

DELIBERATION CA051-2021

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° 2021-067 du 25 mai 2021 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 8 juin 2021

Objet de la délibération : Procès-verbal du CA du jeudi 15 avril 2021

Le Conseil d'Administration, réuni en formation plénière le jeudi 17 juin 2021, le quorum étant atteint, arrête :
Le procès-verbal est approuvé.

Cette décision est adoptée à l'unanimité avec 28 voix pour.

Fait à Angers, en format électronique

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

Signé le 24 juin 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 : 25 juin 2021

PROCÈS-VERBAL
Conseil d'administration
15 avril 2021

Approuvé le 17 juin
2021

Le Conseil d'administration s'est réuni le 15 avril 2021, à distance, sous la présidence de Monsieur Christian ROBLÉDO.

ROBLÉDO Christian	Connecté
AKIN Yahya Pasa	Connecté
BARBELIVIEN Agnès	Connectée
BARD Christine	Connectée
BARILLÉ Régis	Connecté
BARREAU Mihaela	Connectée
BERTÉ Violaine	Excusée
BIOTEAU Emmanuel	Connecté puis excusé à 19h20, donne procuration à Madame CHEDOTEL
BORDET Laurent	Connecté
CHAUVET Clément	Connecté puis excusé à 18h, donne procuration à Monsieur DANIEL
CHEDOTEL Frédérique	Excusée, a donné procuration à Monsieur BIOTEAU, puis connectée à 15h45
CHEVASSUS-LOZZA Emmanuelle	Connectée, puis excusée à 17h45, donne procuration à Monsieur BORDET
CHRISTOFOL Hervé	Connecté, puis excusé à 19h45
DANIEL Christophe	Connecté
DELPECH Angèle (suppléante : GRIMAUD Hortense)	Connectée
DROUET D'AUBIGNY Frédérique (suppléante : GOUKASSOW Véronique)	Absente
DUVAL Hugo	Excusé, a donné procuration à Madame DELPECH
GAUMER Nathalie	Connectée, puis excusée à 19h45
GERAULT Laurent (suppléant : JEANNETEAU Paul)	Absent
HINDRE François	Connecté
JARDINAUD Chloë (suppléante : BION Lily)	Excusée, a donné procuration à Monsieur AKIN
LEFRANÇOIS Corinne	Connectée, puis excusée à 19h30
LELARGE Antoine	Absent
LEMAIRE Félicien	Connecté, puis excusé à 20h15
LOURTIS Michel	Excusé, a donné procuration à Monsieur ROBLÉDO
NGUYEN PHUONG Linh (suppléante : BICHE Sarah)	Connectée, puis excusée à 19h30
OGER Thierry	Connecté
PILET Benoît	Connecté, puis excusé à 16h10, donne procuration à Madame RICHARD
REY Anne	Connectée
RICHARD Isabelle	Connectée
SEGRETAIN Claudie	Connectée
TAÏBI Aude Nuscia	Connectée, puis excusée à 19h45
ULLERN Anouk	Absente
VINAY Aubeline	Connectée, puis excusée à 20h15
VINCENT Elsa	Connectée puis excusée à 15h45, donne procuration à Madame REY

ZAKRAJSEK Romain	Excusé, a donné procuration à Madame NGUYEN PHUONG
------------------	--

Membres invités de droit, connectés à distance :

Olivier AGNELY, Agent-Comptable
Olivier HUISMAN, Directeur général des services
Françoise PERES, Cheffe de division – DESUP Rectorat

Membres invités par le Président, connectés à distance :

Stéphane AMIARD, Vice-Président numérique et patrimoine
Magali BRICAUD, Directrice de l'enseignement supérieur et de la recherche, Conseil Régional
Éric DELABAERE, Vice-président politique ressources humaines et dialogue social
Françoise GROLLEAU, Vice-présidente international
Florence HARTHEISER, Directrice du SUMPPS
Stéphanie HOUËL, Conseillère Régionale en charge de l'Innovation, la Recherche et l'Enseignement Supérieur
Anne-Sophie HOCQUET, Directrice de cabinet
Frédéric JOLY, Directeur des ressources humaines
Sabine MALLET, Vice-présidente formation et vie universitaire
François PANTIN, Directeur de l'I.A.E. Angers
Philippe SIMONEAU, Vice-président Recherche
Michel VERON, Directeur général adjoint

Secrétariat de Séance :

- Cellule Institutionnelle - DAGJI

Ordre du jour :

1. Présentation du Schéma régional de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation par Madame Stéphanie HOUËL, conseillère régionale en charge de la recherche, de l'enseignement supérieur et de l'innovation	1
2. Informations	12
2.1. Évolution du P.C.A.....	12
2.2 Retour du HCERES concernant le cycle licence	13
2.3 Elections ComUE	15
3. Approbation du Procès-verbal	16
3.1 Procès-verbal du CA du 11 mars 2021	16
4. Prospective et moyens.....	16
4-1 Lignes directrices de gestion relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels	16
4-2 Lettre de politique des moyens 2022-2024.....	20
4-3 Financements CVEC : bilan des actions conduites en 2020	23
4-4 Contribution de l'Université d'Angers à la ComUE Angers-Le Mans.....	25
4-5 Dossiers d'admissions en non-valeur	25
4-6 Cadrage des cadeaux de courtoisie	25
5. Enseignement et vie étudiante	26
5-1 Cadrage de la future offre de formation du deuxième cycle	26
5-2 Révision des rémunérations des contrats étudiants	34
5-3 Calendrier universitaire 2021-2022	35
5-4 Création du D.U. Soins intensifs et évacuation aériennes – Faculté de santé.....	36
6. Décisions prises par délégation du CA au Président.....	36
ANNEXE : Diaporama de la séance du 15 avril 2021	37

Monsieur ROBLÉDO ouvre la séance à 14h30, 31 membres sont connectés ou représentés (36 membres en exercice, 26 membres présents, 5 procurations).

1. Présentation du Schéma régional de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation par Madame Stéphanie HOUËL, conseillère régionale en charge de la recherche, de l'enseignement supérieur et de l'innovation

Monsieur ROBLÉDO invite Madame HOUËL à présenter le Schéma régional de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation.

Madame HOUËL précise qu'elle sera accompagnée pour cette présentation de Madame Magali BRICAUD, Directrice de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation.

Elle présente ce point (*cf. diaporama de séance en annexe*).

Elle explique la construction de la stratégie Région pour la période 2021-2027, qui a été votée au mois de décembre 2020.

Un travail a été mené dans les différentes commissions thématiques. Ces commissions sont logées au sein du comité consultatif régional de la recherche et du développement technologique (CCRRDT), où sont présents certains des vice-présidents de l'Université d'Angers.

Des analyses territoriales ont été menées ainsi qu'une analyse des stratégies d'autres territoires. Un certain nombre des dispositifs proposés par la Région ont été évalués, comme les Connect Talent, les RFI, les paris scientifiques. Ce travail a été mené par les vice-présidents du CCRRDT, sous la houlette du Président Bruno BUJOLI.

Le bilan du dispositif Connect Talent est positif. Concernant les RFI, les évaluations sont plus contrastées selon les thématiques. Le dispositif des paris scientifiques était bien positionné au départ mais il a eu tendance à dériver. Les dossiers déposés ne répondaient plus au cahier des charges initial. La Région a dû envisager différemment ce projet.

En parallèle, un diagnostic a été mené par une société extérieure, la société ERDHYN. Des diagnostics sectoriels ont été réalisés. Différentes enquêtes ont été conduites auprès des étudiants ou des services des relations internationales.

