

# Conseil Académique

Dossier de séance  
3 avril 2017

## Ordre du jour

1. Informations
2. Politique des moyens 2018-2020 - vote

## SOMMAIRE

|  |   |
|--|---|
| 1. Informations.....                   | 3 |
| 2. Politique de moyens 2018-2020 ..... | 4 |

1. Informations

## 2. Politique de moyens 2018-2020

### POUR VOTE

Il est demandé aux membres du Conseil académique d'approuver la politique des moyens 2018-2020.

# Politique des moyens 2018-2020

## Préambule

La politique générale des moyens repose sur une modalité de dialogue, éprouvée et renforcée depuis plusieurs années, visant à la cohérence, à l'échelle de l'établissement, des projets structurants et fédérateurs portés par les différentes entités composant l'université (les 7 composantes et les 5 services communs). Dans le cadre de la politique des moyens 2018-2020, les 5 pôles de recherche intègrent ce dialogue en associant les unités de recherche et les composantes.

Le dialogue similaire instauré avec les directions centrales est maintenu pour la période 2018-2020.

Pour les années 2018, 2019 et 2020, la politique générale des moyens sera pensée en pluri-annualité ce qui permet de donner une visibilité à court et moyen terme et par conséquent de construire un calendrier précis et hiérarchisé des actions à entreprendre. Cette construction permet : de se mettre en phase avec un ensemble d'opérations déjà en pluri-annualité (programme recherche, contrat de projet Etat-Région, subvention régionale,...) ; de faciliter l'élaboration des plans de charge et de structurer l'approche budgétaire en accord avec la gestion budgétaire et comptable publique.

La construction et la rédaction des contrats pluriannuels s'appuieront sur les grandes lignes du projet d'établissement tel qu'il a été voté par le conseil d'administration de l'université d'Angers le 15 septembre 2016.

Ces grandes orientations, précisées en première partie de ce document, soutiennent notre triptyque : Interdisciplinarité + Innovation = Identité.

Sur cette base, la politique des moyens, pour les années 2018 – 2020, devra, partout où cela est possible et pertinent, prendre en compte quatre dimensions reconnues comme essentielles à notre structuration :

- la transformation numérique et la dématérialisation,
- l'organisation du travail,
- la simplification,
- la démarche qualité.

La réflexion collective, à partir des grandes orientations du projet d'établissement et des éléments structurants ci-dessus, devra se construire en tenant compte de :

- la fin des dispositifs dont bénéficiait l'université ces dernières années (1000 postes Fioraso, plan licence,...) et une absence de visibilité sur les intentions de l'État en matière budgétaire pour les années futures;
- une réduction significative de la participation financière des collectivités territoriales sur le fonctionnement ;
- l'évolution des indicateurs de base de l'établissement qui démontre qu'après une période d'augmentation progressive du résultat, de la capacité d'autofinancement et du fonds de roulement de 2013 à 2015 l'établissement arrive à un palier depuis 2016.
- le coût de la nouvelle offre de formation lié à l'augmentation des effectifs

Ce contexte nous oblige, plus que jamais, à réussir les transformations entreprises et qui ont d'ores et déjà permis à l'université d'obtenir des résultats et de changer en quelques années son image, tout en déployant de nouveaux modes d'organisation pour faire face à une expansion sans doute plus limitée des moyens.

## **1 – Les orientations politiques de l'établissement**

L'analyse des contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens se basera sur les trois axes suivants qui sont susceptibles de préfigurer le contrat d'établissement:

1 – Inscrire l'UA dans une dynamique d'amélioration continue (la réussite étudiante – l'innovation pédagogique – la recherche et la valorisation – la qualité)

2 – Faire de l'UA une Université durable et solidaire (Structuration de l'université - Campus durables – politique patrimoniale - dynamiques des campus – accessibilité – égalité)

3 – Consolider la place de l'UA dans le paysage de l'enseignement supérieur et de la recherche et sur son territoire (partenariat avec l'Université du Mans - place dans la COMUE – stratégie à l'international - partenariat avec les collectivités – partenariat avec les entreprises - communication)

### **1-1 – INSCRIRE L'UA DANS UNE DYNAMIQUE D'AMELIORATION CONTINUE**

#### **1-1-1 - La réussite étudiante**

Il s'agira de continuer à consolider les dispositifs permettant de renforcer nos taux de réussite en DUT, licence, LP, master, diplôme d'ingénieur et doctorat et d'améliorer les taux d'insertion professionnelle des étudiants de LP, de master, de diplôme d'ingénieur et de doctorat. Cet objectif fera l'objet d'indicateurs précis qui seront suivis sur toute la durée du contrat quinquennal de l'établissement avec le Ministère.

- Evaluation des formations et des enseignements, conseils de perfectionnement et rétroaction sur les formations
- Consolidation des dispositifs d'accompagnement et de réussite des étudiants (DARE), tutorat, rebond sup
- Consolidation des actions d'information et d'orientation et de la liaison Lycée-Université
- Déploiement des passerelles entre les formations (DUT-L3, L2-LP, LP-Master, Diplômes d'ingénieur, classes préparatoires aux grandes écoles, réorientations)
- Stabilisation des horaires d'ouverture du SCDA
- Valorisation de l'engagement étudiant
- Modification des rythmes universitaires (calendriers, modalités de contrôle des connaissances)
- Systématisation de l'édition du supplément au diplôme
- Développement des validations d'acquis de l'expérience partielles
- Développement des « formations d'excellence » type double licence, diplômes internationaux, centre de management international (CMI) ...]
- Développement de l'apprentissage

#### **1-1-2 – Innovation pédagogique**

Une des réponses aux enjeux notre Société connectée de la connaissance, est celle de la réussite durable des étudiants. Une réussite qui se fonde sur de nouvelles méthodologies d'apprentissage et l'acquisition solide de connaissances et de compétences leur permettant de se développer personnellement et professionnellement. Pour cela, l'objectif sur la durée du contrat consiste à transformer 25% de l'offre de formation.

