

**PROCÈS-VERBAL DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
D'AVIGNON UNIVERSITE**

SEANCE DU 16 FEVRIER 2021

-

EN VISIOCONFERENCE

Le 16 février 2021 à 14h30, les membres du Conseil d'administration d'Avignon Université se sont réunis en visioconférence sur convocation du Président de l'établissement.

ÉTAIENT PRÉSENT.E.S

M. Philippe ELLERKAMP, Président d'Avignon Université

M. Samuel PRISO-ESSAWE, Vice-président du Conseil d'administration (VP CA)

M^{me} Catherine CARBONE, Directrice adjointe de la Direction régionale académique de l'enseignement supérieur (DRAES), représentant le Recteur de la Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur

Collège A

M^{mes} et MM. LE FRIANT, CASTELNUOVO, MACE-BARBIER, LEFEVRE, BLANKE

Collège B

M^{mes} et MM. PRISO-ESSAWE, RAULT, COSTA, LUNARDELLI, DURAND (procuration à Mme LUNARDELLI à compter de 15h50), WENZEL

Collège BIATSS

M^{mes} et M. POITEVIN, ANDRE, BERRAG

Collège ÉTUDIANT

M^{me} et M. GOUGEON, WIDENDAELE

Collège Personnalités Extérieures

M^{mes} et MM. GAGNIARD (Ville d'Avignon), BISSIERE (Conseil régional PACA - départ à 15h10), FAURE (Société AGRO'NOVAE), CAILLE (Syndicat des métaux de Marseille), GONTARD (Cabinet d'avocats GONTARD, LECOQ-AFFAGARD, PTAK & ASSOCIES), REBMEISTER (Collège Frédéric Mistral – départ à 16h35)

REPRÉSENTÉ.E.S

MM. BERNARD (procuration à M^{me} ANDRE), NABOT (procuration à M. ELLERKAMP)

ABSENT.E.S ET EXCUSÉ.E.S

M^{me} et MM. GIMELLO-MESPLOMB, BRUN, DIONE, SANTONI

PARTICIPANT À TITRE CONSULTATIF DE DROIT

M. BARBE, Directeur de la Bibliothèque universitaire, excusé

M. BOUBERTEKH, Directeur Général des Services (DGS), présent

M. GUINTOLI, Agent comptable, présent

M. GUIN, Président du Grand Avignon, excusé

INVITÉ-E-S PRÉSENT-E-S

M^{me} ANDRZEJEWSKI, Conseillère Sûreté (FSD) et Ingénierie des Risques (CSIR)

M. BOURDAGEAU, Directeur des ressources humaines (DRH), Directeur général adjoint (DGA)

M^{me} DRANSART, Directrice de l'Institut universitaire de technologie (IUT)

M^{me} FALKERT, Doyenne de l'UFR Arts, Lettres et Langues (ALL)

M. LINARES, Vice-président de la Commission de la Recherche (VP CR)

M. MARNEFFE, Directeur des Finances, des Achats et du Contrôle Interne (DFACI), Directeur général adjoint (DGA)

M. MARREL, Doyen de l'UFR Droit, Economie, Gestion (DEG)

M^{me} MAUBERNARD, Directrice adjointe de la Bibliothèque universitaire

M. MONNET, Directeur du Service de la formation tout au long de la vie (SFTLV)

M. POLIDORI, Vice-président de la Commission de la Formation et de la Vie Universitaire (VP CFVU)

M^{me} PORTAL, Chargée d'affaires administratives et institutionnelles

M^{me} TIXIER, Vice-présidente déléguée aux relations internationales (VP RI)

**Ordre du jour de la séance du Conseil d'administration
réuni en formation plénière le 16 février 2021**

1. Informations générales communiquées par le Président
2. Approbation du procès-verbal de la séance du Conseil d'administration du 15 décembre 2020
3. Crise sanitaire Covid-19
 - 3.1 Point de situation
 - 3.2 Approbation des modalités de reprise des enseignements au semestre 2 de l'année universitaire 2020-2021
 - 3.3 Approbation de la stratégie opérationnelle de dépistage individuel et collectif
4. Affaires financières
 - 4.1 Approbation d'un abondement financier de l'établissement au CPER 2021-2027 au profit de l'extension de la halle technologique de l'Institut universitaire de technologie (IUT)
 - 4.2 Démarche relative au contrôle interne : approbation du plan d'action établi sur la base de la cartographie des risques budgétaires et comptables
5. Ressources humaines
 - 5.1 Approbation du plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
 - 5.2 Présentation du bilan des formations professionnelles 2020 et approbation du plan de formation universitaire (PUF) 2021
 - 5.3 Primes pour responsabilité d'unité de recherche et de projet de recherche
 - 5.3.1 Approbation des critères d'éligibilité et de calcul
 - 5.3.2 Approbation de la liste des fonctions ouvrant droit au titre de l'année universitaire 2020-2021
 - 5.4 Approbation des nouveaux montants de rémunérations des membres (enseignants et professionnels) des jurys de validation des acquis de l'expérience (VAE)
6. Formation et vie étudiante
 - 6.1 Approbation des modalités de mise en œuvre du dispositif de validation des études supérieures (VES)
 - 6.2 Approbation du nouveau règlement de la bourse d'excellence Mistral
7. Conventions
 - 7.1 Approbation des avenants aux conventions portant création d'unités de formation par apprentissage (UFA) au sein de l'Institut universitaire de technologie (IUT), de l'UFR Sciences, Technologies, Santé (STS) et du Service de la Formation tout au long de la vie (SFTLV) pour l'année universitaire 2019-2020
 - 7.2 Approbation des conventions portant création de nouvelles unités de formation par apprentissage (UFA) au sein de l'UFR Sciences, Technologies, Santé (STS) et du Service de la Formation tout au long de la vie (SFTLV) pour l'année universitaire 2019-2020
 - 7.3 Approbation de l'accord-cadre de coopération entre Avignon Université et l'*Incheon National University* (République de Corée) conclu le 8 octobre 2020
 - 7.4 Approbation de l'accord-cadre de coopération internationale entre Avignon Université et la *Gyeongsang National University* (République de Corée) conclu le 26 octobre 2020
 - 7.5 Approbation de l'accord-cadre de coopération internationale entre Avignon Université et la *Saint-Petersburg State University of Industrial Technologies and Design* (Fédération de Russie) conclu le 12 octobre 2020
 - 7.6 Approbation de l'accord-cadre de coopération entre Avignon Université et la Haute Ecole pédagogique de Lucerne (Suisse) conclu le 5 février 2020

- 7.7 Approbation de la convention-cadre de coopération entre Avignon Université et l'Institut supérieur des Etudes technologiques de Kairouan (Tunisie) conclue le 11 décembre 2019
- 7.8 Information relative aux conventions signées par le Président par délégation (état au 26 janvier 2021)
- 8. Affaires institutionnelles
 - 8.1 Adhésion d'Avignon Université à l'Association JuriSup, réseau des affaires juridiques de l'enseignement supérieur et de la recherche
 - 8.2 Désignation d'un représentant élu étudiant du Conseil d'administration à la Commission des finances
 - 8.3 Approbation du projet de calendrier d'ouverture et de fermeture de l'établissement au titre de l'année universitaire 2021-2022
- 9. Questions diverses

Relevé de décisions

Membres composant le conseil : 29

Membres présents : 23

Membres suppléés : 2

Membres absents et non suppléés : 4

1. Informations générales communiquées par le Président

2. Approbation du procès-verbal de la séance du Conseil d'administration du 15 décembre 2020

⇒ Vote du Conseil d'administration : favorable à la majorité (*deux abstentions*)

3. Crise sanitaire Covid-19

3.1 Point de situation

⇒ Pour information du Conseil d'administration

3.2 Approbation des modalités de reprise des enseignements au semestre 2 de l'année universitaire 2020-2021

⇒ Vote du Conseil d'administration : favorable à l'unanimité

3.3 Approbation de la stratégie opérationnelle de dépistage individuel et collectif

⇒ Vote du Conseil d'administration : favorable à l'unanimité

4. Affaires financières

4.1 Approbation d'un abondement financier de l'établissement au CPER 2021-2027 au profit de l'extension de la halle technologique de l'Institut universitaire de technologie (IUT)

