

---

## CONSEIL D'UFR PROCES-VERBAL N°9

20 juin 2019

---

**Membres élu.e.s présent.e.s** : Alexis AVDEEFF, Sébastien AUBINEAU, Stéphane BEAUD, Cédric BOUQUET, Valentin CATTIER, David CLARYS, Nadine DIEUDONNE-GLAD, Alain DUCOUSSO-LACAZE, Vanessa ERNST-MAILLET, Laurian FONTAINE, Anthony GAGNAIRE CIROT, Rémi GONZALEZ, Muriel GUERIN-COUTHIER, Chloé GUY, Aymeric HENAUULT, Anne JOLLET, Emilie KURDZIEL, Matthieu LEE, Benoît LEROUX, Véronique MEYER, Pauline QUEMART, Enzo SCHOON, Chimène SIREDEY, Cécile VOYER.

**Membres élu.e.s excusé.e.s** : Mathilde CARRIVE, Florian DUPERRE, Gilles MALANDAIN, Gilles MARMASSE, Fanette QUADRIO.

**Absent.e.s ayant donné procuration** : Mathilde CARRIVE à Benoît LEROUX ou à défaut Anne JOLLET, Florian DUPERRE à Anthony GAGNAIRE-CIROT, Gilles MALANDAIN à Anne JOLLET ou à défaut Benoît LEROUX, Gilles MARMASSE à Alain DUCOUSSO-LACAZE.

**Procurations après départ des élu.e.s** : Matthieu LEE à Vanessa ERNST-MAILLET, Pauline QUEMART à Cédric BOUQUET.

**Membres invité.e.s présent.e.s** : François BRIZAY, Héroïse BRUNE, Olivier CLOCHARD, Catherine ESNARD, Philippe GROSOS, Marion HAZA, Yvan HOCHET, François LUMINEAU, Philippe MAINTEROT, Eric MARCEAU, Marie-Amélie MARTINIE, Gilles MOREAU, Christian PAPINOT, Claire PORTAL, Jessica ROBERT, Nicolas VIBERT.

**Membres invité.e.s excusé.e.s** : Claire BEAUSSE, Patricia ETIEN, Vincent MICHEL, Emmanuelle VAREILLE.

**Membre invité exceptionnel** : Dominique ROYOUS

# 1. Présentation de la mission insertion de l'Université de Poitiers

- Intervention de Dominique Royoux, Vice-Président délégué à l'Orientation – Insertion à l'université de Poitiers :

Dominique Royoux remercie la direction de l'UFR de lui permettre de présenter les 2 missions que sont l'orientation et l'insertion.

Ces missions sont très imbriquées et prennent place dans un contexte national plus large qui est l'accompagnement BAC -3/BAC +3, terme générique donné à l'ensemble des dispositifs, des missions, des actions qui sont produites dans l'accompagnement des lycéens vers l'enseignement supérieur, des étudiant.e.s dans la réussite de leur cursus universitaire et la réussite étudiante dans son ensemble.

La démarche BAC -3/BAC +3 est particulièrement importante dans notre COMUE. Depuis 2-3 ans, nous avons un taux de réussite au baccalauréat, toutes séries confondues, égal ou supérieur à la moyenne nationale alors que le taux de poursuite aux études supérieures reste quant à lui, encore inférieur à la moyenne nationale. La mission de l'enseignement supérieur, mission d'information mais aussi d'épanouissement personnel et collectif, contribue à une meilleure insertion dans la vie et pas seulement professionnelle. Cette mission BAC -3/BAC +3 essaie de bien informer et d'explicitier les choix d'orientation possible dans l'enseignement supérieur, c'est aussi élargir les trajectoires d'études pour mieux réfléchir sur son parcours.

A l'université de Poitiers, l'insertion prend plusieurs formes avec des actions menées en étroite collaboration avec le Rectorat mais aussi de manière autonome avec l'université, avec beaucoup de missions conduites avec le lycée :

- les ambassad.eur.rice.s étudiant.e.s qui viennent expliquer ce qu'est l'enseignement supérieur notamment dans les lycées ruraux de l'Académie,
- création d'un jeu, UNIVERSITY, qui consiste à déconstruire les idées reçues et les représentations sur ce qu'est de suivre des études dans l'enseignement supérieur,
- actions également avec les prescripteurs d'orientation : immersions collectives qui concernent 4500 lycéens de l'Académie, et depuis 2017 mise en place d'immersions individuelles,
- autres actions : journées Portes Ouvertes, salons d'orientation, livrets répertoriant toutes les actions menées et le devoir d'accompagner les collègues de l'Education Nationale dans le déroulement de PARCOURSUP et les semaines d'orientation dès la seconde.

Ces actions menées contribuent à l'orientation des élèves et des étudiant.e.s de 1<sup>ère</sup> année et n'est pas annexe à tout ce qui est fait. Les conditions sociales, les conditions géographiques et certaines représentations restent encore des freins à l'orientation.