- Modularisation en blocs de compétences des LP, des masters, des diplômes d'ingénieurs
- Développement de l'apprentissage dans toutes les formations

- Développement de l'évaluation par blocs de compétences
- Déploiement d'un dispositif type Pluripass en Sciences Humaines et Sociales et en Sciences et Technologie
- Création de capsules numériques
- Développement des apprentissages par la voie de centres de simulation réelle, 3D, virtuelle ou augmentée.
- Accompagnement par les pairs pour les nouveaux enseignants et enseignants-chercheurs (compagnonnage)
- Consolidation du Lab'UA par un renforcement en ingénieurs pédagogiques et développeurs multimédia
- Mise en place d'ateliers de formation aux pratiques pédagogiques pour les enseignants et enseignants-chercheurs
- Développement des infrastructures d'innovation pédagogique par la création d'une troisième salle sur le campus de St Serge
- Valorisation scientifique des investissements en pédagogie (publication, Revue angevine de pédagogie,...)

### **1-1-3 – La recherche et la valorisation**

Il s'agit de poursuivre l'organisation de la recherche et de continuer à soutenir les structures en prenant mieux en compte leurs besoins, en optimisant les liens recherche-formation et l'interdisciplinarité et d'optimiser les moyens recherche en définissant une politique valorisation et de dématérialisation.

Structuration de la recherche

- 5 pôles = 5 structures fédératives de recherche (SFR) avec moyens dédiés pour coordonner la politique recherche du pôle

Soutien aux structures de recherche

- Maintien du soutien aux contrats doctoraux et développement des thèses en conventions industrielles de formation par la recherche (CIFRE)
- Mise en place des nouvelles modalités d'attribution des crédits scientifiques
- Révision des appels à projets internes et budget recherche pour correspondre aux besoins des structures de recherche et aux axes de la stratégie scientifique de l'UA
- Mise en place d'indicateurs de suivi et d'évaluation de la recherche

Dialogue de gestion avec les structures de recherche

- Audition des directeurs d'unités par le bureau de la commission recherche
- Lettres de mission aux directeurs d'unités
- Formation des directeurs d'unités
- Dialogue de gestion UA-organismes de recherche
- Mise en place des contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens (CPOM) recherche

Optimisation des moyens

- Validation recherche sur les affectations (y compris BIATSS)
- Incitation à la mutualisation (ressources humaines, équipements)
- Déploiement de dispositifs permettant d'augmenter le temps recherche : évolution référentiels recherche et charges administratives recherche, congés pour recherche ou conversion thématique (CRCT), création de contrats à durée déterminée recherche



Valorisation de la recherche

- Audit externe
- Favoriser l'accueil de start up
- Mise en place du référent intégrité et de charte déontologique
- Open acces : valorisation de la production scientifique
- Soutenir les pôles de recherche par le recrutement de chargés d'affaires

Dématérialisation

- Mise en place de plateformes intranet (Bureau, Commission recherche, unités)
- Appels à projets dématérialisés
- Dématérialisation des demandes de contrats à durée déterminée recherche

#### **1-1-4 – Le numérique**

Les objectifs du contrat en terme de numérique consistent à améliorer et fiabiliser les outils, à simplifier et consolider les procédures et à développer les stratégies de maîtrise des coûts d'investissement en informatique (salles informatiques, salles BYOD,...).

- Mise en place du schéma directeur du numérique
- Amélioration la couverture WIFI haut débit
- Construction du DATA CENTER
- Transformation numérique de l'offre de formation
- Dématérialisation et simplification des procédures
- Refonte du site WEB et consolidation de l'intranet (accès aux informations, archives numériques, travail collaboratif)
- Evolution de nos systèmes d'informations (SIFAC, SIRH, APOGEE,...) et de la gestion des données clients (logiciel CRM)
- Maîtrise du parc informatique (salles en libre-service, prêt de matériel étudiant, connexion des espaces, salles BYOD (« bring your own device »), espaces connectés avec bornes de rechargement,...)

#### **1-1-5 – Démarche qualité**

Déploiement d'une démarche qualité au sein de l'établissement et mise en œuvre des dispositifs de labellisation et de certification. Concernant la formation professionnalisante, l'Université souhaite développer son offre et accueille toujours plus d'étudiants en alternance et en formation continue. Cette stratégie nécessite l'obtention de la certification de formation continue à l'université (FCU), exigée par les organismes financeurs.

- Certification qualité FCU
- Labellisation human resources strategy for researches (HRS4R)
- Mise en place d'un comité d'établissement
- Correspondant Informatique et Libertés

### **1 - 2 – UNIVERSITE DURABLE ET SOLIDAIRE**

#### **1-2-1 – Structuration**

Il s'agit de continuer à structurer l'université et d'améliorer son organisation afin de pouvoir mieux répondre aux nouveaux enjeux.

- Structuration de la recherche
- Mise en place des collegia
- Révision des rythmes universitaires

- Révision des organisations (gestion financière, politique achat, relations entreprises, gestion du parc auto, gestion des voyages, logistique, gestion du courrier,...)

### **1-2-2 – Campus durable**

Il s'agit de définir et de mettre en œuvre les stratégies qui permettront à l'université de se projeter sereinement dans les années futures tant du point de vue de son empreinte écologique que de sa responsabilité sociale.