⇒ Vote du Conseil d'administration : favorable à l'unanimité

4.2 Démarche relative au contrôle interne : approbation du plan d'action établi sur la base de la cartographie des risques budgétaires et comptables

⇒ Vote du Conseil d'administration : favorable à la majorité (*une voix contre*)

5. Ressources humaines

5.1 Approbation du plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

⇒ Vote du Conseil d'administration : favorable à l'unanimité

5.2 Présentation du bilan des formations professionnelles 2020 et approbation du plan de formation universitaire (PUF) 2021

⇒ Vote du Conseil d'administration : favorable à l'unanimité

5.3 Primes pour responsabilité d'unité de recherche et de projet de recherche

5.3.1 Approbation des critères d'éligibilité et de calcul

⇒ Vote du Conseil d'administration : favorable à l'unanimité

5.3.2 Approbation de la liste des fonctions ouvrant droit au titre de l'année universitaire 2020-2021

⇒ Vote du Conseil d'administration : favorable à l'unanimité

5.4 Approbation des nouveaux montants de rémunérations des membres (enseignants et professionnels) des jurys de validation des acquis de l'expérience (VAE)

⇒ Vote du Conseil d'administration : favorable à l'unanimité

6. Formation et vie étudiante

6.1 Approbation des modalités de mise en œuvre du dispositif de validation des études supérieures (VES)

⇒ Vote du Conseil d'administration : favorable à la majorité (*quatre abstentions*)

6.2 Approbation du nouveau règlement de la bourse d'excellence Mistral

⇒ Vote du Conseil d'administration : favorable à l'unanimité

7. Conventions

7.1 Approbation des avenants aux conventions portant création d'unités de formation par apprentissage (UFA) au sein de l'Institut universitaire de technologie (IUT), de l'UFR Sciences, Technologies, Santé (STS) et du Service de la Formation tout au long de la vie (SFTLV) pour l'année universitaire 2019-2020

⇒ Vote du Conseil d'administration : favorable à l'unanimité

7.2 Approbation des conventions portant création de nouvelles unités de formation par apprentissage (UFA) au sein de l'UFR Sciences, Technologies, Santé (STS) et du Service de la Formation tout au long de la vie (SFTLV) pour l'année universitaire 2019-2020

⇒ Vote du Conseil d'administration : favorable à l'unanimité

7.3 Approbation de l'accord-cadre de coopération entre Avignon Université et l'*Incheon National University* (République de Corée) conclu le 8 octobre 2020

⇒ Vote du Conseil d'administration : favorable à l'unanimité

7.4 Approbation de l'accord-cadre de coopération internationale entre Avignon Université et la *Gyeongsang National University* (République de Corée) conclu le 26 octobre 2020

⇒ Vote du Conseil d'administration : favorable à l'unanimité

7.5 Approbation de l'accord-cadre de coopération internationale entre Avignon Université et la *Saint-Petersburg State University of Industrial Technologies and Design* (Fédération de Russie) conclu le 12 octobre 2020

⇒ Vote du Conseil d'administration : favorable à l'unanimité

7.6 Approbation de l'accord-cadre de coopération entre Avignon Université et la Haute Ecole pédagogique de Lucerne (Suisse) conclu le 5 février 2020

⇒ Vote du Conseil d'administration : favorable à l'unanimité

7.7 Approbation de la convention-cadre de coopération entre Avignon Université et l'Institut supérieur des Etudes technologiques de Kairouan (Tunisie) conclue le 11 décembre 2019

⇒ Vote du Conseil d'administration : favorable à l'unanimité

7.8 Information relative aux conventions signées par le Président par délégation (état au 26 janvier 2021)

⇒ Pour information du Conseil d'administration

8. Affaires institutionnelles

8.1 Adhésion d'Avignon Université à l'Association JuriSup, réseau des affaires juridiques de l'enseignement supérieur et de la recherche

⇒ Vote du Conseil d'administration : favorable à l'unanimité

8.2 Désignation d'un représentant élu étudiant du Conseil d'administration à la Commission des finances

⇒ Désignation de Madame Justine Gougeon à l'unanimité

8.3 Approbation du projet de calendrier d'ouverture et de fermeture de l'établissement au titre de l'année universitaire 2021-2022

⇒ Vote du Conseil d'administration : favorable à l'unanimité

9. Questions diverses

⇒ Néant

Après s'être assuré que le quorum est atteint, le Président d'Avignon Université ouvre la séance.

1. Informations générales communiquées par le Président

Le Président informe les administrateurs qu'ayant été nommé professeur des universités par un décret du 11 février 2021, il perd sa qualité de membre élu du collège B du Conseil d'administration (CA). Le siège qu'il laisse vacant est pourvu par le suivant de liste, Monsieur Samuel Priso-Essawe, actuel VP CA. En application de l'article 23 des statuts de l'université, en sa qualité de chef d'établissement, le Président devient alors membre de droit du Conseil, dont l'effectif est augmenté d'une unité, le portant donc désormais à 29 membres.

2. Approbation du procès-verbal de la séance du Conseil d'administration du 15 décembre 2020

Le Président invite les membres du Conseil à faire part de remarques éventuelles sur le projet de procès-verbal de la réunion du CA du 15 décembre 2020 (*cf. annexe point 2*).

A défaut d'observation, le Président soumet ce procès-verbal au vote des administrateurs.

⇒ Vote du Conseil d'administration : favorable à la majorité (*deux abstentions*)

3. Crise sanitaire Covid-19

3.1 Point de situation

Le Président invite Madame Florence Andrzejewski, Conseillère sûreté et ingénierie des risques (CSIR/FSD), à présenter un point de situation.

Les moyennes du taux d'incidence des deux dernières semaines dans le Vaucluse tendent à dessiner un plateau haut mais stable (+/-230 cas pour 100 000 habitants).

Au niveau de l'établissement, 158 cas cumulés ont été recensés depuis le 8 septembre 2020 avec une répartition de 34 cas positifs chez les personnels et 124 cas chez les étudiants. On peut légitimement penser que les étudiants ne se déclarent pas tous auprès de la cellule de gestion de crise de l'université. Aussi, l'effectif étudiant recensé doit être considéré avec prudence.

De nouveaux protocoles sanitaires spécifiques à la gestion des cas de variants ont été communiqués. La fermeture d'un cours ou d'une mention et la réalisation de dépistages massifs interviennent dès l'apparition de trois cas positifs de variants anglais, ou d'un cas positif de variant brésilien ou sud-africain.

En ce qui concerne les mobilités, celles-ci restent autorisées sous réserve que les conditions sanitaires du pays d'origine et du pays d'accueil soient favorables. A ce jour, les déplacements sont limités à l'espace économique européen et sous certaines conditions. En interne, les demandes de mobilités étudiantes sortantes sont examinées par la Maison de l'International et la cellule de gestion de crise à la lumière notamment des possibilités d'accueil de l'université partenaire.

⇒ Pour information du Conseil d'administration

3.2 Approbation des modalités de reprise des enseignements au semestre 2 de l'année universitaire 2020-2021

La possibilité pour les universités d'accueillir les étudiants en présentiel est conditionnée par la capacité des établissements à contenir la propagation de la pandémie. Le Président rappelle l'importance du respect rigoureux des protocoles sanitaires en vigueur au sein de l'établissement (gestes barrières et respect des jauges des espaces d'enseignement notamment). La volonté du Président de la République et de la Ministre de l'ESRI est de consolider cette première avancée, l'enjeu absolu étant de réunir des conditions favorables pour la rentrée universitaire de septembre 2021.

A l'issue du semestre 1, il est constaté en interne une diminution des taux de réussite dans l'ensemble des formations (jusqu'à 30 %) avec des variations selon les composantes. Ces données sont en cours d'analyse et seront consolidées dans les semaines à venir. Une vigilance doit être portée sur cette tendance afin de se prémunir des difficultés qui pourraient émerger à la rentrée prochaine en termes de capacité d'accueil des néo-bacheliers cumulés avec un effectif significatif de L1 redoublants.