Cette concertation s'est tenue en décembre 2019, avec des représentants des universités, des écoles et de l'ensemble des structures de l'ESRI.

Le vote s'est tenu au mois de décembre, au moment de la négociation du Contrat de Plan Etat Région (CPER) qui a également été voté lors de la session de décembre 2020 puis signé avec l'Etat début 2021. Madame HOUËL rappelle que le CPER concentre tous les investissements structurants pour les 7 années à venir sur l'ensemble des grandes thématiques portées par la Région, et en particulier le SRI.

La nouvelle programmation FEDER représente un milliard d'euros sur les 7 années.

Par rapport au schéma précédent qui portait sur la période 2014-2020, deux points importants peuvent être soulevés.

L'ensemble des territoires infra régionaux se sont dotés de schémas locaux d'enseignement supérieur, de recherche et d'innovation, à Saint-Nazaire, la Roche-sur-Yon, à Laval ou au

Mans. Il convenait de trouver une bonne articulation, avec en filigrane la loi de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles, qui a donné à la Région le rôle de chef de file sur l'enseignement supérieur, la recherche et l'innovation

La société ERDHYN a mis en évidence un certain nombre d'atouts et de forces (diapositives 4 et 5).

Le dynamisme démographique de la Région a été souligné. Elle accueille chaque année 4 à 5 000 étudiants supplémentaires. Le taux de réussite au baccalauréat est bon, la persévérance scolaire également. Il peut être observé une répartition intéressante de l'enseignement supérieur sur l'ensemble du territoire. L'Université d'Angers obtient le meilleur taux national de réussite en licence.

Le taux d'emploi des jeunes de 15-29 ans est également supérieur à la moyenne nationale.

Concernant la recherche, il est noté une progression des effectifs de + 2,4 %, ce qui représente un peu plus de 150 chercheurs dans la Région. Sur la même période, le taux observé en France est de - 1,2 %.

Il est ensuite constaté un taux de + 19 % dans le secteur privé ce qui correspond à 2 000 chercheurs de plus, le reste de la France étant à + 6 %. Cela permet de souligner une dynamique, aussi bien dans la recherche publique que dans la recherche privée.

La Région des Pays de la Loire est celle qui investit le plus de son budget sur la recherche et l'innovation, soit 21€ par habitant, contre 12€ dans le reste de la France.

Il est aussi observé une croissance des investissements en Recherche et Développement et la multiplication par 2 du nombre de thèses CIFRE.

Concernant l'innovation, les pôles de compétitivité sont dynamiques et la Région a progressé au Régional innovation scoreboard Européen qui dresse le bilan de la performance des Régions européennes sur l'innovation. Sur une échelle de notation de 1 à 12, la Région des Pays de la Loire se classe aujourd'hui à 7.

Le taux de chômage est le plus faible de France, puisqu'il s'élève à 7% (chiffre communiqué avant la pandémie).

Des marges de progression existent. Le taux de poursuite d'études est inférieur au reste de la France. La Région est à 4 points en dessous de la moyenne française (diapositive 5), qui est à 72,3. Ce retard s'explique par la répartition des baccalauréats. La Région accueille plus de bacheliers professionnels et technologiques.

Cela s'explique également par le dynamisme économique de la Région, les titulaires d'un baccalauréat professionnel pouvant directement accéder au marché de l'emploi.

Les taux de poursuites d'études par rapport au baccalauréat général sont dans la moyenne nationale.

Le nombre d'étudiants étrangers accueillis en France est faible. Celui accueilli par la Région l'est également. Aucune nationalité européenne ne figure au sein des dix nationalités les plus accueillies dans la Région. Il faut avoir un vrai questionnement par rapport à cette attractivité.

Concernant la recherche, Madame HOUËL rappelle que le nombre de chercheurs publics en Pays de la Loire représente environ 3,2% de la population totale des chercheurs au niveau national. La Région représente 4% des doctorants nationaux, alors qu'elle accueille beaucoup d'étudiants.

Les taux de réussite aux appels à projets de l'Etat ou européens sont inférieurs à ce qui pourrait être attendu. La part dans les budgets de l'ANR n'est que 2,6% sur la période 2014-2020 ; sur le PIA, elle n'est que de 1,9%.

En se référant à la période correspondante pour l'ANR, cela représente environ 10 millions d'euros qui ne sont pas arrivés sur le territoire.

Les points marquants de la partie innovation sont sans doute liés à la structure historique du tissu d'entreprises. La Région a beaucoup d'entreprises de sous-traitance et de travail à façon. Le dépôt de marque est très inférieur à la moyenne européenne, il est situé à 43% de la moyenne européenne. Le dépôt de brevet est situé à 71% de la moyenne européenne. Concernant le crédit impôt recherche, le dernier chiffre, de 2014, s'élevait à 500 millions d'euros ; il aurait dû s'élever à 1 milliard si la Région avait été dans la moyenne nationale. Il reste en conséquence des marges de manœuvre très importantes sur le crédit impôt recherche.

Partant de ces constats (diapositive 6), de l'ensemble des contributions, des concertations et aussi des grandes lignes politiques que la Région souhaite mettre en œuvre, Madame HOUËL précise que le cœur de la stratégie s'appuie sur 2 convictions fortes.

L'ESRI doit permettre d'offrir à l'ensemble des jeunes des parcours adaptés et ouvrir le champ des possibles dans l'accès à l'enseignement supérieur. Cette priorité sera servie par les 3 ambitions du SRESRI. Les barrières qui peuvent être soit psychologiques, soit financières, soit territoriales, devront être levées.

L'ESRI doit être le socle fondamental pour accroître l'agilité du territoire, créer de la valeur économique et réussir les transitions sociétales du territoire.

Ces convictions sont déclinées à travers 3 axes : territoires, trajectoires et transitions.

Madame HOUËL précise les ambitions de chacun de ces axes, les objectifs et les mesures (diapositive 7). Elle rappelle que le plan campus France avait été voté au début des années 2000. La Région des Pays de la Loire ne s'y était pas inscrite. Un retard dans l'aménagement des bâtiments universitaires est donc à déplorer. Il conviendra de s'investir dans le plan campus régional.

L'ensemble de ces objectifs et de ces mesures seront organisés. Une gouvernance aura pour objectif de se réunir une fois par an pour faire un bilan par rapport aux indicateurs. La réactivité doit être importante, le monde évolue rapidement. La stratégie et les grands axes sont fixés pour les 6 à 7 années à venir. Il sera possible de réorienter le cap en fonction des événements et des grandes tendances.

Elle précise les trois objectifs de la première ambition, les territoires (diapositive 8).

- Adapter le patrimoine académique aux défis démographiques, énergétiques ;
- Accélérer la transition numérique des campus. Elle a conscience que le VP Vie numérique et patrimoine est très attentif à ce sujet. Être très bien relié, avoir du très haut débit, des capacités de stockage est aujourd'hui essentiel ;
- Investir dans des infrastructures de recherche discriminantes offrant des technologies de pointe. La Région dispose de peu d'infrastructures de très grandes dimensions. 5 projets ont été sélectionnés dans le cadre de l'appel à projets Equipex +. La Région occupe la dernière place. A titre de comparaison, la Région Bretagne en a obtenu 27. Il s'agit d'un sujet majeur pour pouvoir mener des politiques de recherche.

Madame HOUËL donne des précisions relatives à l'ambition d'adapter le patrimoine aux défis démographiques et énergétiques (diapositive 9). Elle rappelle que le CPER comporte des crédits qui sont votés pour les 7 années à venir, pour tous les investissements structurants comme la rénovation de bâtiments, des laboratoires et grands projets de recherche.