- Mise en place du schéma pluriannuel de stratégie immobilière en 2018 (SPSI)
- Mise en place du schéma directeur de l'énergie en 2017-2018
- Définir une stratégie mobilité inter et intra campus
- Ouvrir les campus sur le territoire en lien avec les politiques locales d'aménagement (Programme de rénovation urbaine, Cœur de Maine) : mutualisation
- Favoriser la mixité des équipements et des espaces
- Définir la rénovation énergétique comme levier de la politique patrimoniale à travers une modélisation économique.

### **1-2-3 – Patrimoine**

Il s'agit d'améliorer la qualité des infrastructures immobilières et des équipements afin qu'ils soient plus fonctionnels, conformes, économes et optimisés.

Projets campus durables + projets du CPER + projets CIPI ⇔ SPSI

### **1-2-4 – Dynamique des campus**

Il s'agit de déployer des dispositifs qui visent à faire des campus des véritables lieux de vie (espaces de travail hors composantes, espaces de restauration et de convivialité, services, animations culturelles et sportives,...) en favorisant les partenariats (Ville, Angers Loire Métropole,...).

- Commission vie de l'établissement (initiatives étudiantes, initiatives des personnels)
- Planification des événements, des actions
- Mise en place de la maison des étudiants (Astrolabe)
- Développement d'espaces de travail collaboratifs
- Développement des offres de services aux étudiants
- Mise en place d'un outil de réseau social (type Yammer : communication, sentiment d'appartenance,...)

### **1-2-5 – Egalité et accessibilité**

La communauté universitaire doit s'emparer des sujets relatifs au handicap et à l'égalité réelle entre les hommes et les femmes décidées par la commission égalité.

- Sensibilisation à la prise en compte du handicap
- Amélioration de l'accessibilité aux services par la mise en œuvre de l'agenda d'accessibilité programmé (ad'AP) et par l'amélioration de la page handi3 du site web
- Consolidation des dispositifs d'accueil des étudiants handicapés et construire les passerelles lycée – université
- Atteindre l'objectif des 6% d'emplois réservés aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

- Instaurer une vraie égalité entre les hommes et les femmes notamment emplois de PR

### **1 - 3 – PLACE DE L’UA DANS LE PAYSAGE DE L’ESR**

#### **1 – 3 – 1 – L’international**

Les enjeux de l’international concernent l’accroissement du rayonnement de l’université et le renforcement de la mobilité des étudiants. Il s’agit notamment d’approfondir les actions d’internationalisation par une meilleure intégration de la formation et de la recherche, de valoriser les coopérations étendues et actives, de promouvoir les partenariats stratégiques et de faire connaître les dispositifs.

- Cartographie des coopérations internationales
- Améliorer le fonctionnement du CeLFE et promouvoir ses activités
- Formation des formateurs en français pour un soutien aux réfugiés
- Pilotage des écoles d’été
- Evolution du bureau d’accueil des chercheurs étrangers (BACE) en lien avec le projet de maison internationale (MICA)
- Augmenter la mobilité étudiante et enseignante et le nombre de dossiers déposés (H2020, Erasmus+, Laboratoires Internationaux Associés)
- Augmenter la mobilité sortante des étudiants (Fonds de Solidarité et de Développement des Initiatives Etudiantes)
- Structuration des outils de communication à l’international
- Internationalisation des masters
- Promotion et développement des enseignements en langue anglaise

#### **1 – 3 – 2 – Les partenariats**

Il s’agit de mettre en œuvre les stratégies permettant à l’UA de mieux afficher son identité dans le paysage de l’ESR sur son territoire et d’améliorer son attractivité.

Il s’agit également de mieux organiser et piloter notre stratégie partenariale afin de mieux prendre en compte les intérêts de l’université.

- Affirmation de notre leadership (végétal, matériaux, tourisme) au sein de l’UBL
- Développer les collaborations avec l’Université du Mans
- Assurer la coordination de l’ESR angevin (GIS Angers Loire Campus)
- Améliorer le suivi des conventions avec les partenaires (Collectivités, CHU, CROUS, établissements partenaires, entreprises...)
- Assurer le suivi des co-accréditations dans la COMUE
- Aller vers une stratégie intégrée des relations avec les milieux économiques

#### **1 – 3 – 3 - La communication**

Le bilan d’image réalisé en 2015 a mis en évidence un certain manque de lisibilité de l’UA dans sa globalité et sa complexité. En 2016-2017, l’UA s’est lancée dans une démarche collective de construction d’une stratégie de marque. L’objectif étant de mieux nous faire connaître en mettant en avant nos différences et nos atouts pour développer notre notoriété, notre attractivité et notre rayonnement mais aussi contribuer, en interne, à une certaine fierté et à un développement du sentiment d’appartenance.

- Renouvellement de l’identité visuelle et mise en cohérence des outils de communication papier
- Amélioration de l’empreinte visuelle de l’UA dans la ville (signalétique interne et externe, bâtiments « étendards »)
- Déploiement d’un système d’information numérique en phase avec notre image d’université innovante et les attentes de nos communautés

- Refonte du site web (site web vitrine, intranet et réseau social d'entreprise, site web formation, site marchand, applications spécifiques,...)
- Construction d'une véritable stratégie de communication concertée (communication scientifique, de recrutement, d'attractivité à l'international,...)
- Accompagnement des initiatives et des projets
- Animation des réseaux internes au sein de l'UA et construction d'un véritable écosystème de communication

## **2 – Les moyens**

### **2 – 1 - Les moyens humains**

Le contexte budgétaire nous contraint à réinterroger nos organisations pour les rendre encore plus efficaces. Parallèlement il convient de desserrer les temps de travail et d'alléger les procédures afin de résister au sentiment de débordement et d'urgence qui altère de manière significative la qualité de vie au travail. Il convient pour se faire : d'utiliser l'intégralité des outils RH à notre disposition; de favoriser le management de proximité; de mieux articuler les missions entre les composantes, services communs, unités de recherche et services centraux et de redéployer les effectifs en ce sens ; d'anticiper les montées en compétences par des formations adaptées et de favoriser les mesures permettant l'égalité réelle.