En ce qui concerne le semestre 2, la circulaire de la Direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle (DGESIP) du 22 janvier 2021 précise les conditions de reprise des enseignements en présentiel pour le semestre 2 : un retour sur site des étudiants dans la limite de 20 % de la capacité d'accueil totale des établissements, correspondant à l'équivalent d'une journée par semaine pour chaque étudiant, et dans la limite de 50 % des jauges des espaces d'enseignement.

Le Président invite le VP CA à apporter toutes précisions sur la mise en œuvre de ces directives en interne.

En pratique, et dans la limite des jauges sanitaires, les étudiants sont convoqués par demi-groupe de travaux dirigés (TD) alternant une semaine sur deux. Une fois sur site, les étudiants ont accès à tous les enseignements planifiés au cours de cette journée (cours en comodal), aux unités d'enseignement d'ouverture (UEO), aux services de la bibliothèque universitaire (BU), aux activités proposées par le Service universitaire des activités physiques et sportives (SUAPS).

La BU continue par ailleurs à accueillir sur rendez-vous les étudiants qui sollicitent un espace de travail ou un accès aux équipements informatiques.

Les formations de master et les formations en alternance sont gérées au cas par cas par les composantes et le Service de la formation tout au long de la vie (SFTVL) eu égard à leurs spécificités.

Compte tenu de cette organisation, les étudiants sont amenés à se rendre sur les campus à plusieurs reprises au cours d'une même semaine.

(cf. annexe point 3.2).

Monsieur Ange Polidori, Vice-président de la Commission de la formation et de la vie universitaire (VP CFVU), précise que les cours réalisés en présentiel sont assurés de manière comodale, en synchrone avec des étudiants également à distance, l'objectif étant de ne pas diminuer le volume maquette des formations. Les cours magistraux ne sont pas systématiquement dispensés en présentiel. Lorsque l'enseignant dispense un cours magistral à distance, le cours doit être disponible en asynchrone afin que les étudiant.e.s présents sur site qui ne pourraient pas le suivre puissent y avoir accès ultérieurement.

Par ailleurs, il indique que de grandes inquiétudes ont été exprimées au niveau national sur le défaut d'encadrement sanitaire des pauses méridiennes. La Conférence des présidents d'université (CPU), soutenue par la Ministre de l'ESRI, a œuvré activement afin d'obtenir la réouverture des restaurants universitaires. Le Premier Ministre a autorisé cette réouverture. Les CROUS poursuivent donc leur activité de vente à emporter mais les étudiants ont désormais la possibilité de consommer leur repas dans les salles de restauration selon un protocole sanitaire adapté.

Enfin, le VP CFVU précise que la présence des étudiants sur site n'est pas obligatoire, à l'exception des examens et des travaux pratique (TP) comme au cours du premier semestre.

Prenant la parole, le Président indique que ces modalités de reprise des enseignements ont été pensées de manière souple, de façon à prendre en compte toutes les approches au vu du contexte actuel et de permettre aux étudiant.e.s d'optimiser leur venue sur site (accès aux activités sportives et culturelles, à la BU, aux salles informatiques...).

Le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et le Comité technique (CT) de l'établissement ont émis un avis favorable sur ces modalités de reprise des enseignements, respectivement les 29 janvier et 9 février 2021.

Pour accompagner la reprise des enseignements au deuxième semestre, le MESRI a mobilisé des moyens conséquents pour financer le recrutement de tuteurs étudiants chargés d'assurer un suivi individualisé des étudiants les plus fragiles. L'établissement s'est vu allouer un budget de 300 000 euros pour mettre en œuvre ce dispositif qui concernera un effectif maximum de 120 tuteurs. Une fiche de poste générique a été publiée par la Direction des ressources humaines (DRH) via la plateforme numérique VACADEMAT, la procédure de recrutement est entièrement dématérialisée : dépôt des candidatures, sélection des candidats par les référents des composantes ou les responsables des licences concernées, édition automatique des contrats (durée du contrat : à compter du 1^{er} février et jusqu'à fin avril 2021 / durée hebdomadaire : 10h). Les étudiants ainsi recrutés sont ensuite encadrés par les directeurs d'études des licences concernées.

A ce jour, 91 tuteurs ont été recrutés. Toutes les formations ont pu être en capacité de procéder à des recrutements de façon à pouvoir accompagner les étudiants de première année de licence. Les étudiants tuteurs sont recrutés dans les niveaux L2 et L3 et prioritairement dans la même mention que les étudiants néo-arrivants bénéficiaires. L'objet de ce tutorat n'est pas pédagogique, il s'agit d'un tutorat d'accompagnement qui vise à repérer et signaler les problématiques psychologiques éventuelles, à redonner du lien entre les étudiants, à orienter les étudiants vers les services mis à leur disposition au sein de l'établissement.

Chaque tuteur assurera le suivi d'une dizaine d'étudiants. Ces tuteurs bénéficient d'une formation préalable assurée par la Maison de l'orientation et de l'insertion (MOI).

A l'issue de cette présentation, la parole est donnée aux membres du CA.

A défaut d'observation, le Président soumet les modalités de reprise des enseignements du semestre 2 au vote des administrateurs.

⇒ Vote du Conseil d'administration : favorable à l'unanimité

3.3 Approbation de la stratégie opérationnelle de dépistage individuel et collectif

Conformément à la circulaire édictée par le Ministère de la santé et des solidarités (MSS) et le MESRI du 21 janvier 2021, Avignon Université est engagée dans la stratégie nationale de lutte contre la propagation du virus « Tester Alerter Protéger ». L'établissement a défini, en concertation avec la Préfecture de Vaucluse et l'Agence régionale de santé (ARS PACA), les modalités de mise en place des points de dépistage individuel et collectif.

Afin de permettre un dépistage individuel, l'université a conventionné avec les pharmacies situées à proximité de chaque campus. Ce partenariat permet à tout personnel (université/Crous) ou étudiant qui présenterait des symptômes de faire un test antigénique au cours de la journée sur présentation de la carte vitale et d'un billet de priorité émis par la cellule de gestion de crise de l'université.

En ce qui concerne les opérations de dépistage massif déclenchées sur demande de l'ARS PACA, l'université a établi un partenariat avec le centre de tests RT-PCR Bioaxiome implanté au parc des expositions d'Avignon pour la gestion des campagnes sur le campus Jean-Henri Fabre.

Pour le campus Hannah Arendt, l'université a conventionné avec le SDIS 84, des associations de protection civile du Vaucluse et des professionnels de santé libéraux pour doter un point de dépistage par tests antigéniques dans l'enceinte du site centre-ville (mise à disposition par le CROUS de l'annexe du restaurant universitaire, attenante au bâtiment sud). La cellule de gestion de crise de l'établissement assure la mise en place opérationnelle et l'interface avec l'ARS PACA et les équipes médicales.

Une opération de dépistage collectif a été conduite à titre préventif du 8 au 10 février dernier sur les deux campus. 158 tests ont été réalisés au total (130 étudiants / 28 personnels). Si la fréquentation a été assez faible eu égard aux moyens engagés, cette opération a permis d'évaluer une situation sanitaire à l'instant donné. Sur les 158 tests réalisés, un seul cas positif a été détecté.

Ce type d'opérations de dépistage collectif pourra être renouvelé sur demande de l'ARS PACA en cas de circulation accrue de virus dans le département et/ou d'identification d'un cluster au sein de l'établissement.

La stratégie opérationnelle de dépistage individuel et collectif déployée par Avignon Université a recueilli l'avis favorable du CHSCT le 29 janvier dernier.

A l'issue de cette présentation, la parole est donnée aux membres du CA.

A défaut d'observation, le Président soumet la stratégie opérationnelle de dépistage menée au sein de l'établissement au vote des administrateurs.