Les crédits votés s'élèvent à 118 millions d'euros pour la Région des Pays de la Loire, le montant octroyé par l'Etat s'élève également à 118 millions d'euros. Cela représente 50% de crédits supplémentaires par rapport au CPER précédent. Une ouverture très claire sur la rénovation thermique des bâtiments doit être constatée, ce qui n'était pas le cas dans le précédent CPER.

Le FEDER « vert » est ouvert pour la première fois pour les établissements d'enseignement supérieur. Il était auparavant exclusivement orienté sur les lycées.

Dans le cadre du plan de relance, la Région a voté 5 millions d'euros en complément de l'accompagnement de l'Etat pour la rénovation thermique.

Il est souhaité une optimisation des investissements (diapositive 10). Madame HOUËL souligne l'intérêt de projets comme le pôle mutualisé de formation de Saumur. L'Université d'Angers est présente à travers la formation universitaire de l'ESTHUA sur le tourisme et la culture, avec 400 étudiants accueillis, au côté de l'école d'infirmières et d'aides-soignantes et des compagnons du devoir.

Ont été regroupées dans un même bâtiment 3 formations très différentes, ce qui permet de disposer de pôles d'enseignement supérieur dans des territoires où cela n'aurait pas été possible.

Concernant l'ambition sur les trajectoires (diapositive 10), elle rappelle que la Région n'a pas de compétence sur le cœur de l'enseignement supérieur mais exerce celle concernant l'orientation. La Région a par exemple développé les cordées de la réussite, qui permettent d'ouvrir le champ des possibles. Il faut également souligner l'importance de la proximité. Un jeune qui dispose d'un établissement à proximité envisagera plus facilement un passage dans l'enseignement supérieur.

L'environnement permettant d'accueillir les étudiants est extrêmement important. Cet environnement comprend le logement, la restauration, la santé. Ces sujets ont été inscrits de manière volontariste dans cette stratégie. Ces sujets doivent être anticipés en envisageant le long terme. La Région a constitué une conférence des territoires académiques qui se réunit pour la première fois prochainement, avec l'ensemble des collectivités pour travailler collectivement ces sujets en fonction des besoins qui seront exprimés.

Madame HOUËL fait un focus sur la santé. Ce sujet avait été inscrit préalablement à la pandémie. Une étude nationale de l'Observatoire de la vie étudiante de 2018 avait attiré l'attention de la Région. Cette étude précisait qu'environ 30% des étudiants déclarés dans l'année précédente avaient renoncé à des soins, 20% présentaient des signes de détresse psychologique, 8% avait pensé un acte de suicide au cours des 12 derniers mois et 48% ne mangeaient pas à tous les repas dont 16% pour des raisons financières.

Le 3ème objectif de cette ambition trajectoire concerne l'accompagnement de la recherche, aussi bien sur son volet individuel que collectif (diapositive 11).

Il est envisagé une poursuite des appels à projets de thèses environnées (diapositive 12). Les projets étoiles montantes, Connect talent, l'académie des jeunes chercheurs PULSAR seront poursuivis. Cette académie avait vocation à jouer un rôle d'attraction de la Région pour les jeunes chercheurs qui ont obtenu leur concours et cherchent leur première affectation. Cette académie a également un volet réseau ouvert à l'ensemble des chercheurs pour permettre les travaux croisés, la bonne connaissance du territoire et de l'ensemble de ses ressources.

Le volet collectif passe d'une part par l'accompagnement des politiques de site, en particulier par une contractualisation avec les différentes universités du territoire. Il est également prévu un accompagnement à travers des dispositifs plus spécifiques, comme les nouveaux dispositifs, les appels à projets de masters internationaux.

« Trajectoire nationale » aura vocation à s'articuler avec l'appel à projets de l'ANR, dans un objectif de simplification pour les chercheurs, pour éviter de multiplier les dispositifs. « Trajectoire Europe » sera voté au mois de mai.

L'objectif est d'accompagner les jeunes pour qu'ils puissent accéder à l'enseignement supérieur et trouver un métier. Il s'agira également de permettre le déploiement dans toutes les dimensions de la recherche sur le territoire.

L'ambition numéro 3, les transitions, comporte deux axes, les transitions économiques et les transitions sociétales (diapositive 14).

Les spécialisations intelligentes de la Région n'ont pas évolué. Un important travail avait été réalisé en 2014, qui correspond à l'année de la création des spécialisations intelligentes. Il conviendra d'élargir la thématique de l'énergie à celle de demain, et d'envisager une acception plu large de "économie maritime".

Les transitions économiques devront permettre de travailler le lien entre les innovateurs publics et les innovateurs privés en créant une culture commune, des lieux de rencontres. Un nouveau dispositif a été signé. Lorsqu'un laboratoire signe une thèse CIFRE avec une entreprise, il est proposé une thèse de ressourcement scientifique « Tandem » portée par le laboratoire et que la Région pourra financer à hauteur de 50%. Un travail sera également réalisé sur les démonstrateurs préindustriels.

Les transitions sociétales seront accompagnées par deux dispositifs principaux, les projets « Territoires d'expérimentations » et la création de chaires « territoires d'avenir ».

Un travail prospectif a été mené par la Région pour une projection en 2050. Il est apparu que les deux tiers de la population du littoral seraient âgés de plus de 65 ans. Il faut envisager l'accompagnement des territoires sur ce type de transitions, qui ont des impacts sur le plan du transport, de la santé, de la mobilité.

Les chaires « territoires d'avenir » seront créées sur des thématiques prioritaires identifiées dans la Région.

Le récapitulatif des premiers dispositifs en déclinaison de la stratégie nationale de l'ESRI est présenté sur la diapositive 14, le calendrier 2021 des dispositifs sur les diapositives 15 et 16.

Monsieur ROBLÉDO interroge sur la manière dont les différentes ambitions peuvent se caractériser, et sur tout ce qui concerne le soutien aux établissements.

Il demande quel accompagnement pourrait être accordé sur, notamment, les transitions écologiques, tout ce qui est en lien avec la relance du CPER, et comment une partie du FEDER peut être mobilisée. Il a bien prêté attention à la remarque de Mme HOUËL,

précisant qu'il était de moins en moins acceptable d'attendre 3 CPER pour qu'un parc immobilier soit remis aux normes. Il souhaite savoir comment il serait possible de faire accélérer les opérations actuelles. Il a en mémoire la rénovation de la faculté des lettres, langues et sciences humaines, dont le montant s'élève à plus de 20 millions euros. Il demande si des enveloppes de ce type de montant sont envisageables dans une programmation du futur CPER.

L'Université s'est félicitée de l'augmentation de l'enveloppe du CPER cette année. Néanmoins, un très gros projet se développe à Nantes sur le quartier hospitalo-universitaire de l'île de Nantes. La crainte est que l'ensemble de cette augmentation ne soit réservé à ce projet.

Il demande si la Région a connaissance du niveau des autorisations d'engagement sur l'ensemble de ces ambitions.

Le SRESRI fait aussi état de l'accompagnement de la Région sur le développement des politiques de site. Monsieur ROBLÉDO demande comment ce type d'accompagnement et de soutien sera envisagé.

Concernant le soutien sur les transitions écologiques et le plan de relance, Madame HOUËL répond que le travail est en cours. Les enveloppes budgétaires régionales, nationales, sont déterminées. Il reste un travail à mener avec les métropoles et agglomérations, qui investissent également fortement, constituant ainsi dans la Région un 3ème tiers de financement. En fonction de l'investissement des collectivités locales, l'architecture globale du CPER sera modifiée. Elle a conscience qu'il faudrait être le plus réactif possible. Au-delà du budget, il faut savoir être capable de lancer les opérations rapidement, de les mener et de faire sortir les bâtiments de terre. Des marges de progrès peuvent encore être réalisées. Madame BRICAUD consacre un temps important à des échanges avec les collectivités, qui permettront d'identifier les priorités.