En conséquence, deux lignes sont à distinguer concernant la gestion des emplois : les recrutements sur création, les recrutements sur emplois vacants.

Les créations se feront sur les éléments saillants du projet d'établissement (y compris PIA 3, AMI, etc...) qu'il s'agisse d'enseignants-chercheurs ou de BIATSS.

Les emplois vacants sont par définition des emplois établissement. Ils peuvent être utilisés de façon flexible en jouant sur les possibilités offertes par la réglementation, qu'il s'agisse du type d'emploi ou de sa spécialité. Les arbitrages prendront en compte les compétences recherchées (administratives, techniques), les charges d'enseignement au niveau de l'établissement, l'activité et les besoins en recherche.

#### **2 – 1 – 1 - Mode opératoire**

Les demandes de « création », de transformation ou de renouvellement d'emplois sont étudiées dans le cadre d'une politique de gestion globale et pluriannuelle des ressources humaines, privilégiant les mutualisations et redéploiements et dans un souci de soutenabilité financière.

Il s'agit de définir les besoins, les compétences et les opportunités afin de développer une stratégie RH partagée et pluriannuelle.

Les demandes sont à formuler dans le cadre de la campagne d'emploi mais elles doivent s'inscrire au sein de la stratégie définie dans les contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens. Pour une meilleure cohérence des profils de postes en recherche et enseignement, les fiches proposées par les départements et les laboratoires seront étudiées et discutées au sein des SFR puis présentées devant les conseils de gestion des composantes, avant arbitrage dans le cadre des CPOM et validation devant les conseils centraux.

Les demandes au fil de l'eau ne seront autorisées par le Président que pour des raisons exceptionnelles et imprévues.

Les demandes de postes exprimées par les composantes, services, laboratoires et directions pour l'année N+1 seront :

- étudiées dans le cadre du dialogue de gestion annuel (année N) et en lien avec les orientations fixées dans le CPOM ;
- appuyées par la fiche de poste précise et un argumentaire détaillé ;
- examinées et validées dans le cadre de la campagne d'emploi par la gouvernance et les instances.

#### **2 – 1 – 2 - Les postes réservés aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)**

6 % au moins des emplois enseignant et non enseignant ouverts aux concours seront réservés aux BOE avec une incitation à émarger sur le dispositif doctorants BOE. Chaque année, les directeurs de composantes et de services proposent des emplois réservés aux BOE dans le cadre de la campagne d'emploi. L'arbitrage final BOE sera opéré lors du deuxième conseil de gouvernance du mois de septembre.

### **2 – 1 – 3 - La prévention et la qualité de vie au travail**

La démarche globale de prévention est une priorité pour l'établissement. Elle doit s'implanter partout avec un mode opératoire, et un calendrier arrêté par les instances qui doit être suivi et respecté :

- présentation de la structuration (définition des unités de travail) dans le cadre des CPOM ;
- validation de la cartographie et nomination des AP et des CP (septembre-octobre 2017) ;
- formation des AP et des CP (novembre-décembre 2017) ;
- mise en place des comités de pilotage prévention et des règlements intérieurs (début 2018) ;
- mise en place des DUERP et des programmes d'actions (juin 2018).

La responsabilité des directeurs de composante, de service et d'unité de travail dans le management de la prévention des risques et dans la prise en compte de la qualité de vie au travail est affirmée juridiquement (délégation de signature, règlement intérieur).

### **2 – 1 – 4 - Le maintien des priorités : fonctions support, mutualisation, logique de pôles**

Concernant les fonctions support, il est rappelé les quatre objectifs suivants :

- améliorer l'efficacité de l'organisation sur nos cœurs de métier ;
- améliorer la qualité du service à l'utilisateur en favorisant la professionnalisation des agents sur certaines fonctions ;
- faciliter les économies d'échelle et rationaliser les processus ;
- anticiper sur la durée du CPOM, les recrutements, repyramidages, réfrigérations et montées en compétences par la formation continue.

Les demandes de mutualisation et de redéploiement devront faire l'objet d'une concertation entre les directions, les composantes, les pôles de recherche et les services. La rationalisation et la mutualisation des fonctions support, y compris à une échelle géographique, permettront à terme de redéployer et de renforcer des fonctions soutien à forte valeur ajoutée, par exemple l'ingénierie pédagogique, le développement de la formation tout au long de la vie, l'internationalisation des activités.

### **2 – 1 – 5 - L'évolution des services financiers**

Le nouveau périmètre de la fonction budgétaire et comptable et les nouvelles règles de politique d'achat transforment fortement la fonction financière des établissements et conduisent à une évolution des métiers et à une professionnalisation accrue de ses agents.

L'UA doit par conséquent faire évoluer son organisation afin de pouvoir mieux répondre à ces nouveaux enjeux et de simplifier le fonctionnement et la lisibilité budgétaire.

Il s'agit : de reconfigurer les plates-formes financières (nombre, périmètre) ; de renforcer le pilotage budgétaire central ; de renforcer la politique centrale d'achats ; de faire monter en compétences les directions et services métier sur la politique d'achat ; de mettre en œuvre le service facturier ; de dématérialiser les opérations budgétaires ; de mettre en place la carte achat pour simplifier la gestion de la multitude de petites opérations.