Avec la nouvelle offre de formation, la question s'est posée de comment amplifier ces démarches :

- Installation dans toutes les composantes du PPPE (Projet Personnel Professionnel de l'Etudiant) : il n'est pas question de former les étudiants à la connaissance des métiers possibles auxquels pourraient conduire telle ou telle formation mais de les inciter à découvrir et à continuer à approfondir les connaissances des trajectoires professionnelles, des formations possibles.
- Souhait de remettre en place l'action « Rebond » particulièrement efficace en matière de réorientation.

La mission orientation/insertion est conduite au sein des composantes mais également par l'intermédiaire du **Service d'accompagnement à la formation, l'insertion et la réussite étudiante** (SAFIRE), service commun de l'Université de Poitiers, qui permet de mener des actions collectives mais également individuelles avec des rendez-vous personnalisés possibles auprès des conseiller.e.s.

La commission Césure rentre également dans ce dispositif. La Césure « *est une suspension temporaire et volontaire des études qui a pour but d'acquérir une expérience professionnelle ou personnelle en France ou à l'étranger. Il peut ainsi s'agir de réaliser un projet entrepreneurial, social ou culturel, d'occuper des fonctions en entreprise, administration ou association* » (site du Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation).

Enfin les stages, de plus en plus nombreux : 9 200 stages par an sur les 28 000 étudiant.e.s que comptent l'université de Poitiers.

La direction de l'UFR remercie Dominique Royoux pour sa présentation synthétique et invite les collègues à poser leurs questions :

- Le département de sociologie fait part de la nécessité de faire un état des lieux de l'insertion au sein de l'établissement avec des chiffres, et indique également que les sociologues n'ont jamais été sollicité.e.s sur ces questions. Ils demandent à ce que ces chiffres soient rendus publics pour pouvoir faire un point sur : avant/après Parcoursup, le suivi de cohorte, qui vient à l'université, etc.  
Dominique Royoux acquiesce sur la nécessité de produire des chiffres sur ces questions et précise qu'il a présenté les choses comme un immense chantier avec un certain nombre de portes d'entrée opérationnelles construites avant, pendant et avec d'autres qui se construiront encore après, le tout dans l'urgence comme Parcoursup qui a été un vrai choc l'année dernière. Tout va mieux à présent avec des procédures temporelles bien mieux planifiées.
- La responsable du service InserCom précise également qu'il existe un service d'évaluation et de prospective à l'Université de Poitiers (SEEP) qui fait déjà des études annuelles obligatoires réglementairement sur les suivis de cohortes et leur devenir. Ces enquêtes, notamment sur le taux d'insertion 18 mois après les études, qui est le plus probant, ont des résultats très intéressants et plutôt satisfaisants.
- Le responsable du département de sociologie souhaite également attirer l'attention sur le problème de télescopage des stages et des TD. Le département de sociologie rencontre des difficultés, notamment pour les stages en lien avec les métiers de l'enseignement, les établissements scolaires souhaitant compacter la période des stages et non l'étaler dans le temps. Il y aurait donc nécessité de réfléchir à cette question sachant le calendrier de l'UP ne prévoit pas de période de stage.

## 2. Point Bibliothèque Universitaire Michel Foucault

### Prêts :

- Les prêts de la BU Michel Foucault ne cessent d'augmenter contrairement aux autres BU de l'université. Cela peut s'expliquer par le fait, qu'en sciences humaines et sociales, il y a un besoin en documents imprimés beaucoup plus important qu'en sciences dites « dures ». Les données sont disponibles en Annexe de ce compte-rendu.

### Documentation numérique :

⇒ Bilan des consultations en 2018 :

- Sur 1,25 millions de consultations, 250 000 consultations sont demandées à l'UFR SHA soit 20 % des consultations au total ce qui fait de l'UFR SHA la **2<sup>e</sup> composante de toute l'UP** tout public confondu.
- Les étudiant.e.s de Licence à l'UFR SHA sont le **2<sup>e</sup> public consultant** avec 90 % des consultations à l'UFR SHA.
- Le CRIHAM est le **5<sup>e</sup> laboratoire consultant** et le CESCUM le **7<sup>e</sup> laboratoire**
- La revue française de musicologie est la **7<sup>e</sup> revue la plus consultée**
- Les ressources les plus consultées sont Ebscohost (Psycinfo/Psycarticles), Cairn

En conclusion, l'UFR SHA est une composante particulièrement active en ce qui concerne les prêts de documents papiers mais également numériques.

#### Chantiers en cours :

- Désherbage des ouvrages d'Histoire de l'Art
- Déplacement des collections d'archéologie
- Tri des partitions du département de musicologie
- Déplacements d'un certain nombre de collections (Budé grec latin, religion...)

→ Déplacements qui peuvent perturber les usagers mais dont l'objectif est de positionner les collections au plus près du public.