La totalité des projets transmis s'élèvent à plus de 750 millions d'euros de demandes. La Région et l'Etat apportent chacune un concours de 118 millions d'euros. Les collectivités ne pourront pas consacrer un montant aussi important. En conséquence, le choix des projets à retenir sera collectif, déterminant des priorités qui auront été indiquées et des enveloppes dont disposera la Région par site, en fonction des points prioritaires.

Par rapport aux montants prévus dans le CPER, 36 millions seront en effet consacrés au QHU et au bâtiment IRESTE, projets Nantais. Les CPER précédents prévoyaient également des investissements en santé pour Nantes. Ces montants ne peuvent pas être comptabilisés deux fois. L'augmentation du CPER profitera à d'autres sites.

Concernant les politiques de site, l'objectif sera de les accompagner qu'il s'agisse du projet I site NExt de Nantes ou du projet mené entre les Universités d'Angers et du Mans. Ce projet a du sens, le format est tout à fait adapté, avec des forces bien identifiées dans chacune des 2 universités.

Elle cite certains projets qui seront accompagnés à l'Université, en précisant que la liste n'est pas exhaustive : tourisme, EnJeux, le végétal, l'EUR LumoMat. Au Mans, les principaux projets sont l'acoustique, le matériau, le risque. Ces projets ont du sens tant pour les étudiants que pour la Région.

Madame BRICAUD apporte une précision concernant le FEDER. Le cofinancement du FEDER est traditionnellement synergique. C'est la raison pour laquelle cette stratégie régionale a été construite en anticipation pour être prête au moment des prises de décision des grands programmes CPER et FEDER, pour la période 2021-2027.

Au-delà du plan de relance national, un plan de relance européen est également en train de se mettre en place, le plan « REACT-EU ». Ce plan devrait pouvoir se mettre en œuvre en abondement du programme opérationnel 2014-2020, sur une très courte exécution. L'entièreté des projets devront avoir été exécutés en juin 2023. Un travail est actuellement mené pour distinguer ce qui va pouvoir être financé et exécuté dans les 2 années qui viennent de ce qui pourra relever du futur programme opérationnel FEDER 21-27. Les collègues de la direction des politiques européennes semblaient indiquer que l'Europe envisageait une finalisation de ce plan opérationnel uniquement à la fin 2021. L'équation n'est pas forcément simple, le CPER comprend une quote-part financée par le FEDER. Les discussions sont en cours avec l'ensemble des co-financeurs. 10 co-financeurs ont été déterminés, en plus de l'Etat et de la Région, sur le territoire. Ce travail est réalisé projet par projet et territoire par territoire pour s'assurer de leur intérêt à venir financer les projets proposés, aux côtés de l'Etat et de la Région.

Il ne sera pas possible d'honorer toutes les demandes. Le montant total des demandes s'élève à 750 millions d'euros sur un CPER.

Contrairement à ce qui a été fait dans d'autres régions pour les CPER précédents, les élus ont fait le choix d'entendre les besoins très importants des établissements publics sur la transition énergétique et écologique des bâtiments. Un soutien régional sera accordé pour venir bonifier le patrimoine de l'Etat, pour permettre de bonnes conditions d'étude et de recherche sur le territoire. Une ligne FEDER vert a été ouverte pour les années qui viennent, avec une éligibilité des financements régionaux sur le patrimoine de l'Etat en termes de rénovation. Cela devrait permettre d'accélérer les opérations pour transformer l'état des campus.

Madame VINAY précise qu'elle est co-responsable d'un master 2 qui était en co-diplômation avec la Tunisie. Depuis 3 ou 4 ans, les bourses Région pour l'accueil des étudiants étrangers ont été supprimées. En conséquence, les étudiants ne peuvent plus venir faire de formation. Elle souhaiterait avoir la position de la Région sur ce sujet.

Madame HOUËL répond que moins de 10 bourses ont été accordées par an dans le cadre de ce dispositif. Les bourses étaient par ailleurs très éclectiques, avec l'accueil de 6 ou 7 nationalités différentes. Il a semblé que le dispositif n'était pas pertinent pour construire des collaborations, aussi bien au niveau des flux d'étudiants que des collaborations académiques. La Région se concentre actuellement sur des axes très différents, avec en particulier les appels à projets masters européens et internationaux et Trajectoire Europe. Les détails de ces deux appels à projets sont disponibles sur le site de la Région.

Monsieur AKIN pointe la difficulté de la pénurie de logements à Angers.

Le logement représente le premier poste de dépenses des étudiants.

Le marché immobilier est segmenté en 2 parties : le marché public et le marché privé. Très peu de logements du marché public sont proposés aux étudiants dans la Région. Le CROUS des Pays de la Loire propose 8 709 lits, pour 139 605 étudiants inscrits en 2020-2021 (chiffres du Rectorat). Cela représente un pourcentage et une capacité d'accueil de 6% au niveau régional. Au niveau national, le taux observé est de 6,5%. La répartition sur le territoire est par ailleurs très inégale. Nantes à une capacité d'accueil de 7,6%, Saint-Nazaire 10%, Angers 5,5%, ce qui est en-dessous de la moyenne nationale, avec 2340 lits.

Par ailleurs, des rénovations de logements étudiants, se sont tenues en pleine crise du logement. Cette crise dure depuis presque 4 ans. Elle s'est accélérée cette année, en raison notamment de l'augmentation du nombre de demandes de logements étudiants. Cela a des conséquences sur le marché privé, qui a la capacité de créer des offres mais augmente ses prix au regard de la forte demande. Certains logements, situés près de la gare, proposent par exemple des loyers de 560€ pour 15 mètres carrés.

L'Université s'est retrouvée seule à gérer 200 à 250 étudiants sans logement. L'Université a dû payer l'hôtel, puis le camping, pour ces étudiants. 30 000 euros ont été dégagés dans ce cadre sur les fonds de la CVEC, qui doit être utilisée pour d'autres projets.

L'ambition du CPER est de fixer un objectif national de 10%. Le CROUS reçoit un nombre de demandes très important chaque année. Les projets de construction de logement pour les étudiants sont rentables.

Madame HOUËL partage le constat. Néanmoins, il existe un délai incompressible entre l'instant où il est décidé de construire un bâtiment et sa sortie réelle de terre. Ces sujets doivent être travaillés à très long terme, ce qui a pu manquer par le passé. La Région a constaté que l'évolution démographique occasionnait une problématique dans certains lycées. Une analyse approfondie, croisant un certain nombre d'indicateurs, a été réalisée pour établir des projections démographiques sur 15 à 20 ans. Cela permettra d'anticiper les problèmes.

Cette problématique du logement fait partie des sujets à travailler avec les différentes collectivités sur des temps longs, de 5 à 10 ans.

Concernant la répartition sur le territoire, une réflexion devra être menée avec les différentes villes, universités. La problématique est notable sur tous les sites.

Madame HOUËL ajoute qu'il faut mener la réflexion en tenant compte du sujet des campus connectés. L'Université d'Angers a travaillé sur le site de Cholet en proposant une partie des cours à distance. Le contact humain reste primordial, mais il est nécessaire de réfléchir différemment. Des nouveaux modes de fonctionnement doivent être trouvés.