⇒ Vote du Conseil d'administration : favorable à l'unanimité

4. Affaires financières

4.1 Approbation d'un abondement financier de l'établissement au CPER 2021-2027 au profit de l'extension de la halle technologique de l'Institut universitaire de technologie (IUT)

Le contrat de plan Etat-Région (CPER) ou contrat d'avenir est un outil de développement entre l'Etat, la Région et les collectivités territoriales pour la mise en œuvre de projets structurants, à travers le financement d'opérations immobilières et d'équipements scientifiques.

Dans le cadre du CPER 2021-2027, Avignon Université a déposé trois projets : la construction d'un bâtiment cœur de site sur le campus Jean-Henri Fabre (grand amphithéâtre) dans le cadre d'une cité de l'innovation dédiée aux agrosociétés, la rénovation énergétique et la transformation de la bibliothèque universitaire *en learning center*, et la création d'une nouvelle halle technologique de l'Institut universitaire de technologie (IUT).

Ce dernier projet est porté par l'IUT depuis une dizaine d'années pour faire face à ses besoins pédagogiques notamment en termes de professionnalisation de ses formations. Outre l'augmentation des capacités d'accueil de l'IUT, cette opération répond à un enjeu d'avenir qu'est la formation des étudiants sur des prototypes d'usine du futur : chaîne de transformation agroalimentaire, objets connectés...

L'établissement soutient sans réserve le projet de création d'une nouvelle halle technologique. Néanmoins, les projets CPER s'inscrivent dans un cadre extrêmement concurrentiel et compétitif. L'opération d'extension de la halle technologique est le plus petit projet en termes de financement (5,9 millions d'euros contre 11 millions d'euros pour le projet de bâtiment cœur de site et 10,3 millions d'euros pour le projet de rénovation de la bibliothèque universitaire). Aussi, pour sécuriser ce projet, l'établissement souhaite contribuer à hauteur d'1 million d'euros à son financement dans le cadre de son programme pluriannuel d'investissement (PPI). L'ensemble des acteurs, Etat, Région, collectivités locales, apprécieront de voir que l'université contribue de manière tout à fait significative aux projets qu'elle porte.

A l'issue de cette présentation, la parole est donnée aux membres du CA.

A défaut d'observation, le Président soumet au vote des administrateurs l'abondement financier de l'établissement à hauteur d'1 million d'euros au profit de l'extension de la halle technologique de l'IUT dans le cadre du CPER 2021-2027.

⇒ Vote du Conseil d'administration : favorable à l'unanimité

4.2 Démarche relative au contrôle interne : approbation du plan d'action établi sur la base de la cartographie des risques budgétaires et comptables

Le VP CA invite Madame Nathalie Baude, Contrôleur interne à la Direction des finances, des achats et du contrôle interne (DFACI), à présenter la cartographie des risques budgétaires et comptables et le plan d'action associé.

En préambule, Madame Baude rappelle que le contrôle interne comptable et budgétaire répond à une obligation réglementaire (arrêté du 17 décembre 2015 relatif au cadre de référence des contrôles internes budgétaires et comptables). L'organe délibérant, en l'occurrence le CA, doit disposer d'une vision globale des risques majeurs auxquels l'établissement est exposé ainsi que des actions qui sont mises en place pour leur couverture. A ce titre, le CA est informé au moins une fois par an de l'état du déploiement du contrôle interne budgétaire et comptable de l'établissement et adopte le plan d'action établi sur la base de la cartographie des risques.

Le déploiement du contrôle budgétaire et comptable participe à la production de comptes de qualité certifiables afin de garantir la régularité et la sincérité des opérations de l'établissement. Il permet également l'appréciation de la soutenabilité de la programmation et de l'exécution budgétaire, veille au respect des lois, règlements, contrats et directives, à la sécurité des actifs et la réalisation et l'efficacité des processus et procédures internes. Plus globalement, la démarche de contrôle interne vise à maîtriser les risques liés à l'activité de l'établissement dans le cadre de ses axes stratégiques et de ses objectifs.

Madame Baude présente la méthodologie mise en œuvre pour permettre la cotation des risques budgétaires et comptables et l'identification des risques majeurs (mesure de l'impact et de la probabilité sur une échelle de 1 à 5). Le classement des risques est opéré en collaboration avec les chefs de service concernés à la lumière de l'impact et de la probabilité de survenance de ces risques.

Le recensement des risques financiers, budgétaires et comptables est opéré dans le cadre d'une approche processus. Dans le domaine financier, quatre grands processus ont été dégagés : celui des charges, des produits, du budget et des opérations de fin d'exercice. Ces processus sont déclinés en tâches qui font apparaître des risques tels que ceux liés au traitement des dépenses courantes, des frais de déplacement, des rémunérations ou encore des droits d'inscription. Les tâches courantes de la quasi-totalité du personnel de l'établissement ont un impact direct sur les processus recettes et dépenses.

Une fois la cartographie des risques établie, un plan d'action est préconisé de façon à formaliser les modalités de traitement des risques identifiés en détaillant les mesures à mettre en œuvre pour fiabiliser les procédures et être en capacité de maîtriser ces risques.

Dans le cadre de la démarche de contrôle interne, neuf risques majeurs ont été identifiés en fonction de leur probabilité et de leur impact : les risques liés aux rémunérations, à la soutenabilité du budget de la masse salariale, aux marchés publics, au remboursement des menues dépenses au comptant, à l'inventaire physique, à la gestion du patrimoine, aux contrats et conventions de recherche, à la Fondation universitaire et aux acteurs déconcentrés de la prévision et de l'exécution.

Reprenant chacun des risques précités, Madame Baude présente leur typologie, leur nature, le plan d'action et l'échéance associés. Elle présente également l'évolution de la cotation de ces risques sur deux périodes de référence (année N-1 et année N-3).

(cf. annexe point 4.2 – diaporama de présentation).

A l'issue de cette présentation, la parole est donnée aux membres du CA.

Monsieur Allal Berrag note que lors de la présentation du risque lié à la gestion du patrimoine, il a été précisé que le Service technique immobilier et logistique (STIL) de l'université a été transformé en Direction du patrimoine. Il demande si ce changement de dénomination a été acté par une délibération du CA.

Par ailleurs, en ce qui concerne le risque lié à l'inventaire physique des biens, Monsieur Berrag note que le plan d'action prévoit une réorganisation de la Direction du patrimoine pour permettre la mise en place d'un point unique de réception et d'enregistrement des matériels et mobiliers. Il s'étonne de cette préconisation alors même que ce service assure d'ores et déjà le suivi de l'inventaire physique. Il indique par ailleurs, en sa qualité de chef du pôle logistique de la Direction du patrimoine, avoir intégré l'année dernière dans le marché logistique la prestation d'inventaire qui n'avait alors pas été retenue. En termes de plan d'action, il conviendrait non pas d'opérer une réorganisation du service mais de clarifier les procédures d'achat en amont et identifier un point d'entrée unique de réception des biens pour permettre leur enregistrement afin d'alimenter l'inventaire physique.

Madame Baude indique que les procédures d'achat sont traitées concomitamment au marché. Un groupe de travail dédié s'est réuni à plusieurs reprises sur l'élaboration d'un process. Après échange avec le Directeur du patrimoine, la nouvelle organisation envisagée nécessiterait une augmentation des moyens RH du service pour mettre en œuvre cette nouvelle procédure de manière optimale.

Prenant la parole, Monsieur Fathie Boubertekh, Directeur général des services, indique qu'en ce qui concerne la clarification des procédures d'achat, la démarche engagée depuis deux ans porte sur une réflexion plus globale qui intègre l'élaboration d'une politique d'achat. A ce titre, il a été procédé par redéploiement au recrutement d'un cadre au sein de la DFACI chargé d'élaborer cette politique d'achat. Ce travail engagé va permettre d'en définir les modalités de mise en œuvre.