#### Fin d'année 2019 :

- Désherbage en histoire (avec imports du campus)
- Installation de mobilier pour permettre de travailler à 2 / 4 personnes
- Banques d'accueil plus ergonomiques
- Désherbage en magasin sur le campus toute formation confondue

#### Formation documentaire :

Importance d'avoir un.e coordinat.eur.trice par département pour la formation documentaire dans le cadre de l'UE 6 afin de caler avant l'été les séances où vous souhaitez que la BUMF intervienne, notamment :

- Volume horaire et plages
- Modalités d'organisation
- Compétences travaillées
- Evaluation

#### Echanges :

- Qu'est-ce que le désherbage en bibliothèque ? Il s'agit de la nécessité de retirer certains documents pour pouvoir faire de la place aux nouvelles acquisitions.
- Quel est le volume retranché ? Très peu de mise à la poubelle, on compte quelque dizaine d'exemplaires sur une année. Le reste part en don à l'étranger. Actuellement, une cinquantaine de cartons attendent de partir dans les prochaines semaines.
- Quels sont les critères ? Les ouvrages en mauvais état, les ouvrages non empruntés tout en prenant en compte les spécificités de chaque discipline d'où les ouvrages mis de côté en magasin, et les ouvrages dont on sait qu'ils sont numérisés. Par précaution, 1 ou 2 ouvrages sont gardés sur l'ensemble du SCD.
- Les listes de tout ce qui sort des collections du SCD passent en conseil documentaire.
- Y-a-t-il des revues dont les abonnements sont arrêtés ? Il est rappelé qu'avant tout désabonnement, on s'assure que l'information reste accessible pour qu'il y ait toujours une garantie d'accès à la donnée. Les revues restent le point faible de la BU, la visibilité des revues dans le catalogue reste à améliorer. Cette question fera partie d'un futur chantier.
- Le budget des ressources électroniques a dépassé les autres budgets pour le SCD cette année. Pour avoir un ordre d'idée, le coût pour l'Encyclopédia Universalis est d'environ 10 000/15 000 euros à l'année. Ce coût est calculé en fonction du nombre d'étudiant.e.s sur l'UP.

### **3. Election de l'assesseur.e étudiant.e**

→ Candidature de Fanette Quadrio, élue étudiante, actuellement en L1 géographie.

Fanette Quadrio étant absente pour cause d'obligations professionnelles, un texte de présentation est lu en séance par les élu.e.s étudiant.e.s.

Le doyen ajoute qu'un.e assesseur.e étudiant.e aurait été un parfait relais ces dernières semaines entre la problématique des étudiant.e.s sur la rétention des notes et les différents services de l'UFR, la communication aurait été certainement facilitée.

Vote : Fanette Quadrio est élue avec 25 POUR et 2 BLANCS.

## 4. Vote des statuts de l'UFR

### □ Historique des échanges précédents :

- Envoi de la **version 1** des nouveaux statuts le 15 avril 2019 pour un retour le 7 mai 2019
- Envoi de la **version 2** le 15 mai 2019
- Discussion au conseil d'UFR du 16 mai 2019
- Envoi d'une **version 3** le 29 mai 2019 pour un retour avant le 13 juin 2019
- Envoi d'une **version 4** en amont du conseil de ce jour (correction de coquilles uniquement) avec une variante sans écriture inclusive. Il est en effet précisé que l'écriture inclusive a très peu de chance d'être admise par les instances. Cependant, la direction de l'UFR propose de voter les 2 versions. Le conseil insiste sur l'importance de soutenir l'écriture inclusive et propose de se reposer sur la Charte adoptée par l'Université de Poitiers pour faire passer cette version.

### Echanges :

- L'article 16 pose question à une partie des élu.e.s qui estime que l'on enlève un certain pouvoir aux départements de formation. Ils regrettent également que l'UFR n'attende pas le résultat de l'appel concernant l'affaire en cours et considèrent qu'en statuant, l'institution afflige une double peine au collègue. Pourquoi se précipiter alors qu'une procédure est toujours en cours ?
- La direction de l'UFR précise que si le tribunal estime que la rédaction est illégale (ce qui suppose qu'elle base son jugement pour partie sur les statuts, ce qui semble hautement improbable au vu du principe de hiérarchie des normes et ne pourra que concerner les statuts en vigueur au moment des faits jugés), de fait, l'article 16 tombe de lui-même et la jurisprudence s'impose. La direction de l'UFR ajoute que la question de la révision des statuts est un dossier qui a été déjà mis sur la table par les directions précédentes. La volonté aujourd'hui est d'avancer et de remettre au clair les statuts pour repartir sur une nouvelle année universitaire avec moins d'asymétrie notamment sur l'aspect recherche et l'aspect pédagogique : qui fait quoi ? Qui siège où ?
- Une partie des élu.e.s estime cependant que l'article 16 prend une place très importante, surdimensionnée par rapport au reste. Cela renforce l'esprit de tutelle en faisant d'une situation une règle.
- D'autres collègues, invités du conseil, rappellent que la problématique a plutôt porté sur les lenteurs et hésitations des différentes directions (UFR et Université) à prendre et assumer une décision qui pourtant s'imposait.
- Il est rappelé que le fait de ne pas avoir une règle juridique claire et solide peut faire durer les choses nuisant ainsi au fonctionnement institutionnel et aux bonnes relations. L'objectif est de permettre en cas de conflit d'avoir une solution prévue à l'avance, sans intervention du doyen même si la décision et sa mise en œuvre sont assumés par la direction.