Il sera nécessaire de répartir la densité des étudiants sur le territoire. La Région soutient dans ce cadre l'ouverture d'antennes délocalisées. Un jeune disposant d'une école à proximité aura moins de frais à déboursier.

Monsieur ROBLÉDO précise qu'il est nécessaire de répondre à des urgences à court terme. Un travail est en place sur l'agglomération d'Angers, sous l'égide du préfet, de manière à trouver des solutions conjoncturelles les deux prochaines années. L'Université d'Angers accueille environ 5 000 étudiants supplémentaires par an.

Concernant les campus connectés et distancés, Monsieur BIOTEAU note que le SRESRI fait référence à ce type d'outils. Concernant le tutorat envisagé, il demande quels seraient les dispositifs financiers et l'accompagnement envisagé en direction des établissements d'enseignement supérieur, pour pouvoir assumer cette forme de tutorat. S'il se réfère au tutorat de type tiers-lieu, il a le sentiment d'une forme d'externalisation de l'accompagnement au quotidien des étudiants sur ces lieux déconcentrés et distancés. Cela revient à une distribution de l'enseignement supérieur à travers des supports proposés par différentes structures, sans dispositif de coordination remontant en direction des établissements d'enseignement supérieur.

Il lui semble qu'une stratégie se met en place sans forcément envisager des coûts annexes qui seront nécessairement induits.

Madame HOUËL prend l'exemple du site de Châteaubriand. Cette expérience se tient dans un tiers-lieu. L'intérêt est de disposer au même endroit de l'enseignement supérieur mais également de la formation continue, ce qui permet d'avoir des publics de différents horizons.

La partie académique ne relève pas de la responsabilité de la Région. Néanmoins, dans l'appel à projets campus connecté, l'Etat propose un accompagnement en fonctionnement, pour financer des postes de tuteurs, avec une part d'investissement pour l'aménagement.

Les Régions apportent leur soutien à l'investissement pour poser le cadre matériel autour de ce projet.

Madame HOUËL ne peut en revanche pas apporter de précisions pour la partie académique.

Monsieur LEMAIRE souhaite obtenir des précisions sur la politique scientifique de la Région. Il demande quelles raisons justifient l'abandon des appels à projets RFI, des paris scientifiques, dynamiques scientifiques qui permettraient de structurer les recherches collectives. Il a l'impression que cet abandon est réalisé au profit de la valorisation de la recherche individuelle, à travers des dispositifs types Pulsar ou étoiles montantes. L'aspect collectif semble plutôt être valorisé sur ce qui relève de la pédagogie.

Il souhaiterait par ailleurs obtenir des précisions sur les chaires régionales d'application. La thématique prioritaire de la qualité de l'eau a été évoquée. Il demande si d'autres thématiques sont considérées comme prioritaires. Il souhaite savoir s'il faut concevoir les chaires en lien avec les programmes de recherche qui ont déjà été financés ou établir un lien avec la politique territoriale de la Région. Un cahier de charges sera-t-il proposé dans ce cadre ?

Il existe déjà des dispositifs dans le cadre de l'Université. La Fondation favorise la mise en place de chaires, les UFR souhaitent également favoriser la mise en place de chaires. Il faudra concevoir un accompagnement de la Région avec les dispositifs qui existent.

Madame HOUËL répond que la Région n'a pas de politique scientifique. Elle dispose d'une politique d'accompagnement de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation, mais la politique scientifique relève de l'ensemble des universités.

Concernant les différents appels à projets, l'objectif est de conserver le même niveau de financement. Toutefois, certains dispositifs existaient depuis très longtemps et ne semblaient plus pertinents ou efficaces. Il paraissait cohérent de les faire évoluer. Cette évolution a fait l'objet d'un travail de concertation avec les différents VP du CRRDT et l'ensemble des VP des universités.

La Région a essayé de construire la politique la plus efficace possible pour les chercheurs. Les dynamiques scientifiques existaient depuis 10 ans. Beaucoup de projets ont été accompagnés. L'objectif était de réussir à capter les niveaux nationaux et européens. Les financements au niveau régional ne doivent pas venir en substitution des financements nationaux.

Il faut situer la Région à la place adéquate. Elle doit être la première marche pour permettre aux chercheurs d'accéder aux financements nationaux et européens. L'objectif est par exemple de pouvoir accéder à l'ANR.

Un sujet récurrent était qu'il apparaissait nécessaire d'obtenir des données préliminaires pour l'ANR.

Concernant les paris scientifiques, beaucoup de projets transmis n'avaient en réalité pas la forme initialement prévue mais parce qu'elle ne correspondait plus aux besoins qui étaient de s'articuler avec l'ANR.

L'articulation avec l'ANR permet de diminuer le nombre d'appels à projets.

La façon dont les appels à projets ont été montés permet d'envisager l'articulation. Si cela permet un dépôt à l'ANR, les Régions peuvent venir en support sur 2 aspects : l'accompagnement des laboratoires et permettre à ceux qui étaient près d'obtenir un projet ANR de pouvoir postuler de nouveau, avec un dossier plus solide.

Ces deux éléments constituent le fond de la réflexion.

Les RFI ne sont pas encore finis. Ils étaient à l'origine prévus sur 5 ans, mais l'ensemble des programmes étant très conséquent, ils prennent plus de temps. Pour la quasi-totalité, les dépenses devraient être couvertes jusqu'en 2022 et les versements jusqu'en 2023.

Concernant le volet collectif, la Région envisage le sujet avec les Présidents d'université et les VP Recherche. L'objectif est d'intégrer dans la contractualisation avec les universités un aspect sur les grandes thématiques qu'ils souhaitent voir porter.

L'objectif sera également d'accompagner la marche suivante des RFI. Cela a par exemple été fait dans le cadre de l'EUR LumoMAT.

Concernant les chaires, plusieurs types doivent être distingués.

Les chaires régionales d'application seront réservées aux PME qui n'ont jamais eu l'occasion d'avoir un travail partenarial avec les laboratoires académiques. La Région abondera ces chaires car cela représentera des investissements très importants pour des PME.

Concernant les chaires territoire d'avenir, l'objectif sera de mettre en évidence des thématiques prioritaires identifiées dans les politiques publiques sur les grands enjeux régionaux, nationaux et internationaux. L'objectif est de pouvoir mobiliser le potentiel académique pour travailler sur les thématiques identifiées. 1 ou 2 sujets seront choisis par an. La thématique de l'eau constituait uniquement un exemple.

Madame BRICAUD précise le sens de la terminologie de chaire d'application. Elle prend l'exemple de l'appel à projets national de l'ANR « les chaires industrielles ». L'objectif était de positionner la Région à sa juste place, c'est-à-dire d'être une marche, d'où l'objectif de trajectoire vers le national et vers l'Europe. La Région a voulu être inclusive en proposant une chaire d'application et pas une chaire industrielle. L'industrie correspond à secteur d'activité bien particulier. L'idée était de soutenir un porteur de chaire, un profil académique qui grâce à ses travaux scientifiques travaille avec de nombreux interlocuteurs. Ces derniers peuvent être issus de la société civile, des entreprises, des pouvoirs publics locaux, des collectivités locales, des associations etc... L'objectif est de donner de la visibilité aux porteurs de chaires, d'instaurer un écosystème pour qu'il puisse avoir la capacité de travailler aux applications de la science.

