

DELIBERATION CA026-2021

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L.123-1 à L.123-9, L.712-6-1 et L.719-7 ;

Vu le décret 71-871 du 25 octobre 1971 portant création de l'Université d'Angers ;

Vu l'arrêté n° 2020-097 du 7 octobre 2020 portant délégation de signature en faveur de M. Olivier HUISMAN.

Vu les statuts et règlements de l'Université d'Angers, tels que modifiés le 24 septembre 2020 ;

Vu les convocations envoyées aux membres du Conseil d'Administration le 6 avril 2021

Objet de la délibération : Lettre de politique des moyens 2022-2024

Le Conseil d'Administration, réuni en formation plénière le jeudi 15 avril 2021, le quorum étant atteint, arrête :

La lettre de politique des moyens 2022-2024 est approuvée.

Cette décision est adoptée à la majorité avec 23 voix pour et 8 abstentions.

Fait à Angers, en format électronique

*Pour le Président et par délégation,
Le directeur général des services*
Olivier HUISMAN

Signé le 21 avril 2021

La présente décision est exécutoire immédiatement ou après transmission au Rectorat si elle revêt un caractère réglementaire. Elle pourra faire l'objet d'un recours administratif préalable auprès du Président de l'Université dans un délai de deux mois à compter de sa publication ou de sa transmission au Rectorat suivant qu'il s'agisse ou non d'une décision à caractère réglementaire. Conformément aux articles R421-1 et R421-2 du code de justice administrative, en cas de refus ou du rejet implicite consécutif au silence de ce dernier durant deux mois, ladite décision pourra faire l'objet d'un recours auprès du tribunal administratif de Nantes dans le délai de deux mois. Passé ce délai, elle sera reconnue définitive. La juridiction administrative peut être saisie par voie postale (Tribunal administratif de Nantes, 6 allée de l'Île-Gloriette, 44041 Nantes Cedex) mais également par l'application « Télérecours Citoyen » accessible à partir du site Internet www.telerecours.fr

Affiché et mis en ligne le : 21 avril 2021

POLITIQUE DES MOYENS 2022-2024



Politique des moyens et de contractualisation 2022-2024 avec les composantes, les services communs et les pôles de recherche

I. Politique générale et éléments de contexte

Depuis près de 10 ans il existe à l'Université d'Angers une stratégie de contractualisation interne avec les composantes, les services communs et les pôles de recherche. Ce dialogue interne, initialement annuel dans le cadre de contrats d'objectifs et de moyens (COM), est devenu pluriannuel sur la période 2018-2021 (CPOM). Les discussions entre direction de composante et de SFR permettent une bonne articulation des objectifs recherche.

L'objectif de ce dialogue est double

- Entendre les stratégies de développement des composantes et des services
- Faire le lien avec la politique de l'établissement

Le souhait de la gouvernance de l'Université est de poursuivre ce dialogue sur les années 2022-2024 dans la continuité des modes opératoires précédents, et en apportant quelques inflexions permettant de mieux inclure la contractualisation dans la stratégie de l'établissement et la mise en œuvre des principaux objectifs de son projet d'établissement.

Un dialogue équivalent est mis en place avec les directions centrales afin d'intégrer leurs stratégies emplois, budgets, projets dans la stratégie globale.

Le calendrier de réalisation des CPOM (rencontres préparatoires) ainsi que les outils construits sur la période 2018-2021 (tableaux RH, financiers, projets CIPI et CPN) restent inchangés, mais nous proposons que la rédaction de la partie objectifs du CPOM permette une articulation des CPOM avec les principaux objectifs de l'établissement. La déclinaison de nos objectifs à moyen terme (trois ans) n'est pas incompatible avec le fait d'esquisser les éléments d'une stratégie à long terme (dix ans), ni avec la souplesse nécessaire pour tenir compte d'opportunités spécifiques.

La politique de l'établissement s'inscrit dans un paysage universitaire et des opportunités de financement dans lesquelles nous devons nous projeter avec l'objectif de corriger notre sous-dotation historique et d'accroître notre marge de manœuvre.

Les caractéristiques de notre environnement sont notamment les suivantes :

- Le dialogue de gestion avec le ministère porte à la fois sur le rééquilibrage de notre subvention pour charges de service public (SCSP), très basse au regard de nos effectifs et sur les projets de l'établissement et de la ComUE.
- La gouvernance de la ComUE Angers – Le Mans sera en place à compter du 1^{er} semestre 2021 et cet établissement expérimental doit être construit d'abord à partir des projets des communautés exprimés en particulier dans les CPOM.
- L'année 2021 sera également celle de la négociation du CPER et 2022 celle d'une nouvelle contractualisation avec la région, dans le cadre d'un nouveau Schéma régional (SRESRI)
- Les évolutions prévues par la Loi de programmation de la recherche (LPR) devraient nous permettre d'obtenir des marges de manœuvre liées à l'augmentation prévue des préciputs sur les projets ANR, mais nous imposent aussi une grande vigilance sur notre capacité à répondre aux appels à projets et obtenir ces financements. L'identification très en amont des projets et de leurs porteurs, des collaborations possibles et des moyens de soutien nécessaires est indispensable.