## **2 – 1 – 6 - Dispositions relatives aux Personnels Enseignants et enseignants-chercheurs**

### ***Recrutement***

Les demandes de postes d'enseignants du second degré ou d'enseignant-chercheur (EC) sont argumentées avec précision au regard de la politique poursuivie par les structures concernées et définie dans le cadre de la stratégie pluriannuelle détaillée dans les CPOM afin de définir leur pertinence à être maintenues ou modifiées dans leur discipline, leur section CNU, leur corps et leur département, et en fonction du taux d'encadrement dans la discipline/département et du projet de recherche.

L'affectation annuelle enseignement et recherche des ATER est discutée et validée en CPOM et dans le cadre des rencontres annuelles, sur les mêmes bases.

Les profils de poste des EC préciseront à la fois les attendus pédagogiques en termes de volume d'enseignement à couvrir et la valence recherche en lien avec les attentes du laboratoire et du pôle de recherche de rattachement.

Les postes d'EC qui sont libérés dans le cadre d'un départ à la retraite au cours de l'année N sont systématiquement « réfrigérés » pour l'année N+1 et restent disponibles pour permettre l'accueil d'un ATER sur la période.

### ***Mutation, détachement***

Le président de l'université, sur proposition des directeurs-rices de composante lors des CPOM et des rendez-vous annuels, et après avis du conseil académique, fixe le nombre d'emplois de maîtres-esses de conférences et de professeurs.es d'universités à pourvoir exclusivement par la voie de la mutation.

### ***Décharges, primes et compensations***

Les composantes intègrent les décharges, primes et autres prestations (suivi des stages,...), conformément au référentiel enseignant dans le calcul des charges d'enseignement nécessaires pour assurer l'offre de formation initiale et continue au regard de leur potentiel dans le cadre du pilotage des charges d'enseignement.

Aucune compensation supplémentaire ni redistribution de recettes produites par la participation ou la mise à disposition, à l'extérieur, de personnels de l'UA dans le cadre de leur service, ne sera réaffectée aux composantes pour recruter des contractuels sur ressources propres ou pour payer des heures complémentaires ou des enseignants vacataires.

Le remplacement des enseignants-chercheurs ou enseignants titulaires en arrêt maladie, congé longue maladie ou congé maternité est compensé par le financement d'heures complémentaires.

### ***Enseignants-chercheurs en délégation***

Les emplois d'enseignants et d'enseignants-chercheurs mis à disposition ou délégués à l'extérieur de l'Université d'Angers pourront être compensés par un agent contractuel 192 HeTD, comprenant une partie recherche de 800 h, pour une période d'un an maximum, sous réserve que la compensation financière de leur poste couvre au moins le coût total employer pour une rémunération de 34312,08€ (INM 441).

## **2 – 1 – 7 - Dispositions relatives aux Personnels BIATSS**

### ***Recrutement***

En 2017 et 2018 l'université ouvre la possibilité de titularisation à l'ensemble des personnels éligibles au titre de la loi du 12 mars 2012 dite « Sauvadet ».

En 2018, 2019 et 2020 et sous réserve de soutenabilité financière, des emplois BIATSS pourraient être créés ou repyramidés afin de pouvoir pérenniser certaines fonctions support et/ou d'en créer de nouvelles.

Seuls les postes définitivement vacants sont proposés aux concours si le recrutement préalable par mutation interne puis externe a été infructueux. Les postes temporairement vacants (disponibilité, CLD, congé parental, détachement) ne peuvent être ouverts à la

mutation ou au concours. Ils peuvent être temporairement pourvus à 100% conformément au Codex en vigueur.

### **Mobilité professionnelle**

Tous les agents, qu'ils soient titulaires ou contractuels peuvent postuler sur des emplois ouverts à la mobilité interne. Deux mouvements sont prévus dans l'année : le mouvement de printemps et le mouvement d'automne. Pour le mouvement d'automne, les postes peuvent être mis au mouvement interne dès la validation par les instances de la campagne d'emploi et la publication des postes intervient « au fil de l'eau » sur toute la durée du premier semestre.

Les directeurs des services centraux, des composantes ou des services communs ont l'obligation de recevoir les personnels qui demandent une mutation interne. Un avis est demandé aux responsables hiérarchiques sur le départ et sur l'arrivée des agents. Cet avis est consultatif. Il éclaire le cas échéant les propositions d'affectation formulées par la direction des ressources humaines.

Le recrutement des directeurs de service des composantes, par mutation interne ou externe, implique la mise en place d'un jury auquel participent le directeur-trice de composante concerné-e et la direction générale.

L'avis favorable de la composante de départ le cas échéant, de la composante d'accueil, et de la direction générale des services est indispensable pour valider l'affectation de l'intéressé-e.

Les personnels contractuels en CDI peuvent participer au mouvement interne en postulant sur des postes de titulaires de même niveau devenus vacants. Dans ce cas, le service d'origine récupère le support titulaire du service d'accueil, le cas échéant, au niveau du grade de l'agent contractuel qui part.

Les personnels titulaires peuvent postuler sur les supports d'emploi de même niveau occupés par des contractuels en CDI lors de leur création ou de leur remplacement suite à un départ. Dans ce cas, le service d'origine récupère un support de contractuel au niveau du titulaire partant. Le recrutement d'un contractuel se fait alors à la quotité définie par le tableau des emplois permanents, en CDD jusqu'à la fin de l'année civile ; il a vocation à se transformer en CDI à compter du 1er janvier de l'année suivante. Il est rappelé que la CDIisation ne devrait s'adresser qu'à des agents de catégorie A qui remplissent les critères d'un emploi permanent. La pérennisation d'un poste en catégorie B et C ne devrait être ouverte que par la voie du concours.