En ce qui concerne le changement de dénomination du STIL, le DGS rappelle qu'il y a quatre ans, une étude a été lancée sur une reconfiguration complète des missions et activités de la structure suite notamment au rapport de l'Inspection sécurité et santé au travail. Cette démarche a amené le DRH à mettre en place de nombreux groupes de travail dont les travaux ont été présentés au CHSCT et au CT de l'établissement. A l'issue de ces travaux, un organigramme cible et définitif a été présenté devant ces deux instances avec la dénomination de Direction du patrimoine. Ce changement de dénomination a vocation à être inscrit dans les statuts de l'établissement au cours de leur prochaine mise à jour. La Maison de l'orientation et de l'insertion se trouve également dans la même situation.

Pour compléter la question de l'inventaire physique des biens, le Président rappelle la nécessité de pouvoir disposer d'un système d'information alimentant une base de données unique et partagée.

Le Président salue le travail accompli en matière de contrôle interne au sein de l'établissement. Il ressort de la dernière évaluation qu'Avignon Université est très bien notée par rapport à la moyenne obtenue par les 615 organismes évalués.

A l'issue de ces échanges, le VP CA soumet le plan d'action présenté au vote des administrateurs.

⇒ Vote du Conseil d'administration : favorable à la majorité (*une voix contre*)

5. Ressources humaines

5.1 Approbation du plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Ce plan résulte d'une obligation légale réaffirmée par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique qui impose un délai d'adoption au 1^{er} mars 2021. Le VP CA indique que désormais la non-adoption d'un tel plan est assortie d'une pénalité d'un montant significatif correspondant à +/-1 % de la masse salariale de l'établissement.

Ce plan d'action regroupe un certain nombre de mesures qui seront déclinées à la fois selon différents axes et dans le temps avec des indicateurs qui permettront d'évaluer les avancées de l'établissement.

Le plan d'action s'articule autour de quatre thématiques : les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes, l'accès aux emplois, aux différents grades et corps, l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, et les violences sexuelles et sexistes.

L'inégalité professionnelle résulte d'une conjonction de l'ensemble de ces facteurs. Au niveau de l'écart de rémunérations notamment, il n'y a pas une détermination différente du salaire ou du traitement entre les hommes et les femmes mais à salaire ou traitement égal, on aboutit à des inégalités de rémunérations en raison de l'application d'un certain nombre de facteurs alternatifs. Par exemple, le fait que les femmes travaillent plus souvent en temps partiel que les hommes génère un certain nombre d'effets comme le renoncement à des promotions susceptibles d'être contraignantes sur la vie personnelle.

La première partie de ce plan d'action dresse un état des lieux, la seconde partie étant dédiée aux engagements pris par l'établissement pour rétablir une égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La situation de l'établissement reflète la situation constatée au niveau national. Chez les personnels BIATSS, 42,2 % des femmes se retrouvent en catégorie C alors que 45 % des hommes sont en catégorie A. Chez les enseignants-chercheurs, 17,2 % des hommes sont en catégorie A+ (professeurs des universités) contre 7,8 % chez les femmes.

En matière de rémunérations, on observe un taux moyen de temps partiels plus élevé chez les femmes que chez les hommes et donc une rémunération moyenne par équivalent temps plein moins élevée chez les femmes (écart constaté de -19 % par rapport à la différence entre femmes et hommes). La rémunération moyenne par corps est en général plus élevée chez les hommes que chez les femmes, celles-ci étant davantage sujettes à des contraintes sociologiques générant du retard dans les avancements ou les promotions.

Les engagements pris par Avignon Université ont vocation à résorber progressivement ces différents facteurs pour rétablir une égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Ces engagements sont de quatre types. En premier lieu il s'agit de dresser un état des lieux exhaustif de la situation en interne avec la mise en place d'indicateurs. Deuxièmement, l'établissement s'engage à donner aux acteurs et aux actrices les moyens d'amélioration de la situation. Il peut s'agir par exemple de sensibiliser les personnes sur les possibilités de promotion et de formation pour accéder à des emplois supérieurs. Ensuite, lorsque la décision ne lui appartient pas, l'établissement s'engage à orienter, à éclairer la prise de décision notamment des jurys de recrutement et des comités de sélection en les sensibilisant sur les proportions de genres dans l'emploi pour lequel le recrutement est opéré. Enfin, l'établissement s'engage à agir en prenant des mesures qui impacteront directement la question de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Ce plan répertorie l'ensemble des actions à mener dans les différents domaines tels que la rémunération, le recrutement, la prévention, la lutte contre les violences sexuelles et sexistes. Chaque action va générer un processus propre qui sera examiné en instances ou dans les groupes de travail appelés à statuer sur les actions de ce plan.

(cf. annexe point 5.1).

Le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a recueilli l'avis favorable à l'unanimité du CT le 9 février dernier.

A l'issue de cette présentation, la parole est donnée aux membres du CA.

Faisant référence à la déclaration des droits de l'homme et du citoyen et à la déclaration universelle des droits de l'homme, Monsieur Berrag regrette qu'une intervention du législateur soit nécessaire pour garantir l'égalité entre les femmes et les hommes. Il évoque par ailleurs d'autres populations victimes d'inégalités telles que les travailleurs handicapés pour lesquels les établissements sont tenus de respecter des quotas sous peine de se voir infliger une pénalité. La question des inégalités pourrait également être posée en ce qui concerne les travailleurs d'origine nord-africaine ou subsaharienne, notamment en termes de rémunération.

Le VP CA prend note de ces observations qui relèvent de questions sociétales plus larges. Le plan d'action présenté ici s'inscrit dans le cadre spécifique de l'égalité professionnelle hommes/femmes. Ce plan ne mentionne aucunement la présence de quotas d'emplois ou autres pour les femmes ou les hommes. Au-delà du débat philosophique ou sociétal, il s'agit d'un des aspects des inégalités que l'on peut trouver dans la société. On ne peut que se réjouir que l'établissement puisse au travers de ce plan d'action s'engager de façon positive pour améliorer la situation.

Pour compléter, Monsieur Stéphane Bourdageau, DRH, indique que lorsque des écarts sont constatés, la première mesure consiste à informer des écarts existants. Pour compenser ces écarts, une politique de sensibilisation est conduite auprès des différents jurys de recrutement ou des collègues d'experts en leur fournissant une information sur les ratios promouvables/promus par sexe et en les incitant à considérer les parcours de carrière des femmes avec tous les éléments que cela peut comporter comme les interruptions de carrière liées à des maternités ou à des congés parentaux, de façon à ce que seul l'examen des compétences et du parcours de carrière entre en considération. Il s'agit de conduire une politique de sensibilisation de façon à ce que les biais s'atténuent voire disparaissent.

Reprenant la parole, Monsieur Berrag note qu'il s'agit non pas de discrimination positive mais d'actions de sensibilisation. Néanmoins, cette approche des inégalités professionnelles hommes/femmes renvoie à l'idée plus large de parité que l'on peut retrouver dans d'autres domaines. Cette sensibilisation est contrainte, la non-adoption de ce plan soumettant l'établissement à une pénalité d'un montant significatif. Il estime que cette approche générale des inégalités que l'établissement est contraint d'appliquer est réductrice.

Le VP CA précise que si des mesures sont exigées dans ce cadre-là, c'est en réponse aux inégalités constatées. L'objectif est de faire en sorte que les conditions d'évolution des uns et des autres permettent une évolution égale. Ce plan d'action a le mérite de dresser un état des lieux et de mesurer la réalité de la situation. L'établissement s'engage à prendre les mesures qui permettront de résorber ces inégalités par la mise en œuvre progressive d'actions.

A l'issue de ces échanges, le VP CA soumet le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au vote des administrateurs.

⇒ Vote du Conseil d'administration : favorable à l'unanimité

5.2 Présentation du bilan des formations professionnelles 2020 et approbation du plan de formation universitaire (PUF) 2021

Le VP CA invite le DRH à présenter le bilan des formations professionnelles 2020 et le PUF 2021.

Le budget consacré au PUF 2020 se porte à 131 727,74 euros, en-deçà du budget prévisionnel. Le DRH indique que chaque année il existe un décalage entre le budget prévisionnel et le budget exécuté, le principe étant de proposer un catalogue de formations qui ne donne lieu à la réalisation des actions que lorsqu'un nombre suffisant d'agents demandent à en bénéficier ou lorsque que suffisamment de services demandent une formation collective.