Il est proposé un vote en 2 temps :

→ Articles 16 et 18 : êtes-vous favorables à la formulation présente de ces 2 articles ? Dans le cas contraire, les paragraphes suscitant question seront supprimés.

Vote : 15 oui / 8 non / 5 blancs

→ Vote global sur l'ensemble des statuts incluant les articles 16 et 18 tels qu'ils sont rédigés : êtes-vous favorables à la rénovation des statuts ? Les 2 versions (avec et sans écriture inclusive) étant soumises au vote simultanément.

Vote : 16 oui / 5 non / 7 blancs

→→ Après contrôle des actuels statuts, et bien que le vote soit positif, il apparaît que la majorité requise des 2/3 n'est pas atteinte. Les statuts ne sont pas adoptés.

Un nouveau vote sera donc organisé au conseil d'UFR de septembre avec l'annonce préalable de cette condition d'adoption de toute modification statutaire.

## 5. Présentation de l'action des Ambassadeurs des Universités

Intervention de Nicolas BEGOUT, chargé de Développement Local à l'AFEV

### □ Présentation du projet et de ses objectifs :

- Projet initié à la rentrée universitaire 2015 par l'AFEV, financé par Idéfi-PARE.
- Les objectifs :
  - Lutter contre l'isolement étudiant
  - Permettre l'acquisition des codes de l'Université
  - Démocratiser l'enseignement supérieur pour des publics Bac -3 et -5
- Dans les faits :
  - Présence dans 3 composantes : Sciences Humaines et Arts, Lettres et Langues, Sciences Fondamentales Appliquées
  - 8 volontaires en service civique accompagné.e.s par l'AFEV tout au long de l'année

### □ Des exemples d'actions :

- Organisation hebdomadaire de permanences dans les UFR avec distribution de café pour permettre un échange entre les volontaires et les étudiants sur différents sujets (la vie à l'Université, des conseils sur un service, de l'échange informel...)  
→ Permanences à l'UFR SHA cette année : le mercredi après-midi en centre-ville et le mardi matin sur le campus.
  - Mise en place de temps collectifs permettant l'échange, l'information et la convivialité (visite du campus, café-débat, temps de révisions collectifs...)
  - Relais en direction des services de l'Université en fonction du besoin de l'étudiant
  - Accompagnement de façon plus individuelle d'un étudiant (aide à la création d'un compte SEL, prise en main de son ENT, conseils d'organisation, aide à la prise de rendez-vous au service social...)
- De façon interne à l'UFR ou global à l'Université

### □ Les besoins du projet :

- Une identification forte des ambassadeurs :
  - Présentation auprès des étudiant.e.s dès le début de l'année (interventions, stands...)
  - Une rencontre de présentation auprès des personnels concernés par le projet
- Un relais institutionnel :
  - Communication sur le projet
  - Relais d'événements
  - Orientation d'étudiants vers les ambassad.eur.rice.s

### Echanges :

- A l'UFR SHA, combien d'étudiant.e.s ont été touché.e.s sur les différents événements ? Entre 250 et 300 étudiant.e.s et une dizaine pour les rencontres individuelles dites « ressources ».
- Le département de Psychologie remercie l'AFEV pour son intervention auprès des étudiant.e.s de psychologie, auprès desquel.le.s il.elle.s ont été très présent.e.s et visibles.
- L'assesseure à la formation souhaite travailler en étroite collaboration avec l'AFEV, leur action entrant parfaitement dans le cadre de l'amélioration de l'accompagnement des étudiants.

Coordonnées de Nicolas BEGOUT :  
[nicolas.begout@afev.org](mailto:nicolas.begout@afev.org)  
Maison des Etudiants (Bâtiment A6)  
1 rue Neuma Fachine Borges  
86000 Poitiers  
07 70 31 20 62  
[www.afev.org](http://www.afev.org)

## 6. Point étudiant.e.s

- Mouvement de rétention des notes : la rétention des notes a engendré beaucoup de stress, poussant certain.e.s étudiant.e.s à s'engager dans des actions pour se faire entendre, actions plus ou moins bien vu par l'institution. Manque de connaissance des étudiant.e.s qui sont encore pour certain.e.s dans l'incompréhension et qui ont des difficultés pour trouver une aide ou pour chercher l'information.

### Echanges :

Les étudiant.e.s n'ont pas tou.te.s été entendu.e.s ce qui a généré des revendications, des inquiétudes. Comment être efficace ? La communication est aussi le travail des délégué.e.s étudiant.e.s notamment sur les réseaux sociaux. L'élection de la nouvelle assesseure étudiante devrait faciliter à présent la bonne circulation des informations.