### **Promotions et concours**

Les agents reçus à un concours rejoignent leur affectation, interne ou externe à l'université. Les échanges de postes inter-composantes pour garder l'agent sur le même poste malgré son changement de statut ne sont pas possibles, sauf validation expresse par le directeur général des services, dans l'intérêt du service.

Lorsqu'un agent change de corps suite à sa réussite sur liste d'aptitude, sa fiche de poste est modifiée si nécessaire pour tenir compte des compétences reconnues. Si aucun poste dans la composante, le service ou la direction ne correspond à son niveau, la direction des ressources humaines lui propose une mobilité au sein de l'université lors du mouvement interne suivant sa promotion.

### **Remplacement**

Le remplacement d'un agent titulaire ou contractuel en congé maternité se fait au minimum à 50% par un emploi contractuel en CDD recruté sur la durée du congé au 1er échelon de la catégorie remplacée et sur crédits pris sur le budget de l'UA.

Le remplacement d'un agent titulaire ou contractuel en arrêt maladie ou en congé longue maladie n'est pas automatique. Il se fait, sauf exception, après un délai de carence d'un mois, par demande écrite auprès de la Direction des ressources humaines.

Le remplacement peut se faire à 100%, dans le cadre d'une enveloppe globale correspondant à 12 ETP-an à temps plein pour l'ensemble de l'UA, quelle que soit la cause du congé.

Lorsque cela est possible, proposition pourra être faite à un ou deux agents titulaires de pallier l'absence de leur collègue en réalisant les missions de ce collègue. Une rétribution sur le budget propre de l'université est alors possible sous forme de vacances comme le prévoit la réglementation, dans la limite d'un total annuel de 100h, toutes vacances confondues. Dans ce cas, les demandes devront parvenir préalablement à la Direction des ressources humaines.

### **Personnels contractuels**

Un tableau des emplois permanents (TEP) de l'UA définira, pour chaque composante et service, la liste des supports numérotés, la catégorie, la fonction et la quotité de travail.

Ce tableau servira de base pour distinguer les emplois pouvant faire l'objet d'un recrutement en CDI de ceux recrutés en CDD (projets, missions, remplacement,...).

Pour les fonctions permanentes, le recrutement d'un contractuel à la quotité retenue dans le TEP, en CDD jusqu'au 31/12 de l'année en cours peut évoluer vers un CDI l'année suivante (s'adresse essentiellement aux emplois de catégorie A). Pour les catégories B et C la voie du concours devrait être privilégiée. Dans ce cas, la transformation du poste vacant de contractuel permanent en emploi de titulaire devra être demandée dans le cadre de la campagne d'emploi.

Pour les recrutements sur contrats subventionnés ou projet de recherche, un contrat en CDD de la durée du contrat peut être proposé, dans la limite d'une durée totale de 5 ans, non renouvelable et non susceptible d'aboutir à un CDI sur le même profil.

Pour les recrutements sur besoins non permanents, un CDD jusqu'au 31/12 de l'année en cours peut être proposé, renouvelable dans la limite de 24 mois, sans possibilité de CDI sur le même profil ; la réembauche sur un autre CDD de l'UA pourra être étudiée.

Les contrats doivent correspondre à un niveau de rémunération en adéquation avec les tâches demandées et à une quotité effective correspondant à la charge de travail. Chaque demande ou renouvellement est accompagné d'une fiche de poste actualisée. Le renouvellement d'un agent doit être en cohérence avec le compte-rendu de l'entretien d'évaluation.

Tout recrutement contractuel fait l'objet d'une demande écrite auprès du Président et après validation au regard de la soutenabilité financière de l'embauche, c'est-à-dire de sa prévision dans la masse salariale. L'appel à candidature et l'entretien préalable avec les candidats auquel le service des personnels BIATSS de la DRH est associé sont obligatoires.

Les composantes et services communs ne peuvent recruter des personnels sur projet que pour une durée d'un an, renouvelable une fois, en les rémunérant sur leurs ressources propres après validation dans le cadre du dialogue de gestion. Dans ce cadre, les services financiers prélèvent la somme équivalente à la rémunération des agents concernés en début d'année.

Les recrutements de contractuels au fil de l'eau ne peuvent être acceptés qu'en raison de circonstances exceptionnelles : remplacement d'un agent en arrêt ou ayant quitté l'UA.

Tous les moyens humains affectés à la recherche seront validés dans le cadre du dialogue de gestion eu égard à leur soutenabilité financière.

Les pôles de recherche devront répondre à la priorité de mutualisation sur les fonctions support (recherche – secrétariat – gestion - aide au pilotage - apporteur d'affaires) mais aussi sur les fonctions d'appui à la recherche (ingénieurs et techniciens).

Les moyens humains affectés aux UMR seront communiqués pour information aux organismes et partenaires.

## **2 – 2 - Les projets**

### **Modalités**

Les projets d'aménagements immobiliers, d'équipements, d'innovation,... sont intégrés au CPOM et doivent être précis, priorisés sur toute la durée du contrat et chiffrés (budgets prévisionnels).