- La formation continue et l'alternance continuent de se développer, ce qui représente des opportunités de ressources propres financières mais aussi de relations fructueuses avec le monde économique mais impose que nos organisations soient facilement compatibles avec ces modalités d'études et que nous disposions des outils de suivi nécessaires pour développer ces activités dans un environnement très concurrentiel.

II. Le projet d'établissement et les CPOM coïncident

Le calendrier institutionnel permet que 2021 soit l'année d'une nouvelle contractualisation interne et de la rédaction du nouveau projet d'établissement. Ces deux processus doivent se nourrir mutuellement.

Le projet d'établissement s'organisera autour de 5 grands objectifs issus du programme politique de l'équipe présidentielle et qui se sont enrichis dans le cadre des séminaires, de groupes de travail et de discussions dans nos instances. Certaines actions sont regroupées dans des plans d'action ou des schémas directeurs (plan égalité professionnelle femme/homme ; schéma directeur du handicap, schéma directeur du numérique, schéma pluriannuel de stratégie immobilière, schéma directeur de la vie de campus, HRS4R, CPER, Bienvenue en France, ...) ou développées dans les documents de cadrage de notre offre de formation (COF licence, COF master), ou dans les documents de suivi de nos projets PIA (Thélème, Etoile, Lumomat).

Ces documents constituent des références utiles pour la rédaction des objectifs des CPOM. Pour les CPOM recherche, les pôles peuvent s'appuyer sur les stratégies scientifiques des unités de recherche rédigées dans le cadre de l'évaluation HCERES

Les objectifs que poursuivra l'établissement et les actions déjà prévues dans différents schémas et plans directeurs, sont précisés ci-après et constitueront la grille de lecture des CPOM permettant d'enrichir le projet d'établissement et de soutenir prioritairement les actions qui nous permettent de construire cette stratégie commune.

Pour chacun des éléments qui ont déjà conduit à des réflexions collectives, nous avons précisé l'objectif général et donné des exemples d'éléments concrets qui pourraient être proposés dans les CPOM et permettre de consolider la mise en œuvre du projet d'établissement.

> **Objectif 1 : Libérer du temps pour la recherche**

L'Université d'Angers dispose actuellement de moyens, notamment humains, insuffisants et l'obtention de postes pérennes notamment d'enseignants-chercheurs est la priorité de l'équipe de direction dans le cadre de son propre dialogue de gestion avec le ministère. Des évolutions au sein de nos organisations peuvent également permettre de libérer du temps pour la recherche. L'objectif peut par exemple être de diminuer le nombre d'heures complémentaires fait par de jeunes maîtres de conférence, ou de permettre de grouper les enseignements sur un semestre, etc...Un ensemble de dispositifs (CRCT, CPP, délégations EPST,.....) sont déjà en place.

Les CPOM peuvent notamment comprendre des éléments précisant :

- *Quelles stratégies seront déployées pour mutualiser des contenus d'enseignements, notamment de licence et décroître la charge d'enseignement totale ?*

- *Quels projets peuvent émerger en commun avec Le Mans Université ?*
- *Quelles organisations de l'année universitaire permettraient de dégager des temps continus de recherche (notamment lors des évolutions des calendriers d'enseignement en licence induits par Thélème) ?*
- *Quelle organisation des activités de soutien à la recherche permettrait de renforcer l'efficacité des équipes ?*

> **Objectif 2 : Imaginer les campus de demain**

La vie de campus est un domaine transversal aux activités des composantes et des services communs dont le développement va être facilité par la nouvelle sous-direction de la vie de campus au sein de la DEVEC et l'élaboration d'un schéma directeur de la vie de campus. Il s'agira notamment, en lien avec le CROUS d'améliorer les services aux étudiants en matière de logement, de restauration, de santé et d'aide sociale.

Deux aspects de cette politique sont par contre d'abord alimentés par les projets des composantes et des services pour :

- valoriser les initiatives étudiantes (en les suscitant, soutenant, et parfois en les valorisant dans les cursus) ;
- développer l'emploi étudiant (à la fois pour développer de nouveaux services/activités et pour lutter contre la précarité en créant des emplois de qualité).

Les actions pourront être soutenues par la CVEC de l'UA ou bien par la CVEC du CROUS dans le cadre des leurs appels à projets.

Les CPOM peuvent donc préciser les modalités de soutien aux initiatives étudiantes et les activités à développer par le biais de l'emploi étudiant en chiffrant un ou des scénarios d'évolution possible.

> **Objectif 3 : Valoriser nos formations et notre recherche**

o **Objectif 3.1 : Valoriser nos activités de recherche**

Le soutien aux unités de recherche que ce soit via la dotation récurrente ou les appels à projet sera maintenu.