La direction a la volonté de travailler dans un climat de confiance avec les étudiant.e.s et affirme qu'en cas de dysfonctionnement institutionnel, l'issue doit être favorable aux étudiant.e.s. Le doyen confirme la nécessité de travailler la communication entre la direction et les étudiant.e.s pour éviter toute incompréhension à l'avenir.

- Règlement des examens : le règlement des examens est illisible. Un travail de traduction au niveau de l'UFR serait nécessaire pour les étudiant.e.s mais aussi les enseignant.e.s-cherch.eur.euse.s.

L'assesseure à la formation confirme la difficulté des enseignant.e.s-cherch.eur.euse.s à maîtriser ce nouveau règlement des examens d'où la difficulté à transmettre l'information aux étudiant.e.s. Ce nouveau règlement a été mis en place en parallèle de la NOF et des maquettes Amétys d'où un cumul de difficultés n'ayant pas permis une maîtrise suffisamment approfondie du règlement. Ce règlement a été revu depuis en réunion d'assesseur.e.s formation. Ce règlement va être simplifié, le travail ayant permis de lever un certain nombre d'incohérences, travail auquel les collègues ont contribué en apportant des suggestions et demandes, et dont l'aboutissement sera voté à la CFVU. Des fiches de procédures vont être éditées comme par exemple « que faire en cas d'absence à un examen ? » « Comment je communique, quelle procédure suivre », etc.

- Aménagement du lieu de vie étudiant : rencontre avec l'architecte, la direction de l'UFR et les élu.e.s étudiant.e.s. Le projet de lieu de vie étudiant avance notamment rue de la Chaîne avec un début des travaux prévue pour l'automne.

## 7. Point BIATSS

### Bilan année universitaire 2018/2019 :

Les 10 derniers mois ont été difficiles pour le personnel BIATSS. La Nouvelle Offre de Formation (NOF), impliquant la mise en place d'une nouvelle codification, a eu un impact sur le service scolarité, sur les secrétariats de départements (absence codes Apogée), sur le service InserCom (conventions de stage), et le service des ressources humaines (fiches de service et états de paiement). La mise en place de la NOF a engendré un certain nombre de dysfonctionnements administratifs et donc une pression importante sur le personnel.

La vacance de postes de secrétariat en histoire de l'art et archéologie, en musicologie, au CFMI et en sociologie a également eu un impact sur la charge de travail des collègues.

De plus, les blocages de l'UFR SHA, répétitifs dans le temps depuis deux ans, ont un impact sur les collègues qui se voient quelque peu malmené.e.s en devant présenter notamment leur carte professionnelle aux personnes qui bloquent pour accéder à leur lieu de travail.

#### □ RIFSEEP :

Le RIFSEEP est un nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel. Il est constitué de deux parties tout comme la Prime de Fonction et de Résultats qui a précédé le RIFSEEP : une partie valorisant le poste et l'autre l'engagement de la personne. A ce jour, seule la partie valorisant les missions du poste (versée mensuellement) est mise en place à l'Université de Poitiers. Le constat est que les catégories C ont gagné très légèrement au change (bien que la différence de rémunération entre les groupes 1 et 2 de catégorie C soient anecdotiques en termes financiers) et que certain.e.s catégories A+ ont beaucoup gagné en central de l'UP ou dans certains laboratoires de Sciences dites dures. Les catégories B sont les grand.e.s perdant.e.s (bien qu'une compensation de perte de rémunération soit mise en place sur le poste et tant que l.a.e collègue n'en change pas) ce qui implique une problématique de motivation des collègues concerné.e.s. Plus généralement, les postes en composantes, notamment ceux de chefs de service, sont fortement dévalorisés, induisant à terme une difficulté à recruter pour remplacer les collègues partis.

## 8. Actualités de l'UFR

#### □ Point formation :

La situation complexe et anxiogène évoquée précédemment est due à une convergence de facteurs :

- Les maquettes de la NOF
- Le règlement des examens
- La rétention des notes
- Les effectifs réduits du personnel BIATSS (mobilités, arrêts maladie, congé maternité)
- La remise trop tardive de certaines notes

Le contexte des délibérations a donc été très difficile avec de nombreuses inquiétudes chez les étudiant.e.s.

Beaucoup de situations ont été traitées au cas par cas au bénéfice des étudiant.e.s.

Perspectives : un gros travail des collègues sur la révision des maquettes et le règlement des examens, une réflexion sur l'organisation des délibérations et l'implication des représentant.e.s étudiant.e.s dans la communication.