La programmation des projets sera pluriannuelle, ce qui permet d'assurer une flexibilité sur toute la durée du contrat (2018-2020). La programmation en mode GBCP (AE et CP) sera utilisée pour l'ensemble des crédits d'investissement mobilisables (subvention collectivités, reliquats DFC, TA, fonds propres UA,...). L'ensemble des opérations sera inscrite dans une autorisation de programme. Cette autorisation de programme est couplée à un plan pluriannuel d'investissement, financé en préparation budgétaire, par l'ensemble des structures de l'université. Il nécessitera un suivi très fin des flux d'investissement notamment pour renforcer la sécurité des engagements vis-à-vis des tiers, mais aussi pour veiller à ce que chaque structure puisse identifier ses crédits d'investissement. Le reversement des « reliquats de la formation continue » intégreront cette dynamique d'investissement. Il est également possible de mobiliser les fonds de la FC pour financer des investissements en recherche.

Les rendez-vous annuels permettront de faire le bilan des opérations réalisées et engagées et d'ajuster la programmation du CPOM et des budgets correspondants. Les projets qui relèvent du numérique seront analysés par la DDN et présentés en CPN. Les projets immobiliers seront analysés par la DPI et présentés en CIPI.

Une enveloppe de 100 000 euros sera destinée au dispositif Mut@camp. Le principe en est le suivant : la structure qui porte le projet apporte 1€ et le dispositif Mut@camp met 1 € complémentaire à condition que le projet s'inscrive dans une réelle stratégie de transformation des campus.

Les projets d'innovation pédagogique seront analysés par le LAB'UA et présentés en bureau de la CFVU élargi aux directeurs de composantes ou leur représentant. 100.000 euros par an, et sur les 3 années du CPOM, seront consacrés aux appels à projets en innovation pédagogique, lesquels visent une transformation décisive des formations portée par une équipe disciplinaire ou transdisciplinaire au sein d'un même parcours ou entre des parcours.

La valorisation de l'investissement des équipes se fait sur la base d'une décharge de 96HETD pour 30 H minimum transformées.

Les projets pédagogiques en fonctionnement sont analysés par la DEVE.

La planification pluriannuelle des projets est présentée en CGOUV.

### **Contractualisation Région**

La contractualisation avec la Région sera également pluriannuelle (2017-2020).

Trois axes d'intervention sont privilégiés :

- Investir pour la réussite des jeunes dans leurs études (innovation pédagogique – orientation – liens lycée/université – transition numérique – environnement de travail – réseau jeunes – lutte contre l'échec)
- Investir pour leur insertion professionnelle (apprentissage – certification VAE -
- Contribuer au rayonnement international des formations (visibilité et attractivité de l'offre à l'international - cursus de formation en anglais – mobilité des étudiants

La région s'engage sur 3 ans, avec une intervention ajustée à - 10% par rapport à l'intervention 2016 soit 1,9 M€ sur la période.

Un équilibre 1/3 en fonctionnement et 2/3 en investissement est demandé soit :

- Fonctionnement 650 000 euros
- Investissement 1 250 000 euros

Un bonus est possible dans le cadre de projets inter universités (Angers-Le Mans-Nantes).

### **Projets immobiliers d'aménagement**

Un formulaire est mis à disposition des composantes et des services communs afin de décrire les projets immobiliers d'aménagement ainsi que les projets de restructuration ou d'extension relevant du CPER. Si ces derniers s'inscrivent dans un projet

d'investissements multi-volets (mobiliers, équipements, etc.), la part dévolue au volet immobilier devra être précisée.

Les CPOM devront proposer des projets sur l'ensemble de la période 2018 à 2020. Lors de la révision annuelle, l'inscription de nouveaux projets devra être marginale, dûment motivée, et ne devra pas remettre en question la planification globale.

Le financement des projets immobiliers devra être clairement identifié par la composante ou le service commun et s'inscrire dans la politique pluriannuelle d'investissement de l'UA. Le budget alloué à la maintenance du locataire sera systématiquement identifié.

## **2 – 3 - Les moyens financiers**

### ***Modalités***

Pour chaque Centre de Responsabilité Budgétaire et/ou Service Opérationnel rattaché, un document type présentant les recettes et les dépenses prévisionnelles devra être présenté chaque année conformément au calendrier présenté ci-après.

Ce document annuel présentera le détail des projets d'investissements conformément à la prévision pluriannuelle du CPOM.

### ***Charges d'enseignement***

Pour les composantes, les charges d'enseignement devront être saisies sur PCE pour fin mai afin que la remontée des besoins en termes d'heures complémentaires et d'heures vacataires puisse être évaluée. Pour que la prévision des besoins en masse salariale soit la plus précise possible, les heures saisies sur PCE devront être conformes aux heures maquettes saisies sur APOGEE avec prise en compte du nombre de groupes TD et TP.

La DPE viendra en soutien afin d'identifier les besoins pour chaque composante.

La maîtrise du coût de l'offre de formation est une absolue nécessité, dans ce cadre, les seuils suivants devront être respectés :

- seuil minimal d'ouverture d'un parcours de licence et de LP 15 étudiants ;
- seuil minimal d'ouverture d'un parcours de master 10 étudiants ;
- seuil minimal de dédoublement d'un TD, 40 étudiants ;
- seuil minimal de dédoublement d'un TP, 20 étudiants ;

Les dédoublements et ouvertures en dessous des seuils pour des contraintes techniques ou conjoncturelles devront être signalés par les composantes à la DEVE et validés en CFVU et CA s'il y a un impact financier.

Dans le cadre de la pluri-annualité, l'évolution de l'offre de formation et l'évolution prévisionnelle des effectifs étudiants devront être prises en compte.

### ***Moyens de la recherche***

Les dotations récurrentes sont fixées chaque année. Elles sont versées intégralement en janvier. Le mode de calcul est validé pour la durée du contrat quinquennal, seules les variables seront revues sur la base des indicateurs de la DRIED (effectifs - bonus).