La constitution et le projet de nos équipes de recherche pour le prochain contrat sont connus et vont être évalués par l'HCERES. Les nouveaux périmètres et les nouvelles gouvernances d'unités de recherche devront être considérés dans la préparation des CPOM

Les CPOM peuvent préciser comment accompagner ces projets, et notamment :

- *Comment les emplois d'EEC et de personnels de soutien ouverts dans les trois prochaines années viendront renforcer ces thématiques ?*
- *Quelles évolutions pourraient être souhaitables en vue du contrat suivant (la discussion à mi contrat débutera en 2024) ?*
- *Quels équipes, chercheurs, ou enseignants-chercheurs pourraient être en mesure de déposer des projets ambitieux (ANR, ERC, RHU, ...) et quel accompagnement serait nécessaire ?*
- *Quelles thématiques de recherche concernent ou pourraient concerner les universités d'Angers et du Mans et quel accompagnement serait nécessaire pour renforcer la synergie ?*
- *Quels équipes ou enseignants-chercheurs sont investis dans des collaborations internationales structurées, et quel accompagnement serait nécessaire pour les renforcer,*

pour les associer à des collaborations en formation ou pour les élargir à d'autres champs disciplinaires ?

L'Université d'Angers souhaite continuer de développer la culture scientifique et favoriser une politique de science ouverte.

Les CPOM peuvent préciser comment inclure des évènements dans les manifestations existantes (fête de la science, nuit des chercheurs, etc.) ou développer des manifestations thématiques dans certains secteurs de recherche.

- **Objectif 3.2 Valoriser nos activités de formation**

Les évolutions de l'offre de formation de premier cycle

Le cadrage de l'offre de formation de licence précise un certain nombre d'objectifs : déclinaison des maquettes en bloc de compétences ; développement de passerelles notamment entre licence, licence pro et BUT, ainsi que dans le cadre de l'accès aux études de santé ; enrichissement des parcours y compris par des micro-masters ; développement des stages ; valorisation de l'engagement étudiant ; développement de modalités pédagogiques favorisant le rôle actif de l'étudiant ; développement de modules distanciels pouvant être mutualisés et utilisation de contenus développés par des partenaires notamment dans le cadre du projet Hype13

Ce cadrage précise aussi que l'évolution de l'offre de formation en licence doit impérativement être réalisée à coût constant ou diminué. Les évolutions de l'offre de formation doivent donc être valorisées en HeqTD, et seront discutées en considérant le rapport H/E, ainsi que le coût marginal d'effectifs supplémentaires ou réduits.

Les dispositifs de soutien à la réussite étudiante sont maintenus mais peuvent évoluer dans leur mise en œuvre.

Enfin la période 21-24 sera celle de la mise en œuvre de Thélème.

Les CPOM pourraient préciser les évolutions souhaitées des formations de premier cycle, et notamment des dispositifs de soutien à la réussite étudiante.

Il peut être utile de proposer des projections sur ce que pourrait être l'évolution des capacités d'accueil de chaque formation sur les dix années à venir et d'envisager les complémentarités qui peuvent être développées avec les formations proposées par l'Université du Mans.

En lien avec les tableaux RH, une réflexion sur l'évolution des services de scolarité peut être proposée. Une évaluation des besoins d'ingénierie pédagogique nécessaires pour transformer des formations/modules sur les trois années à venir est souhaitable.

Les composantes et services communs sont invités à préciser les innovations pédagogiques qu'elles souhaitent porter pour les formations de premier cycle.

Le Lab'UA est à leur disposition pour aider à évaluer les besoins nécessaires.

Le développement de l'alternance, de l'apprentissage et de la formation tout au long de la vie

Les CPOM peuvent préciser les objectifs en termes de développement de l'alternance, (apprentissage ou contrat de professionnalisation) et de la formation tout au long de la vie, en indiquant les formations ouvertes selon ces modalités, et le cas échéant, les formations spécifiquement destinées à la formation continue (DU, modules courts).

Compte tenu de l'impact de ces formations sur les volumes de ressources propres, les composantes sont invitées à projeter des scénarios d'évolution au cours de trois années à venir, à indiquer les mesures de soutien qui seraient de nature à augmenter ces volumes,

ainsi que les risques qu'elles perçoivent. Les besoins en matière d'accompagnement par le service dédié peuvent aussi être précisés et priorisés.

Le service dédié à la formation continue et au développement de l'alternance est à leur disposition pour aider à construire et argumenter ces scénarios. Ils sont à rapprocher des tableaux budgétaires.

Le développement des campus de Cholet, Saumur et des Sables d'Olonne

Certaines de nos formations sont présentes sur d'autres campus que celui d'Angers et participent au dynamisme de ces territoires.

Les CPOM peuvent préciser l'ambition en termes de développement des formations présentes sur ces campus ou qui pourraient y être développées, ainsi que l'organisation nécessaire. Un échange sur ces sujets entre les composantes, et bien sûr avec l'administrateur du campus de Cholet est primordial et un temps de discussion collectif sera organisé dans le courant du second trimestre 2021 sur ce sujet.

