont identiques (Le Havre et Aix/Marseille université) avec des mentions professionnelles plutôt juridiques : « détective privé » ; « gestion d'agents de sécurité ». La difficulté de rédaction d'une fiche RNCP est conséquente. Proposition a été faite par le ministère de faire migrer une partie des parcours dans d'autres mentions de licences professionnelles. Dans la liste des licences professionnelles, une mention était « vide ». Les parcours qui existaient, ont disparu sûrement au cours de la réforme du BUT. Cette mention « vide » permet d'accueillir les 2 licences professionnelles « inspection des sites industriels » du Havre et d'Aix/Marseille sur une fiche RNCP adaptée au contenu de ces licences pro. L'université du Havre fait donc une demande d'accréditation – hors vague – de la mention de licence professionnelle « gestion des risques industriels et technologiques ».

- **La demande d'accréditation est votée à l'unanimité.**

### **Statuts Conventions**




2 accords sont présentés par **Perrine DEPORTE** : l'un avec l'université Santo Tomas (Colombie) et l'autre avec l'université Regina (Canada).

La première convention est prévue pour 4 ans ; portée par Damien GUILBERT à l'ISEL ; présentée en CORIE le 12 mai 2025 et a reçu un avis favorable. C'est une coopération orientée vers la mobilité étudiante. 2 étudiants envisagent un échange au printemps 2026. L'université Santo Tomas propose une formation d'ingénieur en commerces internationaux complémentaire de la formation d'ingénieur généraliste en logistique proposée par l'ISEL.

Concernant le deuxième accord-cadre, il est de 4 ans ; plutôt orienté « mobilité étudiante ». L'université Regina abrite une cité universitaire francophone qui participe activement au développement culturel, linguistique et professionnel de la communauté en offrant des cours et des programmes académiques et de la formation continue. L'objectif principal vise à établir des mobilités étudiantes au niveau Bachelor et Master en tirant partie de l'environnement bilingue de l'université de Régina.

- **Les deux conventions sont votées à l'unanimité.**

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

<p>Le secrétaire de séance, <b>Émeline LANGLOIS</b> Tous ULHN</p>	<p>Le Président de l'Université, <b>Pedro LAGES DOS SANTOS</b></p>
	  <p>UNIVERSITÉ LE HAVRE NORMANDIE</p> <p>Le Président de l'Université Le Havre Normandie</p>

**Pedro LAGES DOS SANTOS**