Les autres moyens sont attribués annuellement par appels à projets internes (Amorçage de projets, nouveaux arrivants, mobilités, contrats doctoraux, ..).

Les moyens financiers exceptionnels font l'objet d'une demande sur le fond d'intervention du VP recherche.

Les moyens sont débattus en bureau de la CR – représentant la gouvernance et les pôles. Pour les investissements, une programmation pluriannuelle est obligatoire et doit s'inscrire au dialogue de gestion dans le cadre des CPOM.

Les investissements lourds sont à programmer dans les CPER, ou font l'objet prioritairement de demandes annuelles de subventions Région. Dans ce dernier cas, les pôles peuvent solliciter une intervention du PPI, avec un partage du cofinancement.

En cas de panne, le pôle peut solliciter l'intervention non programmée du PPI recherche et/ou du fonds d'intervention du vice-président recherche avec une prise en charge partagée (pôle / unité de recherche).

Avant toute intervention, le pôle fera la démonstration qu'il dispose des moyens humains nécessaires pour faire fonctionner lesdits équipements, des moyens financiers pour les maintenir et naturellement les m<sup>2</sup> adaptés.

Des fonctions nouvelles sont apparues dans le cadre des différents dispositifs (Fil'innov, RFI,...). La fin des financements associés pose la question du maintien de ces postes, de la pérennisation de leur financement et de leur portage.

### **3 – Le dialogue de gestion**

#### **3 – 1 – Modalités du dialogue de gestion**

Les CPOM devront être élaborés en 2017 pour la période 2018-2020.

La matrice et le calendrier d'élaboration des CPOM sont présentés aux chapitres 3-2-1 et 3-3-1.

Même si le contrat est pluriannuel, le dialogue de gestion, entre les structures et la gouvernance, reste annuel.

Des addendum présentant un bilan intermédiaire d'avancement du CPOM, les fiches de postes et les matrices financières seront annexés chaque année au CPOM conformément au calendrier annuel type et à la matrice des addendum annuels présentés aux chapitres 3-2-2 et 3-3-2.

Si le bilan intermédiaire fait apparaître des décalages par rapport au CPOM, un avenant pourra être signé conformément au calendrier annuel type (chapitre 3.2.2).

#### **3 – 2 – Calendriers**

##### **3 – 2 – 1 – Calendrier d'élaboration des CPOM**

###### **Avril – Mai – Juin 2017**

- Elaboration des CPOM par les composantes, les services communs, les pôles de recherche et les directions centrales (accompagnement par la DRH, la DPE, la DAF, la DRIED, le SSPER, la DPI, la DDN et la DEVE)

###### **19 juin**

- Remontée de CPOM

###### **Fin juin – mi-Juillet 2017**

- Conférences CPOM : Présentation des CPOM par les composantes, les services communs, les pôles de recherche et les directions centrales à la gouvernance

###### **Août - septembre 2017**

- Analyse des projets par les commissions (CIPI, CPN, CFVU, CGOUV)
- Premiers retours de la gouvernance (stratégie emploi, projets)

###### **Décembre 2017**

- Vote du budget 2018 intégrant les investissements pluriannuels 2018-2020

###### **Janvier 2018**

- Signature des CPOM

##### **3 – 2 – 2 – Calendrier annuel type (2017-2018-2019)**

###### **Avril – Mai – Juin**

- Elaboration du bilan intermédiaire du CPOM (années 2018 et 2019) : situation RH, avancement des projets, mise en œuvre de la démarche globale de prévention,...
- Elaboration des fiches de postes de la campagne d'emploi
- Elaboration des matrices budgétaires  
(Accompagnement par la DRH, la DAF, la DPE, la DRIED)

###### **Juin - Juillet,**

- Conférences CPOM (dialogue de gestion annuel)

- Présentation du CPOM ou de son état d'avancement (bilan intermédiaire)
- Présentation des demandes dans le cadre de la campagne d'emploi
- Présentation de l'exécution de l'année N-1, de l'état d'exécution de l'année N et des matrices de l'année N+1

**Août - septembre,**

- Analyse de l'état d'avancement des projets par les commissions
- Retours de la gouvernance (campagne d'emploi, projets, dotations)

**mi-septembre - début octobre**

- Vote de la campagne d'emploi
- Vote du cadrage budgétaire

**Décembre**

- Vote du budget

**Janvier**

- Signature des avenants éventuels et des addendum annuels aux CPOM

**3 – 3 – Matrices du CPOM et des addendum annuels**

**3 – 3 – 1 - Matrice du CPOM 2018-2020**

A - Présentation simple de la structure (gouvernance / organigramme / moyens / offre de formation / axes de recherche)

B - Analyse des évolutions sur la période : offre de formation (FI, FC, innovation pédagogique), effectifs étudiants, recherche, RH (à partir du tableau enquête effectifs et fonctions fournie par la DPE et la DRH),...

C - Présentation des stratégies pluriannuelles eu égard aux évolutions et aux objectifs de la structure et de l'établissement : organisationnelles (gestion financière, prévention,..), RH (tableau campagnes d'emplois), financières (matrice financière pluriannuelle)

D - Présentation des projets (aménagement, équipements, innovation pédagogique,...)

**3 – 3 – 2 - Matrice des addendum annuels**

a - Bilan intermédiaire du CPOM (1<sup>er</sup> bilan en 2018, 2<sup>ème</sup> bilan en 2019)

b - Analyse financière (exécution budgétaire année N-1, état d'exécution année N)

c - Maquette financière (prévision année N+1)

d - Tableau campagne d'emploi et fiches de postes (année N+1)