> Objectif 4 : Renforcer l'attractivité de nos masters

Le cadrage de l'offre de formation de master précise un certain nombre d'objectifs dont l'amélioration de la communication autour des masters, le développement de micro-masters, la déclinaison en blocs de compétences, le développement de doubles masters, de masters à double compétences, l'accompagnement des étudiants vers le doctorat et vers l'insertion professionnelle, l'intégration de notre politique de master dans notre stratégie internationale en particulier par le développement d'enseignements en anglais. La rédaction des CPOM est simultanée à l'élaboration de l'offre de master. Les coûts de l'offre de master doivent être contenus dans des limites raisonnables, mais les moyens qui pourraient être dégagés en rationalisant l'offre de licence ou qui pourraient être obtenus par l'établissement y seront prioritairement affectés. Comme pour le 1^{er} cycle, les évolutions de l'offre de formation doivent être valorisées en HeqTD.

Les CPOM peuvent préciser les masters qu'il est souhaitable de développer en indiquant pour chacun d'entre eux :

- Une prospective en ce qui concerne les effectifs d'étudiants nationaux et internationaux sur 3 ans.

- Pour chacune des trois années du contrat, les modules qui devraient être transformés, soit en mettant tout ou partie de l'enseignement à distance, notamment dans le cadre de micro-masters soit en envisageant l'enseignement en anglais (ou dans une autre langue), en précisant les moyens d'ingénierie pédagogique nécessaires. Le Lab'UA peut être sollicité pour aider à ce chiffrage.

Il est également utile d'identifier les masters qui pourraient soutenir une demande de financement Erasmus Mundus, ou permettre le développement de doubles diplômes, ainsi que les formations pour lesquels un rapprochement avec les équipes de Le Mans Université est possible.

> Objectif 5 : Enjeux transversaux

Premier enjeu transversal : développer l'UA à l'international

L'UA, en collaboration avec l'Université du Mans souhaite renforcer son internationalisation, et notamment :

- Accroître le nombre de ses étudiants ayant une expérience internationale
- Mieux formaliser les possibilités « d'internationalisation domestique » qui résultent de

l'accueil d'étudiants étrangers à l'UA et de leurs interactions avec des étudiants nationaux

- Accroître le nombre d'étudiants européens accueillis en échange et hors échange
- Renforcer un nombre limité de partenariats privilégiés, et s'inclure lorsqu'une opportunité apparaîtra, dans un projet d'université européenne.

Les programmes d'écoles d'été devraient pouvoir reprendre dès l'été 2022.

Les CPOM peuvent permettre de se projeter sur trois (et éventuellement cinq) ans les objectifs en termes de mobilité entrante et sortante, et de préciser les autres stratégies à l'international (semaine internationale, participation aux écoles d'été, partenariats dans des campus à l'étranger etc..) en évaluant les ressources correspondantes (tant en recettes qu'en dépenses).

Deuxième enjeu transversal : Accélérer la transition écologique.

La trace carbone des activités de l'UA est avant tout liée à l'efficacité énergétique de ses bâtiments. Le schéma directeur de la stratégie immobilière, actualisé à la suite du succès de l'UA à l'appel à projet du plan de relance, est construit autour de cette priorité et de l'amélioration de l'expérience des usagers, particulièrement sur le campus de Belle Beille.

Pour autant d'autres aspects de la vie de notre communauté ont également un impact, direct ou indirect, notamment via nos transports et nos consommations.

Les CPOM peuvent identifier les actions (y compris des actions de formation, information, ou à l'initiative des étudiants) qui pourraient être menées dans l'objectif de réduire l'impact de nos activités sur l'environnement.

Troisième enjeu transversal : Promouvoir l'égalité

Les ambitions de l'UA en matière d'égalité sont notamment formalisées dans le plan d'égalité professionnelle femme/homme et le schéma directeur du handicap, dont certaines des actions nécessitent une déclinaison dans chaque composante, service ou laboratoire. Un autre aspect important, et résultant avant tout des stratégies de chaque composante est la lutte contre la reproduction des inégalités sociales, et pour l'égalité d'accès à l'enseignement supérieur, et l'égalité réussite des étudiants indépendamment de leur origine sociale et de leurs ressources.

Les CPOM doivent préciser comment les mesures envisagées dans le Plan d'égalité professionnelle femme/homme seront déclinées et notamment la programmation des formations à la prévention et au traitement des violences, discrimination et harcèlement de tous les responsables en situation d'encadrement¹. Le déploiement doit être complet à l'échéance 2022.

Dans les tableaux RH il est également nécessaire d'identifier sur les trois années à venir, les postes vacants qui seront proposés au titre de l'obligation d'emploi.