En raison de la crise sanitaire, plusieurs sessions de formations ont dû être annulées (équivalent à 22 journées de formation), d'autres ont été dispensées en distanciel. Les actions collectives ont été les plus concernées par cette absence de réalisation. En 2020, le nombre des actions collectives de formation représentent 45 % des actions réalisées contre 62 % en 2019. Les actions individuelles en revanche ont été maintenues car dispensées avant le confinement ou en distanciel.

125 actions de formation ont été réalisées en 2020 pour 545 stagiaires dans le cadre d'actions collectives et 62 stagiaires dans le cadre d'actions individuelles. 108 agents ont bénéficié d'actions interministérielles.

De manière assez traditionnelle, les formations les plus sollicitées ont été celles portant sur l'environnement professionnel (51 actions réalisées), et notamment des formations relatives au télétravail. Les formations management sont en augmentation avec la mise en place cette année d'un nouveau cycle complet de neuf jours pour tous les personnels encadrants (17 actions réalisées). En 2020, on retrouve également un nombre important de formations obligatoires en hygiène, santé et sécurité au travail (14 actions réalisées) qui concernent aussi bien les assistant.e.s de prévention que les recyclages pour toutes les formations d'habilitation. Enfin, les formations informatiques et bureautiques ont également été sollicitées par les agents avec 10 actions réalisées.

La plupart des actions conduites en 2020 concerne des adaptations au poste au travail.

Pour l'année 2021, le budget alloué au PUF est en forte augmentation, s'élevant à 209 863,02 euros, en raison d'un catalogue de formations dense.

Les formations relatives à l'environnement professionnel sont reprogrammées d'année en année pour répondre à la forte demande : gestion du stress, formateurs internes occasionnels, télétravail, gestion financière et comptable, sensibilisation à la démarche qualité...

Le PUF 2021 intègre également les formations management (conduite de projet, cursus management, entretien professionnel, rapport d'aptitude), les formations de préparation aux concours et aux examens professionnels, des formations relatives à la communication et au service aux usagers (gestion des situations difficiles, perfectionner son oral, argumenter et convaincre, prise de parole, conduite efficace de réunions), des formations en langues, des formations métiers, des formations en hygiène, santé et sécurité au travail et en informatique et bureautique.

(cf. annexe point 5.2).

Le PUF 2021 a recueilli l'avis favorable à l'unanimité du CT le 9 février dernier.

A l'issue de cette présentation, la parole est donnée aux membres du CA.

Madame Delphine Blanke évoque la formation réglementaire à destination des enseignants et enseignants-chercheurs. Les fiches de poste d'Avignon Université indiquent que le service statutaire est réduit à 150 heures la première année pour favoriser l'épanouissement scientifique des personnels recrutés. En parallèle, une formation obligatoire de 32 heures est dispensée aux néo-entrants alors que certains d'entre eux ont déjà bénéficié de ce type de formations pendant leur monitorat ou leur première année d'ATER. Madame Blanke considère que la mise en place de cette formation obligatoire d'un volume horaire important réduit la portée de cette décharge de service.

Le DRH indique que cette décharge a été mise en place de longue date à l'université. La formation MAPUI sur les outils pédagogiques et l'enseignement à distance a été ajoutée depuis maintenant quatre ans. Cette formation revêt toute son importance dans le cadre de la crise sanitaire. Le DRH s'interroge sur l'opportunité de réduire le volume de cette formation au vu du contexte actuel. Si les enseignants et enseignants-chercheurs recrutés ont déjà suivi ce type de formation, il semble inutile de la leur dispenser de nouveau, ceux-ci pouvant ainsi dégager plus de temps pour leurs activités de recherche.

Prenant la parole, le VP CA indique qu'en effet une « équivalence » pourrait être délivrée, après échanges avec la MAPUI pour affiner le besoin en fonction du profil et de l'expérience de l'enseignant.

Monsieur Berrag tient tout d'abord à saluer le recours aux formations interministérielles qui élargissent le champ des formations. Par ailleurs, il demande des précisions sur l'utilisation des comptes personnels de formation (CPF) au sein de l'établissement.

Le DRH indique que les CPF des agents de l'université sont presque tous pleins sauf pour ceux qui décident de les utiliser pour des formations de type individuel, qu'elles soient certifiantes ou diplômantes et qui ont généralement un coût assez important. A l'image de ce qui se fait dans le privé, on a introduit une monétisation de l'heure de formation (10,15 euros) qui permet d'avoir un équivalent des 150 heures du CPF soit +/- 1 500 euros finançant tous types de formation à la demande des agents. L'utilisation du CPF reste somme toute assez faible dans l'établissement.

A l'issue de ces échanges, le VP CA soumet le PUF 2021 au vote des administrateurs.

⇒ Vote du Conseil d'administration : favorable à l'unanimité

5.3 Primes pour responsabilité d'unité de recherche et de projet de recherche

Ce point complète le vote du CA du 3 novembre dernier sur les primes de charges administratives (PCA). La Commission de la Recherche (CR) est venue préciser les critères qui permettent d'une année sur l'autre de déterminer l'éligibilité et le calcul des décharges ou des primes associées d'une part à des directions d'unités de recherche et d'autre part à des responsabilités de projets de recherche.

5.3.1 Approbation des critères d'éligibilité et de calcul

En ce qui concerne les directions d'unité de recherche, le volume horaire de décharge est déterminé en fonction du nombre de personnels chercheurs, enseignants-chercheurs ou ingénieurs encadrés, complété selon qu'il s'agit d'une unité propre, d'une unité mixte ou d'une unité multi-sites.

En ce qui concerne les responsabilités de projet de recherche, il s'agit d'un taux de trois heures par tranche de 10 000 euros de contrat, le principe étant que ces heures peuvent être converties entièrement ou partiellement en décharge, dans les limites fixées par la réglementation.

(cf. annexes point 5.3.1).

Ces critères d'éligibilité et de calcul ont recueilli l'avis favorable à l'unanimité du CT le 9 février dernier après approbation par la CR le 22 octobre 2020.

A l'issue de cette présentation, la parole est donnée aux membres du CA.

A défaut d'observation, le VP CA soumet les critères d'éligibilité et de calcul des primes pour direction d'unité de recherche au vote des administrateurs.

⇒ Vote du Conseil d'administration : favorable à l'unanimité

Le VP CA soumet les critères d'éligibilité et de calcul des primes pour responsabilité de projet de recherche au vote des administrateurs.

⇒ Vote du Conseil d'administration : favorable à l'unanimité

5.3.2 Approbation de la liste des fonctions ouvrant droit au titre de l'année universitaire 2020-2021

Le Conseil est invité à se prononcer sur la liste des fonctions ouvrant droit à ces primes, établie en application des critères précédemment adoptés. A ces fonctions est associé le total équivalent décharge (*cf. annexe point 5.3.2*).

Cette liste de fonctions a recueilli l'avis favorable à l'unanimité du CT le 9 février dernier après approbation par la CR les 12 novembre 2020 et 14 janvier 2021.

La parole est donnée aux membres du CA.

A défaut d'observation, le VP CA soumet au vote des administrateurs la liste des fonctions ouvrant droit au titre de l'année en cours.

⇒ Vote du Conseil d'administration : favorable à l'unanimité

5.4 Approbation des nouveaux montants de rémunérations des membres (enseignants et professionnels) des jurys de validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les montants de rémunérations des membres des jurys de VAE varient selon qu'il s'agit de personnels enseignants d'Avignon Université ou de membres extérieurs professionnels.

En ce qui concerne les jurés professionnels, en application de l'arrêté du 9 août 2012, il est proposé d'allouer un montant brut de rémunération de 53 euros par candidat lorsqu'il s'agit d'un jury de DUT, DU, licence ou licence professionnelle, comprenant l'étude préalable du dossier et une majoration de trois heures pour l'audition du candidat. Ce montant brut est porté à 68 euros dans le cadre d'un jury de master, pour l'étude préalable du dossier et une majoration de quatre heures d'audition.