Concernant la chaire territoire d'avenir, l'objectif est non pas de soutenir un porteur mais plutôt de faire exprimer par la Région des sujets qui, pour l'avenir du territoire, sont des sujets d'importance. L'objectif serait de faciliter le recrutement ou l'installation d'un porteur de chaire. La Région aura la possibilité de faire valoir ou de faire connaître des sujets qu'elle considère être des sujets d'importance pour réussir des transitions sociétales. Elle cite un certain nombre de sujets : la qualité de l'eau, le vieillissement de la population, l'artificialisation des sols ou encore la biodiversité. La Région fera connaître,

année après année, les sujets scientifiques sur lesquels une contribution est attendue pour aider le territoire à relever les défis soulevés.

Monsieur CHRISTOFOL précise que l'Université se félicite de la poursuite d'études des lycéens dans l'enseignement supérieur, mais que cela nécessite un accompagnement scientifique, pédagogique et en termes d'infrastructures. La croissance du nombre de chercheurs publics n'est pas satisfaisante. Elle se situe en deçà de celle du nombre d'étudiants et de celle des chercheurs dans le privé. La crainte est le décrochage de la recherche française en général et donc de la recherche sur le territoire. Le taux d'encadrement dans l'enseignement supérieur impacte le temps que peuvent consacrer les enseignants-chercheurs à la recherche. Le temps enseignement prend le pas sur la recherche. La crise sanitaire alourdit encore la mission d'enseignement en nécessitant une adaptation très importante de ses modalités.

Concernant les thèses cofinancées par la Région, certains doctorants rencontrent d'importantes difficultés pour accéder aux données et au terrain. Ces difficultés ont été prises en compte à l'occasion du premier confinement. Cela n'a pas été le cas pour les autres confinements. Il demande si des mesures et des réflexions sont prévues à ce sujet. Concernant les campus connectés, ils ne peuvent pas répondre à l'intégralité des problématiques. Ces campus sont ouverts à des étudiants qui s'inscrivent dans des formations conçues et dispensées à distance. Cela ne correspond pas au désir de formation dans l'enseignement supérieur, notamment des jeunes des territoires plutôt ruraux.

Par ailleurs, la Région devrait avoir une assez bonne prévisibilité de ce qui va se passer au niveau des cohortes qui vont s'inscrire à l'Université. Ce travail a malheureusement été déficient les années précédentes. Il faut des mesures d'urgence pour préparer la rentrée 2021, permettant d'accueillir les jeunes dans les meilleures conditions.

Madame HOUËL partage l'analyse de Monsieur CHRISTOFOL. La pénurie de postes à l'Université d'Angers est une réalité. Monsieur ROBLÉDO évoque le problème avec la Ministre à chaque fois qu'il la rencontre. La Région a conscience de cette problématique.

Concernant le sujet des thèses, la problématique évoquée par Monsieur CHRISTOFOL n'a pas été portée à la connaissance de la Région. Si nécessaire, il sera possible d'aborder de nouveau ce problème par l'intermédiaire des VP de l'Université.

Madame HOUËL a conscience que la création des campus connectés ne va pas résoudre tous les problèmes. Il faut disposer de sites secondaires, comme Saumur, Laval etc... Les campus connectés doivent être une réponse parmi d'autres.

Monsieur BARILLE souhaite faire une observation sur les projets étoiles montantes et Connect Talent.

Il estime qu'un focus particulier est fait sur les individus, avec un budget qui permet de faire de la recherche. Seulement, la recherche n'est pas menée de façon individuelle mais collective. Faire de la recherche suppose de s'inscrire dans un collectif. Privilégier des individus en particulier met en porte-à-faux les personnes qui travaillent autour.

Les bourses de thèses offertes par la Région sont de plus en plus rares et de plus en plus difficiles à obtenir. Il est désormais possible d'obtenir simplement des demi-bourses de thèse. Il faut trouver à chaque fois un autre financement, ce qui revient à réaliser un double travail. Cela est problématique. Il ajoute que les thésards contribuent à la

renommée de l'Université. Le nombre de thésards fait par exemple partie des critères retenus par l'Université de Shanghai pour établir son classement.

Madame HOUËL répond que le nombre de bourses de thèses consenties par la Région n'a pas diminué. L'appel à projets thèses « tandem » évoqué précédemment vient en supplément des bourses consenties.

Les projets « étoile montante » et « connect talent » ont également pour objectif de construire une équipe derrière un individu. Le travail collectif est mis en avant à travers toutes les contractualisations, notamment par l'intermédiaire des contrats d'objectifs et de moyens avec les universités.

Monsieur ROBLÉDO remercie Madame HOUËL et Madame BRICAUD pour leur présentation et leurs explications.

2. Informations

2.1. Évolution du P.C.A.

Madame RICHARD présente ce point (*cf. diaporama de séance en annexe*).

L'Université a dû ajuster ses mesures.

Madame RICHARD met en exergue les principales modifications (diapositives 19,20 et 21).

Il a été nécessaire de réactiver le dispositif ASA-COVID, le télétravail n'étant pas toujours compatible avec la garde d'enfants.

Les salles de restauration ne doivent pas être utilisées de façon collective.

Les dispositifs qui ont été mis en place pour la reprise des enseignements sont toujours en vigueur. Il est possible d'accueillir des étudiants par groupes de 50 maximum, avec 50% de la jauge de la salle et 20% de la jauge globale de l'Université.

Les évaluations prévues dans le cadre d'enseignements dirigés (TD) ou de travaux pratiques (TP) peuvent être maintenues dans les mêmes conditions que les enseignements eux-mêmes. Les étudiants en seront informés par leur scolarité.

À l'exception des formations en santé, et des examens prévus pour les modules santé des licences permettant l'accès aux études de santé (L.A.S.), les examens prévus en présentiel durant les 4 prochaines semaines seront reprogrammés à partir du 3 mai 2021 ou organisés à distance.

Grâce à l'énergie déployée de façon commune par la bibliothèque universitaire, les collègues de Polytech, la DPS et la Dircom, il a été possible de construire 50 capteurs mobiles. Avec l'aide des assistants de prévention, ces capteurs vont être déployés et servir d'incitation à l'aération.

L'intégralité du PCA est mis à jour de façon régulière par la DPS, sur le site intranet de l'Université. Il convient de se référer uniquement aux éléments mentionnés sur le site.

Madame LEFRANÇOIS explique que les capteurs de CO2 sont pratiques et faciles d'utilisation. Ils démontrent la nécessité d'ouvrir davantage les fenêtres. Certaines salles ou amphithéâtres ne disposent pas de fenêtres

Madame RICHARD répond que les capteurs vont permettre d'identifier les points de préoccupation dans les locaux de l'Université. Il faudra tenir compte de ces éléments pour déterminer l'organisation de la prochaine rentrée universitaire.

50 capteurs supplémentaires sont en cours de fabrication.

Madame LEFRANÇOIS se réjouit de cette nouvelle. Les étudiants ont bien intégré l'utilisation des capteurs. Elle remercie les collègues et étudiants qui ont été à la manœuvre.

Monsieur ROBLÉDO s'associe à ces remerciements.

2.2 Retour du HCERES concernant le cycle licence

Madame MALLET présente ce point (*cf. diaporama de séance en annexe*).

Elle précise que les réponses aux erreurs factuelles devront être transmises avant le 18 avril 2021 et les autres observations avant le 28 avril 2021.

Cette évaluation devra être prise en compte dans le cadre de la préparation de la future offre de formation.

Elle rappelle que le HCERES a dans un premier temps interrogé l'Université sur la politique globale d'offre de formation du premier cycle. Il a ensuite évalué plus précisément 12 licences ou licences professionnelles, dont le DFG de Sciences pharmaceutiques qui inclut le dispositif PluriPASS. L'objectif était de proposer un échantillon représentatif de l'offre de formation.