Concernant les étudiants, les CPOM peuvent permettre d'identifier les actions souhaitables pour :

- Favoriser l'inclusion des étudiants en situation de handicap ; Une aide peut être apportée par le relai handicap ou la chargée de mission ;
- Favoriser l'atteinte d'au moins 40% d'étudiants de chaque sexe dans les formations, et notamment encourager la poursuite d'études scientifiques et techniques pour les jeunes femmes ;

¹ Voir axe 4 du PAE

- Inclure dans les maquettes de formation des enseignements permettant la maîtrise des enjeux de l'égalité femme homme, et de l'inclusion des personnes en situation du handicap, et l'acquisition de compétences permettant de réduire ces inégalités ; Certains de ces enseignements pourraient être rendus visibles dans le cadre du mois du genre ;

Concernant les personnels et les organisations de travail, les composantes sont invitées à envisager les évolutions professionnelles qui peuvent être proposées tant aux personnels BIATSS qu'aux EEC avec une attention particulière à l'égalité femme homme, en lien avec les tableaux RH, et à proposer les évolutions des organisations de travail favorables à la conjugaison de vies personnelles et professionnelles, notamment pour les personnels et étudiants parents et/ou aidants.

Quatrième enjeu transversal : Rapprochement avec LMU

Sur chacun des projets proposés, comme dans la réflexion sur l'évolution de l'offre de formation et le développement d'activités de recherche, il est intéressant que puissent figurer dans les CPOM les rapprochements possibles avec Le Mans Université et, le cas échéant les moyens qui seraient nécessaires pour soutenir ces rapprochements.

III. Éléments spécifiques du dialogue RH

Le volet RH de la politique générale des moyens de l'Université d'Angers pour la période 2022-2024 s'inscrit pour une large part dans la lignée des orientations définies par l'établissement les années précédentes et traduites dans différents plans d'action (Egalité professionnelle, handicap, HRS4R,).

Il s'inscrit également dans les nouvelles possibilités réglementaires et les nouveaux dispositifs RH introduits par les lois de transformation de la fonction publique (LTFP) du 6 août 2019 et de Programmation de la Recherche (LPR) du 24 décembre 2020.

La gouvernance de l'Université s'est en effet engagée à intégrer ces différentes réformes en maintenant un dialogue constant avec les acteurs de l'Université dans le cadre d'un processus participatif de la communauté universitaire.

La stratégie de la gestion RH doit être développée dans une perspective pluriannuelle et reposer sur une gestion prévisionnelle fine de leurs effectifs, de leurs emplois et des compétences de leurs personnels par les composantes, services communs, directions, unités de recherche.

Les indications présentes dans ce document constituent des guides et des orientations permettant l'élaboration de ces stratégies.

1. Principes du dialogue de gestion RH

Le tableau général des emplois (TGE) de l'UA, décliné pour chaque composante, service commun et direction en une Enquête Effectifs et Fonctions (EEF) annuelle, définit pour chaque entité : les supports d'emplois, leur numéro, leur catégorie, leur fonction, leur quotité ainsi que leur durabilité (permanent, temporaire, subventionné).

Ce tableau sert de base au dialogue de gestion et permet de distinguer les emplois pouvant faire l'objet d'un recrutement d'un agent titulaire ou en CDI de ceux recrutés en CDD (projets, missions, remplacement, accroissement temporaire d'activité, ...).

Il permet de nourrir les échanges qui ont lieu au moment des bilatérales RH et des rendez-vous annuels prévus dans le cadre du processus de dialogue avec les différentes structures.

A ce tableau des emplois, enrichi des informations connues de la direction des ressources humaines (départs à la retraite, mobilités extérieures, ...), la composante, la direction de service commun ou central, applique sa stratégie d'emploi qui doit nécessairement s'inscrire dans les orientations générales dessinées par l'établissement et les diverses procédures rattachées à chacune d'elles.

Toute demande de recrutement (création, remplacement suite à vacance d'emploi, repyramidage/dépyramidage), qu'il s'agisse de personnel titulaire ou de personnel contractuel, fera l'objet d'une proposition écrite argumentée et appuyée sur une fiche ou un profil de poste détaillé dans lequel, à côté des éléments classiques de définition du poste (missions, activité, environnement hiérarchique et fonctionnel du poste, compétences, etc...) figureront des précisions sur les risques professionnels auxquels l'agent pourra être exposé. Les rédacteurs veilleront également à ce que les éléments de description ne soient pas susceptibles d'induire le genre de la personne qui sera recrutée.

Tout recrutement de personnel titulaire ou contractuel en CDI ou CDD de plus d'un an, fait l'objet d'une demande écrite auprès du Président ou de son délégué au regard de la soutenabilité financière de l'embauche et doit respecter les attendus en termes de calendrier, de publicité, de transparence au niveau de la procédure suivie, d'observation des règles de composition des jurys, notamment au regard de la parité femmes-hommes, ainsi que d'équité de traitement entre les candidats.

Les demandes de recrutements de personnels titulaires ou contractuels au fil de l'eau sans passage préalable par le dialogue de gestion annuel ne pourront être acceptées qu'en raison de circonstances exceptionnelles dûment justifiées et sous réserve de faisabilité (accord du contrôleur budgétaire académique, accord des instances décisionnaires, contraintes des calendriers des différentes campagnes de recrutement, ...).

2. Enseignants et enseignants-chercheurs

a- Recrutement sur emplois permanents

Les demandes de création, de renouvellement au même niveau ou de repyramidage de postes d'enseignants du second degré, d'enseignants-chercheurs (EC) et d'ATER 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 relier les profils de postes aux objectifs du contrat pour les années à venir, tant pour les volumes d'enseignement que pour les activités recherche.