En ce qui concerne les jurés enseignants, les six premières soutenances de VAE d'un diplôme sont comprises dans le volume horaire de la prime pour responsabilités pédagogiques (PRP), équivalent à une journée d'auditions. A partir de la septième soutenance, il est proposé une rémunération de deux heures équivalent TD par candidat.

(*cf. annexe point 5.4*).

Ces nouveaux montants de rémunérations ont fait l'objet d'une information en CFVU le 10 décembre 2020 et recueilli l'avis favorable à l'unanimité du CT le 9 février 2021.

A l'issue de cette présentation, la parole est donnée aux membres du CA.

A défaut d'observation, le VP CA soumet ces nouveaux montants de rémunérations au vote des administrateurs.

⇒ Vote du Conseil d'administration : favorable à l'unanimité

6. Formation et vie étudiante

6.1 Approbation des modalités de mise en œuvre du dispositif de validation des études supérieures (VES)

Le dispositif de VES s'apparente à la VAE mais se fonde sur des études réalisées antérieurement. La VES permet d'obtenir un diplôme en prenant en compte les études supérieures suivies par le candidat dans un établissement ou un organisme de formation privé ou public en France ou à l'étranger. A l'issue de la démarche, les candidats à la VES peuvent obtenir une validation totale ou partielle. Dans ce dernier cas, le jury de VES précise la nature des connaissances et des aptitudes que le candidat devra acquérir.

En termes de coût, le candidat devra s'acquitter de frais de dossier d'un montant de 750 euros et des droits d'inscription au diplôme concerné.

(*cf. annexe point 6.1*).

Les modalités de mise en œuvre du dispositif de VES ont fait l'objet d'une information en CFVU le 8 octobre 2020 et recueilli l'avis favorable à l'unanimité du CT le 8 décembre dernier.

A l'issue de cette présentation, la parole est donnée aux membres du CA.

Monsieur Jean-Pierre Costa demande si le dispositif de VES supprime les dispositifs déjà existants au sein de l'établissement, et notamment la validation des études assurée par le Service des études et de la scolarité (SES).

Prenant la parole, Monsieur Fabien Monnet, Directeur du Service de la formation tout au long de la vie (SFTLV), indique que la VES vient compléter les dispositifs déjà en place. Restent donc applicables le dispositif de validation des études mis en œuvre par le SES ainsi que les dispositifs de validation des acquis professionnels et personnels (VAPP) et de VAE. La VES est un dispositif supplémentaire qui ne vise pas la validation de compétences ou de blocs de compétences ou d'unités d'enseignement dans le cadre d'un contrat pédagogique mais bien la validation d'un diplôme de formation initiale obtenu en France ou à l'étranger dans un organisme public ou privé.

Pour compléter, le VP CA indique que la validation d'études (VE) assurée par le SES se distingue de la VES en ce que la VE vise à permettre aux candidats d'accéder à la formation dans laquelle ils souhaitent s'inscrire. La VES n'a pas pour objectif de permettre à un candidat de s'inscrire dans un diplôme mais d'obtenir ce diplôme. Le jury de VES peut soit attribuer le diplôme soit procéder à une validation partielle. Dans ce dernier cas, le candidat pourra s'inscrire dans le diplôme recherché en ne suivant que les modules non validés.

Faisant référence au document de cadrage de la VES, Monsieur Costa note que la date de la version du document devrait être actualisée. Il suggère par ailleurs de compléter l'objet mentionné en indiquant que le candidat à la VES est susceptible d'obtenir tout ou partie du diplôme. Enfin, Monsieur Costa indique qu'il y a quelques années la Direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle (DGESIP) avait sensibilisé les établissements sur le fait que les tarifs pratiqués par les SFTLV devaient être associés à la réalisation de prestations. Il précise que certaines universités proposent la VES à titre gratuit ou facturent des frais en raison de prestations d'accompagnement. Il demande si les frais de dossier d'un montant de 750 euros incluent ce type de prestation.

Monsieur Monnet précise que l'accompagnement qui pourrait être réalisé vient en complément, à l'instar de ce qui se pratique pour la VAE.

A l'issue de ces échanges, le VP CA soumet les modalités de mise en œuvre de la VES au vote des administrateurs.

⇒ Vote du Conseil d'administration : favorable à la majorité (*quatre abstentions*)

6.2 Approbation du nouveau règlement de la bourse d'excellence Mistral

Le VP CA invite Madame Anne-Sylvie Tixier, Vice-présidente déléguée aux relations internationales (VP RI), à présenter les modifications apportées au règlement des bourses Mistral.

Le terme d'« excellence » a été ajouté dans l'intitulé afin de bien spécifier qu'il ne s'agit pas en l'occurrence de bourses à vocation sociale. Les montants initialement attribués aux étudiants se portaient à 6 000 euros pour les M1 et 4 000 euros pour les M2. Il est proposé d'harmoniser ces montants par l'attribution de 6 000 euros tant pour les M1 que pour les M2. Cette homogénéisation permet une plus grande souplesse dans l'attribution des bourses. En effet, cette année, à défaut de candidature retenue en M2, il a été décidé d'attribuer une bourse supplémentaire en M1 générant le dépassement de l'enveloppe dédiée en raison du delta entre les montants alloués sur les deux années.

Enfin, il est donné la possibilité aux étudiants bénéficiaires d'une bourse Mistral de pouvoir réaliser leur stage à l'étranger. A ce titre, ceux-ci pourront également prétendre aux bourses dans le cadre d'échanges ERASMUS le cas échéant.

(cf. annexe point 6.2).

Le nouveau règlement de la bourse d'excellence Mistral a recueilli l'avis favorable à l'unanimité de la CFVU le 10 décembre dernier.

A l'issue de cette présentation, la parole est donnée aux membres du CA.

A défaut d'observation, le VP CA soumet le nouveau règlement de la bourse d'excellence Mistral au vote des administrateurs.

⇒ Vote du Conseil d'administration : favorable à l'unanimité

7. Conventions

7.1 Approbation des avenants aux conventions portant création d'unités de formation par apprentissage (UFA) au sein de l'Institut universitaire de technologie (IUT), de l'UFR Sciences, Technologies, Santé (STS) et du Service de la Formation tout au long de la vie (SFTLV) pour l'année universitaire 2019-2020

Ces avenants ont vocation à reconduire les quatre UFA mises en place au sein des formations par apprentissage suivantes : le diplôme universitaire de technologie « Techniques de commercialisation (DUT TC), le master « Informatique » (spécialités Ingénierie du logiciel de la société numérique – ILSN – et systèmes informatiques communicants : réseaux, services et sécurité – SICOM), et les licences professionnelles « Métiers de la GRH » (LP MGRH) et « Organisation et gestion des établissements hôteliers et de restauration » (LP OGEHR).

(cf. annexes point 7.1).

Ces avenants ont fait l'objet d'une information en CFVU le 21 janvier dernier.

La parole est donnée aux membres du CA.

A défaut d'observation, le VP CA soumet ces quatre avenants au vote des administrateurs.

⇒ Vote du Conseil d'administration : favorable à l'unanimité

7.2 Approbation des conventions portant création de nouvelles unités de formation par apprentissage (UFA) au sein de l'UFR Sciences, Technologies, Santé (STS) et du Service de la Formation tout au long de la vie (SFTLV) pour l'année universitaire 2019-2020

Dans la lignée de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, l'établissement poursuit la promotion de l'apprentissage au sein de ses formations, dynamique qui répond aux besoins du bassin de l'emploi et qui œuvre pour une meilleure insertion professionnelle des étudiants. Ces conventions ont vocation à déployer la mise en place d'UFA dans la licence « Informatique », la licence professionnelle « Agronomie transition agro-écologique des territoires » (LP TAET) et le master sciences et technologie de l'agriculture, de l'alimentation et de l'environnement « Ingénierie filière fruits et légumes » (MI2FL).

(cf. annexes point 7.2).