#### □ Motion des collègues BIATSS :

Les élu.e.s BIATSS ont préparé, en concertation avec le personnel BIATSS souhaitant être entendu, la motion suivante :

*Les personnels BIATSS de l'UFR SHA souhaitent rappeler l'importance de travailler et collaborer dans le savoir-vivre et la bienséance afin d'assurer les missions dans de bonnes conditions, pour un service public de qualité.*

*La situation de tension que nous subissons depuis un certain temps génère un ressenti négatif pour nombre d'entre nous. Le dénigrement de nos activités de la part d'enseignants et/ou de collègues BIATSS ne peut qu'intensifier cette situation de tension et ne peut en aucun cas faciliter le bon déroulement de nos activités professionnelles et relationnelles.*

*Les collègues BIATSS rappellent que le travail réalisé par chacun a un impact, plus ou moins direct et visible sur d'autres collègues, usagers, équipes pédagogiques et services, dont il ne faut pas négliger l'importance : nous n'avons pas à pâtir des dysfonctionnements liés aux retards calendaires ou autres et demandons une meilleure anticipation des charges de travail afin d'exercer nos activités sereinement et garantir un service de qualité aux usagers.*



*Nous nous devons de veiller au respect des individus quels que soient leurs fonctions, missions, grades, statuts et niveau de responsabilités. L'ensemble des postes et activités professionnelles doivent être considérés avec respect et bienveillance et ne peuvent en aucun cas être jugés comme des sous métiers. En ces temps difficiles, nous nous devons d'être solidaires et compréhensifs les uns envers les autres.*

#### Echanges :

- Le doyen a fait le constat que la bienveillance et la solidarité étaient en train de se dégrader au sein de la composante. La dégradation des relations ne doit pas s'inscrire dans notre UFR, il est donc important d'en prendre conscience pour le bien-être de chacun.
- Une partie du conseil soulève le fait que les enseignant.e.s-chercheur.r.se.s sont également en souffrance et se demande si un point enseignant à l'ordre du jour du conseil ne serait pas nécessaire. Il n'y a pas explicitement de point enseignant.e.s-chercheur.r.se.s. Cependant, il est rappelé que le point formation et le point recherche concernent directement les enseignant.e.s-chercheur.r.se.s et très indirectement les collègues BIATSS.

#### Motion du département de Psychologie :

L'assemblée du Département de psychologie réunie en formation restreinte a voté le 13 juin 2019 à l'unanimité des voix (25 voix pour) la motion suivante :

*Le Département de psychologie accueille la moitié des étudiants de l'UFR SHA (plus de 2000 étudiants répartis sur 5 années d'études) mais dispose uniquement de 1,5 ETP personnels BIATSS dédiés au secrétariat, soit moins d'une secrétaire pour 1 000 étudiants. Le manque notoire de ce personnel a pour conséquence de mettre à mal les conditions de travail des secrétaires ayant en charge de répondre aux questions diverses et variées des étudiants, de gérer tout au long de l'année les conventions de stage (plus de 600 sur l'année universitaire), d'organiser les trois sessions de partiels (calendriers de surveillance, centralisation des sujets d'examens), de saisir les notes (près de 30 000 uniquement pour la session 1), de vérifier les erreurs éventuelles, d'établir les PV, d'organiser le budget, d'effectuer l'emploi du temps de la licence pro et des parcours Master, de gérer les candidatures de E-candidat, etc.*

*L'organisation actuelle ne se déroule pas dans un cadre suffisamment humain pour permettre au secrétariat d'effectuer un travail de qualité. Ayant une forte conscience professionnelle, les collègues du secrétariat tentent de faire face à la charge de travail croissante d'année en année. Cette charge peut être appréhendée par le volume d'heures supplémentaires effectuées. Ces collègues sont au bord de l'épuisement professionnel et n'arrivent plus à assurer toutes les tâches qui leur incombent. Ce contexte a de très lourdes conséquences sur les enseignant-chercheurs. En effet, ces derniers sont de plus en plus mis à contribution pour assurer des tâches liées au secrétariat, alors même que leur taux d'encadrement est déjà de loin le plus faible au sein de l'UFR (ratio étudiant/E+E-C : 1/ 54).*

*Ce manque criant de personnels BIATSS est inadmissible car il occasionne des dysfonctionnements chroniques qui impactent l'ensemble des personnels universitaires (BIATSS et enseignant-chercheurs), mais également la qualité de la formation dispensée aux étudiants. Les anciens et actuels co-responsables du département de psychologie ont fait part à plusieurs reprises de ces dysfonctionnements lors des conseils d'UFR SHA. Les membres du conseil ont bien conscience de ces conditions de travail délétères.*

*Sachant que l'UFR SHA est engagée dans une restructuration administrative, et qu'elle a bien classé le Département de psychologie sur le fléchage de poste E-C, l'assemblée du département souligne par cette motion que la situation problématique tient fortement au manque de personnel BIATSS. Aussi, l'assemblée exige l'attribution de deux postes BIATSS à temps plein affectés au secrétariat dès la rentrée universitaire 2019-20 et un poste d'E-C.*

*En l'absence de réponse positive, l'assemblée de département ne peut envisager d'assurer la rentrée 2019-2020 compte-tenu des difficultés d'organisation chroniques susmentionnées.*