Pour les postes d'EC, le principe général de "réfrigération" sur un an de postes libérés afin d'y positionner des postes d'ATER ou d'ECER est maintenu, ouvrant des possibilités pour de jeunes chercheurs de terminer leur thèse ou de parfaire leurs dossiers. Ce principe permet en outre aux composantes et unités de recherche de préciser leurs besoins pédagogiques et de recherche sans perte de potentiel de recherche et de formation. Les réfrigérations peuvent également s'inscrire sur une durée plus longue, à la demande des composantes et des unités de recherche.

La stratégie de recrutement des composantes peut s'appuyer sur toutes les possibilités de recrutement offertes notamment par la réglementation récente (dont le recrutement de maîtres de conférence par la voie contractuelle pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi).

La voie de recrutement privilégiée devra être précisée le plus tôt possible afin d'identifier la qualité du vivier concerné notamment au regard des ratios femmes/hommes ou d'accessibilité du poste à des publics particuliers ou considérés comme prioritaires (bénéficiaires de l'obligation d'emploi, enseignants-chercheurs étrangers dans le cadre de la labellisation HRS4R, mutation, anciens.nes vice-présidents.es statutaires, chaires d'excellence, ...).

- Focus sur le recrutement spécifique par la voie de la mutation.

Le Président de l'Université, sur proposition des directeurs.trices 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.

- Focus sur le recrutement spécifique par la voie de la promotion interne introduit par la loi LPR.

Les stratégies de promotion de maître de conférences par la voie de la promotion interne, prévues dans le cadre de la LPR, devront être analysées notamment en fonction de la répartition des genres dans certaines sections CNU et des opportunités de la rééquilibrer.

b- Recrutement sur emplois temporaires ou subventionnés

Le remplacement des enseignants-chercheurs ou enseignants titulaires temporairement absents pour raison de santé (CLM, CLD), parentalité (congé de présence parentale, etc...), délégation, mise à disposition, détachement, disponibilité, etc...) peut être compensé selon la durée de la vacance soit par le financement d'heures complémentaires ou soit plus rarement par le recrutement d'un enseignant contractuel d'enseignement et de recherche (ECER) ou d'un enseignant du 2nd degré contractuel.

Les emplois d'enseignants et d'enseignants-chercheurs mis à disposition ou délégués dans des organismes extérieurs à l'Université d'Angers pourront être compensés par des enseignants du 2nd degré contractuels ou par des ECER sur la durée de la vacance.

Pour les composantes, le champ de recours aux ECER ou enseignants du 2nd degré contractuels est élargi à la prise en charge de projets structurants ou associés à des financements n'ayant pas de pérennité dans le temps.

Ces emplois temporaires ou subventionnés ne pourront faire l'objet de cédésations.

c- Primes et compensations

Les composantes intégreront les primes et autres prestations (suivi des stages ou d'alternants, responsabilités de niveaux ou de filières, ...), conformément au référentiel des équivalences horaires des enseignants et enseignants-chercheurs, dans le calcul des charges d'enseignement nécessaires pour assurer l'offre de formation initiale et continue.

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.

L'attribution des primes et autres formes de compensation devra tenir compte des principes d'égalités affirmés par l'établissement dans son plan d'action.

3. Personnels BIATSS

Les prévisions de vacances d'emploi, qu'elles soient définitives (retraite, rupture conventionnelles, mutation, etc...) ou temporaires (détachement, mise à disposition, disponibilité, congé parental, etc...), comme les demandes de créations ou les requalifications de postes (repyramidages/dépyramidages) alimentent la réflexion globale qui permet d'élaborer une stratégie pluriannuelle. Dans cette stratégie pluriannuelle il est fortement recommandé d'inclure le fait que les dates de départ en retraite tendent à être plus tardives avec une utilisation fréquente des possibilités de prolongation d'activité.

On distinguera les emplois permanents pouvant faire l'objet de recrutement d'agents titulaires ou en CDI, des emplois subventionnés (projets de recherche ou autres) ou temporaires (remplacement d'agents bénéficiant de congés liés à la parentalité ou à la santé, accroissement d'activité, etc...) qui donnent lieu à la rédaction de contrats à durée déterminée.

Conformément au schéma directeur du Handicap, les structures sont invitées à étudier chaque fois que les emplois qu'elles se proposent d'ouvrir au recrutement le permettent, la possibilité de réserver l'emploi aux seuls bénéficiaires de l'obligation d'emploi (de nombreux dispositifs sont disponibles, notamment après un recrutement par la voie contractuelle, ou après apprentissage).

a- Les recrutements sur emplois permanents

Les emplois permanents de l'Université devenus définitivement vacants pourront être pourvus par la voie du concours ou par la voie contractuelle (article 3 loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée) dès lors que le processus de mutation (interne et/ou externe) préalable aura été réalisé ou identifié comme potentiellement infructueux.