Ces conventions ont recueilli l'avis favorable à l'unanimité de la CFVU le 21 janvier dernier.

La parole est donnée aux membres du CA.

A défaut d'observation, le VP CA soumet ces trois conventions au vote des administrateurs.

⇒ Vote du Conseil d'administration : favorable à l'unanimité

7.3 Approbation de l'accord-cadre de coopération entre Avignon Université et l'*Incheon National University* (République de Corée) conclu le 8 octobre 2020

Cet accord a vocation à fixer le cadre général ainsi que les modalités de coopération internationale interuniversitaire entre Avignon Université et l'*Incheon National University*, l'une des plus grandes universités de Corée du Sud. Ce partenariat date de 2007 et a permis la réalisation de 16 mobilités entrantes et 13 mobilités sortantes. Les deux établissements souhaitent augmenter le flux des mobilités de deux à quatre étudiants en échange par année universitaire (cf. annexe point 7.3).

La parole est donnée aux membres du CA.

A défaut d'observation, le VP CA soumet cet accord-cadre au vote des administrateurs.

⇒ Vote du Conseil d'administration : favorable à l'unanimité

7.4 Approbation de l'accord-cadre de coopération internationale entre Avignon Université et la Gyeongsang National University (République de Corée) conclu le 26 octobre 2020

Cet accord précise les modalités de partenariat entre Avignon Université et la *Gyeongsang National University*, l'une des dix universités nationales de premier rang de la République de Corée. Ce nouveau partenariat répond à la demande croissante des étudiants de l'établissement de destinations en Corée du Sud, avec des parcours de formation entièrement dispensés en langue anglaise (*cf. annexe point 7.4*).

La parole est donnée aux membres du CA.

A défaut d'observation, le VP CA soumet cet accord-cadre au vote des administrateurs.

⇒ Vote du Conseil d'administration : favorable à l'unanimité

7.5 Approbation de l'accord-cadre de coopération internationale entre Avignon Université et la Saint-Petersburg State University of Industrial Technologies and Design (Fédération de Russie) conclu le 12 octobre 2020

Cet accord précise les modalités de partenariat entre Avignon Université et la *Saint-Petersburg State University of Industrial Technologies and Design*, complexe éducatif multidisciplinaire qui propose un large éventail de programmes éducatifs pour l'enseignement secondaire, supérieur et professionnel ainsi que pour l'enseignement postuniversitaire. Ce nouveau partenariat permettra la mise en place d'échanges d'études dans des parcours de formation entièrement dispensés en langue anglaise (*cf. annexe point 7.5*).

La parole est donnée aux membres du CA.

A défaut d'observation, le VP CA soumet cet accord-cadre au vote des administrateurs.

⇒ Vote du Conseil d'administration : favorable à l'unanimité

7.6 Approbation de l'accord-cadre de coopération entre Avignon Université et la Haute Ecole pédagogique de Lucerne (Suisse) conclu le 5 février 2020

Cet accord a vocation à fixer le cadre général ainsi que les modalités de coopération internationale interuniversitaire entre Avignon Université et la Haute Ecole pédagogique de Lucerne (Suisse). Ce partenariat date de 2014 et a permis l'accueil de huit mobilités étudiantes entrantes. Cet accord-cadre prévoit également un volet recherche et mobilités enseignantes (*cf. annexe point 7.6*).

La parole est donnée aux membres du CA.

A défaut d'observation, le VP CA soumet cet accord-cadre au vote des administrateurs.

⇒ Vote du Conseil d'administration : favorable à l'unanimité

7.7 Approbation de la convention-cadre de coopération entre Avignon Université et l'Institut supérieur des Etudes technologiques de Kairouan (Tunisie) conclue le 11 décembre 2019

Cette convention a vocation à définir des actions de coopération entre Avignon Université et l'Institut supérieur des Etudes technologiques de Kairouan (Tunisie) dans des domaines pédagogiques et scientifiques d'intérêt commun. La conclusion de cette convention-cadre est une première étape dans la mise en place d'un projet de collaboration pour le développement de l'innovation pédagogique (*cf. annexe point 7.7*).

La parole est donnée aux membres du CA.

A défaut d'observation, le VP CA soumet cet accord-cadre au vote des administrateurs.

⇒ Vote du Conseil d'administration : favorable à l'unanimité

7.8 Information relative aux conventions signées par le Président par délégation (état au 26 janvier 2021)

Les administrateurs sont informés des conventions signées par le Président au titre de sa délégation de pouvoir accordée par le CA (*cf. annexe point 7.8*).

Ce point ne soulève aucune observation de la part des administrateurs.

⇒ Pour information du Conseil d'administration

8. Affaires institutionnelles

8.1 Adhésion d'Avignon Université à l'Association JuriSup, réseau des affaires juridiques de l'enseignement supérieur et de la recherche

Le CA est invité à se prononcer sur l'adhésion de l'établissement à l'Association JuriSup, réseau national des directeur.trices des affaires juridiques des établissements d'enseignement supérieur et de recherche. Cette association promeut le développement continu de la fonction juridique, propose régulièrement des analyses sur le droit de l'enseignement supérieur et contribue à la mise en œuvre et à l'amélioration d'outils métiers (*cf. annexe point 8.1*).

A l'issue de cette présentation, la parole est donnée aux membres du CA.

A défaut d'observation, le VP CA soumet au vote des administrateurs l'adhésion de l'établissement à l'Association JuriSup.

⇒ Vote du Conseil d'administration : favorable à l'unanimité

8.2 Désignation d'un représentant élu étudiant du Conseil d'administration à la Commission des finances

La Commission des finances est consultée pour avis sur certains dossiers financiers, dont la préparation budgétaire et l'exécution des comptes.

Les administrateurs sont invités à procéder à la désignation d'un représentant élu étudiant du CA à la Commission des finances afin de pourvoir le siège laissé vacant par Madame Romane Teitgen ayant perdu sa qualité pour siéger du fait de sa non-réinscription au sein de l'établissement au titre de l'année universitaire en cours (*cf. annexe point 8.2*).

Un appel à candidatures a été lancé auprès des membres élus titulaires et suppléants du collège étudiant le 8 février dernier. Aucune candidature n'a été enregistrée en amont de la présente séance.

Madame Justine Gougeon fait acte de candidature en cours de séance.

Après s'être assuré qu'aucune autre candidature n'est déposée, le VP CA soumet la candidature de Madame Gougeon au vote des administrateurs.

⇒ Désignation de Madame Justine Gougeon à l'unanimité

8.3 Approbation du projet de calendrier d'ouverture et de fermeture de l'établissement au titre de l'année universitaire 2021-2022

Le VP CA présente le projet de calendrier d'ouverture et de fermeture de l'établissement au titre de l'année universitaire 2021-2022 et le décompte des jours de congés pendant les périodes de fermeture (*cf. annexe point 8.3*).

Compte tenu des spécificités liées à l'activité de certains laboratoires, services ou composantes, ce projet de calendrier constitue un cadre général qui n'exclut pas des adaptations pour permettre une continuité de l'activité pendant les périodes de fermeture de l'établissement. Ce calendrier d'ouverture et de fermeture va de pair avec le calendrier pédagogique 2021-2022 qui sera soumis au vote des administrateurs en avril prochain, après validation de la CFVU.

Ce projet de calendrier a recueilli l'avis favorable du CT le 9 février dernier.

A l'issue de cette présentation, la parole est donnée aux membres du CA.

Monsieur Berrag demande le décompte détaillé des votes en CT. Le VP CA indique que sur neuf votants, huit membres se sont prononcés en faveur de ce projet et un membre s'est abstenu (aucune voix contre).

A défaut d'observation complémentaire, le VP CA soumet ce projet de calendrier au vote des administrateurs.

⇒ Vote du Conseil d'administration : favorable à l'unanimité

9. Questions diverses

Néant

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 17h10.

Le Président d'Avignon Université


Philippe ELLERKAMP

PRÉSIDENCE
AVIGNON
UNIVERSITÉ
74 rue
Louis Pasteur
84029 Avignon
cedex 1