Elle met en évidence les principaux points forts (diapositive 23), points faibles (diapositive 24) et les recommandations qui ont été formulées par les experts du HCERES (diapositives 25 et 26).

Le HCERES a estimé que l'Université ne proposait pas assez de modularisation et regrette que les maquettes ne soient pas construites en blocs de compétences.

La démarche de professionnalisation a été jugée insuffisante, notamment parce que certaines formations ne proposent pas suffisamment de modules de préprofessionnalisation. Ce constat ne peut pas être dressé pour toutes les formations. La Faculté LLSH propose par exemple beaucoup d'UE de préprofessionnalisation. Il est possible que certains éléments n'aient pas été mis suffisamment en avant dans les dossiers. Les dossiers correspondaient soit au document global, soit aux fiches de synthèse par licence, dont les critères n'étaient pas toujours très clairs.

Le HCERES a estimé que le temps de stage était insuffisant, en licence générale mais également parfois en licence professionnelle. Le constat a également été fait que certaines LP ne proposent pas d'alternance ou d'apprentissage.

Concernant ce dernier point, il sera répondu que les licences professionnelles qui ne sont pas proposées en alternance ou en apprentissage ont rencontré de réelles difficultés pour

le faire. Toutes les entreprises et les associations n'ont pas la capacité de prendre des étudiants en apprentissage.

L'Université s'attelle au développement de l'alternance, notamment grâce au travail de Madame BOUVIER.

Le travail sur l'engagement étudiant et la transformation pédagogique sera mis en avant dans la prochaine offre de formation et renforcé par le développement de Thélème.

Concernant les stages, les membres du Conseil académique ont estimé que les étudiants qui prenaient un job étudiant ou s'engageaient dans la vie associative validaient une expérience équivalente à un stage. Il faut réfléchir à ce qui est attendu d'un stage. Si l'objectif du stage est uniquement une découverte de l'entreprise, un job étudiant ou un engagement associatif remplissent le même objectif.

Des critiques ont également été formulées sur la mise en œuvre de la démarche qualité, qui semble manquer de clarté. Le HCERES estime que les différents indicateurs sont relativement hétérogènes.

Le HCERES recommande le maintien de l'équilibre entre les expérimentations, les pratiques mises en place dans chacune des composantes et l'impulsion que la gouvernance de l'Université donne.

Les différents dispositifs mis en place pour la réussite des étudiants doivent faire l'objet d'une évaluation.

Madame MALLET précise les 3 recommandations formulées (diapositives 25 et 26).

Concernant les remarques sur la démarche qualité, il aurait probablement été nécessaire que l'Université mette davantage en exergue le travail de la DPE. Tous les indicateurs produits par la DPE n'ont pas été assez assimilés par les équipes pédagogiques. Le HCERES n'a pas pu mesurer l'important travail réalisé par la DPE.

Les indicateurs demandés par le HCERES semblent parfois complexes à appréhender, avec notamment des définitions différentes selon l'observateur.

Le HCERES demande un retour d'expérience sur le dossier que l'Université a rendu. Il sera répondu que tous les indicateurs et référentiels sur lesquels l'Université devait se positionner n'étaient pas très clairs. Toutes les équipes pédagogiques n'ont pas répondu de la même façon.

Monsieur ROBLÉDO précise que l'évaluation est globalement positive sur la politique d'offre de formation en licence.

Les 12 licences qui ont été étudiées plus précisément ont permis d'apporter un certain nombre de preuves, en cohérence avec les éléments mentionnés dans le rapport global.

Madame MALLET précise que le rapport a été transmis aux directeurs de composantes et aux assesseurs à la pédagogie. Il a été porté à la connaissance des membres du Conseil. Il serait intéressant que tous les responsables de formation le reçoivent également, même si le document présente l'offre de formation de façon globale.

La DEVEC commence à recevoir des fiches AOF sur les licences. Certains responsables de formation reprennent des points qui avaient été mis en défaut lors de la dernière évaluation, voici 5 ans. Le document actuel ne propose pas une évaluation formation par formation.

Concernant les ouvertures de formation à l'apprentissage, Madame SEGRETAIN propose de répondre que l'Université ne décide pas des formations qui sont ouvertes à l'apprentissage. Cette mission relève du CFA.

Madame MALLET répond que toutes les licences professionnelles devraient être ouvertes à l'alternance. Madame SEGRETAIN répond qu'il est nécessaire d'obtenir l'autorisation du CFA.

Monsieur ROBLÉDO précise que le CFA se prononce sur l'apprentissage et non pas sur tous les dispositifs d'alternance.

Madame SEGRETAIN répond que le CFA ne se prononce pas sur les contrats de professionnalisation, mais se prononce sur l'apprentissage. Il lui semble important que cela soit souligné.

Concernant la démarche qualité, l'Université avait conscience de ses marges de progrès. Des éléments ont été mentionnés, notamment dans le document global d'auto-évaluation. Le travail est en cours et des propositions seront formulées. L'objectif est de faire des propositions souples, entre les stratégies d'évaluation et la façon dont elles peuvent être utilisées pour améliorer l'offre de formation. Il sera notamment mis en avant de façon plus explicite le fonctionnement des conseils de perfectionnement.

Concernant la précision que toutes les licences professionnelles devraient être offertes ou proposées à l'alternance, Monsieur DANIEL demande s'il s'agit d'une recommandation ou d'une obligation réglementaire.

Madame MALLET répond que l'Université devrait pouvoir ouvrir en alternance les licences professionnelles. Si cela n'est pas possible, il faudra le justifier.

Monsieur DANIEL précise que toutes les licences professionnelles ne sont pas proposées en alternance.

Madame MALLET répond que le développement de l'alternance doit faire partie des objectifs que l'Université doit atteindre le plus rapidement possible.

Monsieur ROBLÉDO précise que l'injonction formulée par le HCERES est qu'il faut essayer de travailler à un développement de l'alternance sur les licences professionnelles. Envisager des dispositifs d'alternance contribue bien à la professionnalisation de l'étudiant. Cela ne figure toutefois pas dans le cahier des charges des licences professionnelles. Le HCERES encourage vivement cet objectif, notamment pour l'ouverture de licences professionnelles.

2.3 Elections ComUE

Monsieur ROBLÉDO explique que les élections au Conseil d'administration de la ComUE se dérouleront à distance du 21 avril 2021 9h au 22 avril 2021 17h.

Le dépouillement se tiendra le 22 avril 2021 à 17h, après la clôture du scrutin.

L'administrateur provisoire proclamera les résultats du scrutin au plus tard le 25 avril 2021.

Il précise les noms des candidats de l'Université d'Angers aux élections au Conseil d'administration pour les collèges 1, 2, BIATSS et pour le collège des usagers (diapositives 28 à 31).

3. Approbation du Procès-verbal

3.1 Procès-verbal du CA du 11 mars 2021

Le Procès-verbal est approuvé.

Cette décision est adoptée à l'unanimité avec 30 voix pour, 1 membre connecté n'a pas pris part au vote.

4. Prospective et moyens

4-1 Lignes directrices de gestion relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels

Monsieur DELABAERE présente ce point (*cf. diaporama de séance en annexe*).

Il explique qu'il s'agit du 2ème volet des lignes directrices de gestion (LDG) relatives à la promotion et à la valorisation des parcours professionnels. Les lignes directrices de gestion relatives à la mobilité avaient été approuvées dans le cadre du Conseil d'administration du 9 juillet 2020.

Le 3ème volet à venir concernera la stratégie pluriannuelle du pilotage des ressources humaines.