## Echanges :

- La motion rappelle une demande récurrente de ces deux dernières années, la Présidence de l'Université estimant que l'UFR SHA est suffisamment dotée. Il est précisé cependant que le département de Psychologie gère presque la moitié des étudiants de l'UFR et qu'il n'y a qu'1,5 personnel BIATSS pour la saisie de 30 000 notes sur 1 semestre. Si le département n'obtient pas de poste supplémentaire, il n'y aura pas de rentrée au département de psychologie en septembre. Le département pointe également le fait qu'il n'y a pas de candidature à la direction du département, ce qui risque d'aggraver la situation déjà critique du département.
- Le constat de la situation du département de psychologie met en avant le manque de moyens alloués à notre composante, tous les départements de formation se sentant concernés.
- Le département de géographie interpelle la direction de l'UFR et s'interroge sur le calendrier de mise en place de la réorganisation des services compte tenu de l'ensemble des problèmes évoqués. Est-ce le bon moment de planifier cette réorganisation des services dès le mois de septembre alors que les collègues sont en mal-être ?
- La direction précise 2 objectifs de la réorganisation des services :
  - une répartition des charges de travail plus équitable (problématique campus)
  - la continuité de service : il faut trouver des solutions en cas d'absence des collègues ou vacance de poste. C'est un problème d'organisation interne.

Ces 2 objectifs ont pour but un mieux-être au travail.

Des pistes seront présentées aux collègues BIATSS au cours d'une réunion du 22 juin prochain. La démarche souhaitée par la direction reste consultative et participative. Rien ne sera imposé. Tout doit être mené de front sans aucune précipitation. La réorganisation générale ne pourra pas se faire en septembre car plusieurs paramètres sont à prendre en compte comme le passage au Comité Technique et au Conseil d'Administration notamment et la volonté de laisser les collègues, qui ne se retrouveraient pas dans cette nouvelle organisation, la possibilité de demander une mobilité. Cependant, cela ne doit pas empêcher de travailler sur une amélioration de la situation au département de psychologie pour la rentrée prochaine. Pour ce faire, il faut que chacun ait bien conscience de l'importance des problèmes pour faire bouger les lignes.

- Comment peut-on agir pour amener le secrétariat de psychologie à 2 postes à la rentrée ? Le dialogue de gestion est prévu le 25 juin prochain, dialogue au cours duquel il sera possible d'aborder ce point. La direction de l'UFR fera également remonter que le conseil de l'UFR SHA apporte son soutien au département de psychologie et se tourne vers la Présidence pour demander des postes. La réponse du Président risque d'être que c'est un problème interne à l'UFR de répartition des moyens humains.

### Informations RH :

- Le 10<sup>e</sup> poste d'ATER a été confirmé (détachement Isabelle Marchesin, 21<sup>e</sup> section) et affecté en 22<sup>e</sup> section (Musicologie, cf. conseil UFR du 16 mai).

### Résultat concours BIATSS :

- Nous sommes actuellement en période de concours. Le conseil félicite Aymeric Hénault, admis au concours interne d'adjoint technique. Dorothée Becaud (service RH) est également reçue.
- Contrairement aux années précédentes, il n'y a pas eu de pré-fléchage des postes. Les agents lauréats se verront donc proposer plusieurs postes ou types de postes, dont le poste où ils sont affectés s'il s'agit d'un poste permanent.
- Il n'y a pas eu ou peu de recours cette année aux listes complémentaires, la direction des ressources humaines ayant précisé que l'université était arrivée au bout des supports de postes de titulaires disponibles.

## 9. Priorisation des postes enseignant.e.s-chercheur.euse.s – rentrée 2020

Point non traité, l'heure de fin du conseil étant déjà dépassée.

## 10. Questions diverses

- Horaires de fermeture des bâtiments du site de l'Hôtel Fumé : l'Université a décidé de mettre en place des contrôles d'accès sur l'ensemble des bâtiments, des contrôles d'accès étendus grâce à un système de badge. Cependant, il reste à résoudre la problématique de la sécurité sur ces horaires étendus car une personne ne peut se retrouver seule dans un bâtiment, l'employeur étant tenu responsable en cas d'accident ou décès.
- Traitement des dossiers Campus France : la scolarité n'a pas eu le temps de traiter les dossiers. La responsable du service a donc pris la décision de faire remonter l'ensemble des dossiers avec un avis défavorable. La direction de l'UFR s'attendait à ce que tous les dossiers soient transmis en temps et en heure et n'a pas été alertée à temps sur la problématique de la gestion des dossiers. Ce retour des dossiers a donc été fait sans consultation avec la direction de l'UFR.

### Echanges :

- Seuls les dossiers du département de psychologie ont été transmis et seulement 17 dossiers de M2 pour le département de géographie. Les autres départements n'ont fait réception d'aucun dossier.
- Est-il encore possible d'intervenir ? La direction de l'UFR vient de prendre contact avec Virginie Laval, vice-présidente en charge des formations, Christine Loubet, responsable du pôle formation et réussite étudiante, et Jean-Marie Pincemin, directeur des relations internationales. Il y aurait peut-être encore une possibilité de rattraper certains dossiers mais sur un délai extrêmement court. Il faudra peut-être faire le choix de privilégier certaines formations ou ne traiter que les avis positifs. Tout cela reste à confirmer.