Les principes de cédésation des agents contractuels recrutés sur des emplois permanents sont fixés par l'annexe 2c des lignes directrices de gestion relatives à la promotion et à la valorisation des parcours professionnels qui prévoit dans la plupart des cas et après évaluation de la manière de servir de l'agent la possibilité de conclure un contrat à durée indéterminée au bout d'une année préalable de CDD.

Les besoins permanents peuvent être pourvus directement par des agents en CDI dès lors que la quotité de travail estimée est inférieure ou égale à 70%.

-Focus sur les demandes d'ouverture de concours

Les agents reçus à un concours doivent rejoindre leur affectation, interne ou externe, à l'Université. Ainsi, les échanges de postes inter-structures à l'intérieur de l'Université pour garder l'agent sur son poste malgré son changement de statut ne sont pas possibles, sauf validation expresse du directeur général des services, dans l'intérêt du service et après accord tripartite (agent, structure d'origine et de destination).

Rappel :

Après validation par le Conseil d'administration de l'Université, les demandes d'ouverture de concours ne deviennent effectives qu'après autorisation rectorale puis ministérielle visant à satisfaire de grands équilibres nationaux (ratio concours internes/externes, au moins 6% de concours ouverts au titre des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, etc...).

-Focus sur les promotions

Les demandes de promotion par liste d'aptitude ou par biais du nouveau dispositif de détachement promotionnel pour les personnels en situation de handicap doivent faire

partie intégrante de la stratégie de requalification des emplois des structures. Ainsi, lorsqu'un agent change de corps à la suite d'une promotion, sa fiche de poste doit être adaptée pour tenir compte des compétences nouvellement reconnues et sa position dans l'organigramme doit être réévaluée si nécessaire.

b- Les recrutements sur emplois subventionnés

Les recrutements sur emploi bénéficiant d'une subvention (programme de recherche ou d'enseignement ou autre) donnent lieu à la conclusion de contrats ou d'avenants à durée déterminée pendant toute la durée du programme et de la subvention correspondante dans la limite d'une durée totale de 5 ans (avenants compris) non susceptible d'aboutir pour l'agent à un CDI.

Les contrats doivent donner lieu à une rémunération en adéquation avec les activités 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 professionnel annuel ou le bilan de fin de contrat.

c- Les recrutements sur emplois temporaires non subventionnés

Des contrats à durée déterminée peuvent être conclus sur une durée limitée :

- pour compenser la vacance de poste d'un agent titulaire ou en CDI ayant quitté définitivement l'établissement et dans l'attente d'un nouveau recrutement (durée : 1 an maximum renouvelable une fois pour la même durée).
- pour remplacer un agent titulaire ou contractuel temporairement absent mais dont le retour est envisagé (parentalité, santé, mobilité temporaire, disponibilité, détachement, etc...) (durée : celle de la vacance de l'agent remplacé sans pouvoir toutefois excéder 5 ans)
- pour faire face à un surcroît temporaire d'activité imprévu et limité dans le temps (durée : 12 mois au cours d'une période de 18 mois consécutifs).
- pour faire face à un besoin saisonnier, prévisible et intervenant chaque année au même moment (durée : 6 mois maximum au cours d'une période de 12 mois consécutifs).

Le remplacement temporaire d'un agent titulaire ou contractuel pourra se faire par un CDD à 50% minimum sur la durée de la vacance d'emploi et sur la même catégorie que l'agent remplacé.

Lorsque cela est possible, il sera privilégié de proposer à 1 ou plusieurs agents de pallier l'absence de leur collègue en réalisant une partie de ses missions et en valorisant cet investissement supplémentaire par le paiement de sujétions.

- Focus concernant les emplois affectés à la recherche

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).

IV. Consolider les processus d'amélioration continue

L'évolution de l'enseignement supérieur et l'autonomie croissante de nos établissements imposent une professionnalisation de nos modes de gestion et une attention à la solidité de nos processus.

L'UA souhaite au cours des années 22-24 poursuivre une amélioration continue de ces processus, notamment pour permettre une meilleure expérience des usagers, et de meilleures conditions de travail des personnels. Les CPOM s'attacheront à préciser pour chaque composante ou service les processus sur lesquels doit porter de façon prioritaire l'effort d'amélioration continue, soit dans le cadre de la politique d'établissement soit dans le cadre d'un objectif spécifique à la composante. Cette démarche pourra s'appuyer sur les points d'amélioration déjà identifiés dans le rapport d'auto-évaluation de l'établissement.

La rédaction du rapport d'auto-évaluation HCERES a montré que la politique générale de qualité de l'établissement restait perfectible. Il y a peu de domaines dans lesquels nous pouvons réellement exposer le but que nous nous étions fixés, mesurer si nous l'avons atteint et décrire les actions correctrices qui ont été éventuellement mises en place. Une part importante de la difficulté réside dans la complexité réelle des processus, et la difficulté de définir des indicateurs simples et robustes. Néanmoins une démarche plus systématique d'amélioration continue doit pouvoir être développée, au moins dans certains domaines et une personne a été identifiée au sein de la DPE pour aider les composantes et services à la mettre en œuvre.