## 11. Prochains rendez-vous

- Soirée de fin d'année de l'UFR SHA le 27 juin 2019 pour les personnels
- Les dates des prochains conseils et commissions seront communiquées dans les prochains jours.

Le responsable des services



Eric MARCEAU

Le Directeur



David CLARYS

La secrétaire de séance



Céline CAPILLON

## Annexe - Statut de l'UFR Sciences Humaines et Arts

### Article 16 – Durée du mandat et fin de mandat :

Le mandat est d'une durée de deux ans, exception faite du directeur du CFMI. Il n'est pas possible d'exercer plus de deux mandats consécutifs à la direction d'un même département.

Le.la Direct.eur.rice de l'UFR, après avoir consulté l'équipe de Direction de l'UFR et les autorités compétentes de l'Université de Poitiers, peut prendre la décision de mettre fin de manière anticipée à un mandat dans le cas suivant :

- Condamnation disciplinaire ou pénale prononcée contre le.la direct.eur.rice de département et dont l'objet est en lien direct avec l'exercice de sa responsabilité de direct.eur.rice de département ou d'une responsabilité équivalente au sein d'un organisme ou d'une administration publics, ou de sa fonction d'enseignant.e.s, enseignant.e.s cherch.eur.euse.s et assimilé.e.s.

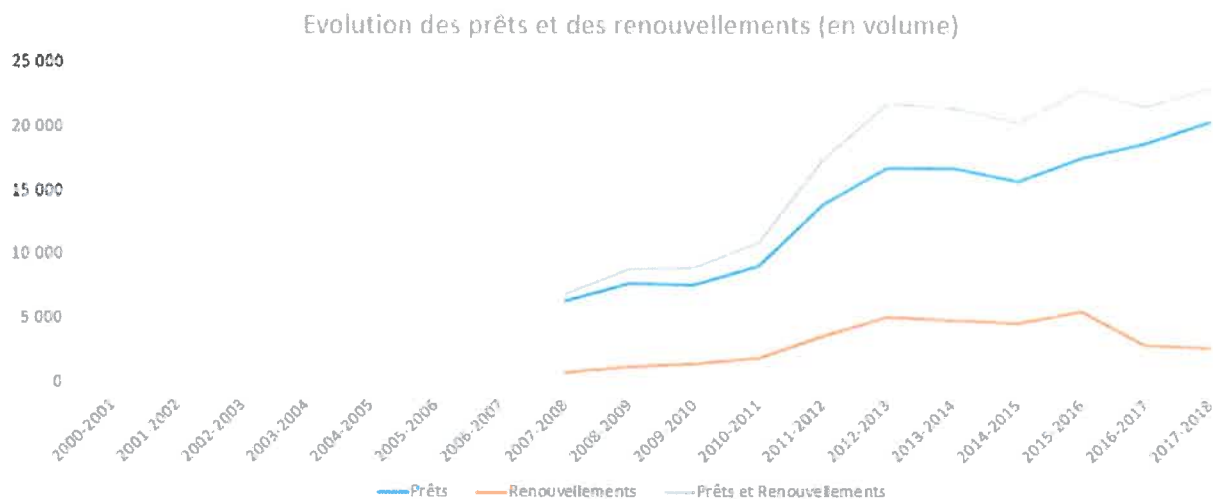
Le.la Direct.eur.rice de l'UFR peut refuser l'élection d'un.e candidat.e dans le cas suivant:

- Condamnation disciplinaire ou pénale prononcée contre le.la candidat.e et dont l'objet est en lien avec l'exercice d'une responsabilité au sein d'un organisme ou d'une administration publics, ou de sa fonction d'enseignant.e.s, enseignant.e.s-cherch.eur.euse.s et assimilé.e.s.

Le.la Direct.eur.rice d'UFR peut prendre ces décisions à titre conservatoire dès lors qu'une condamnation en première instance est prononcée. Il.elle n'a pas à attendre la fin de la procédure d'appel. La relaxe du.de la prévenu.e lors de la procédure d'appel ne lui donne pas un droit à réintégration automatique dans son ancienne responsabilité mais lui permet de se porter à nouveau candidat.e sans risquer une décision de refus de son élection.

Si le.la Direct.eur.rice d'UFR prend ces décisions, il nomme parmi les enseignant.e.s, enseignant.e.s-cherch.eur.euse.s et assimilé.e.s titulaires rattaché.e.s au département, un.e administrat.eur.rice à titre provisoire et, en concertation avec cet.te administrat.eur.rice, propose une nouvelle date d'élection. La nouvelle élection doit avoir lieu impérativement dans les 6 mois suivants la date de décision de suspension du.de la direct.eur.rice en exercice ou de refus de validation du résultat d'une élection.

# BU Michel Foucault



□ Evolution des prêts au SCD :