Les procédures concernant la sécurité et la prévention ont déjà été considérablement améliorées. Elles reposent sur l'instruction générale relative à l'hygiène, la sécurité, la santé au travail approuvée au CA le 11 mai 2017 et l'organisation structurelle mise en place (unités de travail, comité de pilotage, réseaux des CP/AP). Cette organisation a permis d'établir une évaluation des risques professionnels dans la majorité des unités de travail.

Les CPOM doivent comprendre une mise à jour de cette évaluation des risques en intégrant systématiquement les risques psycho-sociaux, dont les risques de violence et harcèlement sexistes et sexuels, en cohérence avec le plan d'égalité, ainsi que des plans d'actions de prévention pluriannuelles dans les cinq domaines suivants :

- *organisation de la prévention et des secours (comité de pilotage, réseaux CP/AP, Equipe de sécurité incendie et de secours)*
- *Travaux de sécurité intégrés dans le plan de charge des travaux pluriannuels de la DPIL*
- *Projets d'évolution organisationnelle à soumettre au sein de la CAEO*
- *Plan d'achats et de maintenance des équipements de travail et de sécurité*
- *Plan de formation prévention et sécurité de l'UT (Risques spécifiques, habilitations, équipe de sécurité incendie, ...).*

La démarche d'amélioration continue peut également concerner d'autres pans de nos activités, et en particulier les procédures suivantes :

- Evaluation des formations et fonctionnement des comités de perfectionnement

Les composantes sont invitées à préciser quelles sont leurs modalités d'évaluation de leurs formations, et de leurs enseignements et quel fonctionnement elles prévoient pour leurs comités de perfectionnement ?

Mise en œuvre de la labellisation RH HRS4R

Les composantes sont invitées à préciser le calendrier de mises en œuvre des actions

Développement de stratégies spécifiques d'assurance qualité ou de certification

Les CPOM peuvent préciser les dispositifs spécifiques à mettre en place (du fait de la recherche d'un label, de l'inclusion dans un réseau, ...) ainsi que les ressources nécessaires pour le faire

V. Calendrier et attendus dans le cadre des CPOM

Les outils et calendrier sont identiques à la période de contractualisation passée.

Calendrier

Avril- Mai, rencontres bilatérales portant sur les aspects budgétaires et de ressources humaines

Remise des CPOM en juin

Echange avec l'équipe présidentielle et arbitrages en juillet

Vote des campagnes d'emploi en septembre et du budget en décembre

Signature des CPOM en décembre ou janvier

Outils du dialogue de gestion

Les matrices masse salariale et budgétaires restent identiques. La matrice budgétaire s'appuie sur la matrice masse salariale, dans laquelle les structures doivent renseigner l'évolution des charges d'enseignement (ouverture/fermeture de formations ; augmentation du nombre d'étudiants et de groupes...) en accord avec les explications évoquées sur l'évolution de l'OF, et corriger le potentiel si nécessaire. Certaines simplifications et évolutions peuvent être introduites (modèle économique de la FC, ...).

Les matrices RH restent identiques.

Les tableaux CIPI permettent de prioriser les projets immobiliers structurants.

Les tableaux du SDN permettent de prioriser les projets pédagogiques et numériques notamment dans le cadre de la convention pluriannuelle avec la Région.

Les plans d'actions figurant dans le DUERP doivent être inclus dans les CPOM, notamment dans le cadre d'une rubrique « amélioration continue ».

Le projet d'établissement devra inclure un ensemble d'indicateurs fixés par le ministère ainsi que quelques indicateurs spécifiques et des jalons. Lorsque cela est pertinent, les composantes sont invitées à préciser les cibles qu'elles envisagent, ce qui permettra de construire en commun les cibles envisagées pour l'établissement.

Un résumé général peut permettre de préciser en moins d'une page les principaux objectifs de la période 2022-2024, ainsi que les réflexions qu'il est possible de faire quant à

l'évolution à l'échéance 2030. Cette présentation peut être associée à un diagramme Forces/faiblesses/Opportunités/menaces.

La Présentation des objectifs de la composante est ensuite présentée en un maximum de 15 pages.

Pour chacun des objectifs, il est utile qu'une réflexion sur les indicateurs qui permettront de juger de son atteinte soit réalisée, et que le lien soit fait avec les demandes RH et budgétaires. Il est également recommandé de faire le lien avec les indicateurs ministériels et spécifiques ainsi que les jalons de l'établissement qui ont été fixés dans le cadre du contrat quinquennal.

Objectif poursuivi
Indicateurs (notamment ministériels) permettant d'évaluer son atteinte, et si pertinent jalons annuels
Stratégie(s) pour atteindre l'objectif impliquant des redéploiements et des réorganisations
Stratégie(s) pour atteindre l'objectif impliquant des moyens nouveaux (indiquer le lien avec les tableaux budget et RH)
Liens avec les éléments qui constitueront le projet d'établissement - (voir II)