Ces LDG s'inscrivent dans la continuité de la loi d'août 2019 de transformation de la fonction publique. Cette loi modifie par certains aspects le cadre du dialogue social, avec par exemple des modifications des compétences des CAP et donc par voie de conséquence les compétences et missions de la commission paritaire d'établissement.

Les LDG déterminent les orientations générales en matière de politique de promotion du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche ainsi que les procédures de gestion des demandes individuelles de promotion.

L'ensemble des ministères devaient définir leurs propres lignes directrices en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels pour une mise en œuvre à partir du 1er janvier 2021.

Le ministère de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation a édicté ses propres LDG qui s'appliquent aux enseignants-chercheurs et au personnel BIATSS des filières ITRF et bibliothèques.

Pour les enseignants des 1er et 2nd degré ainsi que pour les personnels BIATSS de la filière ATSS exerçant dans l'enseignement supérieur, les LDG spécifiques au ministère de l'Éducation nationale et de la jeunesse s'appliqueront.

L'Université a la possibilité de préciser ces LDG ministérielles en édictant ses propres lignes directrices, sous réserve de respecter différentes contraintes (diapositive 34).

En matière de promotion et de valorisation des parcours, les LDG fixent les orientations et les critères généraux pris en compte pour les promotions au choix dans les corps et grades et les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures (diapositive 35).

L'Université a mis en place un groupe de travail avec les représentants des personnels pour définir et travailler ces lignes directrices de gestion. Le groupe de travail s'est réuni 5 fois. Monsieur DELABAERE remercie vivement les représentants qui ont participé à ces réunions, qui a nécessité un travail conséquent. Il remercie également le DGS, les services RH et en particulier Monsieur Frédéric JOLY, le rédacteur de ces lignes, qui a dû tenir compte des demandes de la gouvernance et des aspects réglementaires.

L'Université a repris le même format que pour les lignes directrices de gestion relatives à la mobilité. Il s'agit d'un format dans lequel sont mentionnées à la fois les lignes directrices ministérielles et les ajouts propres à l'établissement.

Le Conseil d'administration doit se prononcer sur les dispositions spécifiques à l'Université.

L'ensemble de ces lignes se présentent sous la forme d'un document de référence présentant les orientations et principes communs applicables aux enseignants et enseignants-chercheurs ainsi qu'aux personnels BIATSS de l'Université, qu'ils soient titulaires ou contractuels en CDI.

Il s'agit de définir l'accompagnement tout au long de la carrière des agents avec des dispositifs propres à l'établissement, par exemple des dispositifs sur la prise de poste. L'Université d'Angers a mis en place l'accompagnement par les pairs en ce qui concerne les enseignants et enseignants-chercheurs. Sont également identifiés les dispositifs définis dans le plan égalité, en cohérence avec la labellisation HRS4R. Le document présente en outre l'ensemble des dispositifs d'accompagnement sur la carrière par la formation professionnelle mise en place par l'établissement.

6 annexes complètent ce document, propres à chaque population afin de tenir compte des spécificités de chacune d'elle.

Annexe 1a : Promotions et valorisation des parcours professionnels des enseignants-chercheurs.

Il s'agit par exemple de la définition de la promotion à l'ancienneté, par les différents échelons mais également les dispositifs de promotion de grade. Il est rappelé que le Cac restreint doit donner un avis pour les phases locales et nationales. Cet avis est ensuite mis à disposition du Président de l'Université.

Pour la phase locale, la pratique de l'Université a été précisée, l'objectif étant de simplifier la procédure pour les candidats et le travail d'analyse ensuite.

Annexe 1b : Promotions et valorisation des parcours professionnels des enseignants du 2nd degré.

Les enseignants titulaires du second degré sont abrités sous les lignes directrices du Ministère de l'éducation nationale, qui sont très formatées. L'Université dispose déjà d'une Commission de consultation pour les enseignants du 2nd degré.

Annexe 1c : Promotions et valorisation des parcours professionnels des enseignants du 2nd degré en CDI.

Ce cadre est très spécifique à l'Université puisqu'il s'agit de préciser ce qui est proposé en termes de promotion et de valorisation des parcours professionnels des enseignants du 2nd degré en CDI. Ces éléments ne figurent pas dans les lignes ministérielles. Ils sont propres à l'établissement.

Les modalités de recrutement des CDD enseignants ont été mieux précisées pour les candidats, les services et les composantes. Il a été précisé l'intégration de l'expérience professionnelle dans les grilles de rémunération et les dispositifs de CDisation. Une douzaine d'enseignants sont actuellement en CDI. L'ensemble des échelles de rémunération de ces collègues ont été revues. Elles intègrent la conséquence du protocole carrière PPCR, des échelons ont été ajoutés, différents collègues avaient atteint l'échelon terminal de la grille.

Annexe 2a : Promotions et valorisation des parcours professionnels des BIATSS des filières ITRF et Bibliothèque

Un important travail a été réalisé, en raison des modifications des compétences des Commissions paritaire d'établissement. Les LDG ministérielles mettent en avant l'expertise par BAPau niveau de l'analyse des dossiers. Un avis collégial doit être transmis au Président. Cet avis est ensuite transmis au niveau académique ou national. Monsieur ROBLÉDO s'était engagé à ce que cet aspect collégial prenne justement la forme d'une Commission paritaire. Même si les compétences des CPE ont disparu, l'Université tenait à conserver un regard paritaire avec les représentants des personnels pour les promotions. Une commission ad hoc a déjà travaillé au mois de février en mars dans le cadre de ce qui est proposé.

Annexe 2b: Promotions et valorisation des parcours professionnels des BIATSS de la filière ATSS

Les éléments communiqués précédemment peuvent s'appliquer également pour les parcours professionnels des BIATSS de la filière ATSS.

Annexe 2c : Promotions et valorisation des parcours professionnels des BIATSS en CDI.

Ces éléments sont spécifiques à l'établissement. L'établissement a profité de l'occasion pour définir le cadre de recrutement des agents en CDD et la manière dont ces personnes peuvent accéder à un CDI. L'ensemble des échelles de rémunération de ces agents ont été revues.

Monsieur DELABAERE précise qu'un groupe de travail est également en train de réfléchir aux différentes primes, concernant les personnels cités aux annexes 1c et 2c.

Les évolutions concernant les annexes 1B et 1C correspondent à l'engagement de Monsieur ROBLÉDO durant sa campagne.

Ces différentes évolutions présentent un impact financier pour l'établissement (*cf. diapositive 37*).

Monsieur ROBLÉDO a choisi de retenir la deuxième option, plus favorable au personnel, présentant un coût de 90K€ en 2022.

Le Comité technique du 8 avril 2021 a donné un avis favorable à ces lignes directrices de gestion (*diapositive 38*).

Monsieur CHAUVET félicite les différentes personnes qui ont contribué à la rédaction de ces lignes directrices de gestion. Le concernant, il en expertise un certain nombre dans le cadre de ses activités de recherche et elles sont rarement aussi claires et respectueuses de la réglementation.

Concernant l'encart spécifique à l'Université d'Angers, au niveau de l'avancement des enseignants-chercheurs, il est précisé, à la page 17 du document, « le Cac restreint désigne des rapporteurs pour l'examen des dossiers ». La rédaction actuelle signifie que cela peut être n'importe quel enseignant-chercheur, dont un membre du Cac restreint. Il estimerait judicieux d'ajouter que le rapporteur doit relever de la discipline ou du groupe disciplinaire du candidat à l'avancement. Les dossiers sont évalués en fonction d'une discipline, les attentes d'une discipline ne sont pas nécessairement celles d'une autre.

Monsieur ROBLÉDO répond que c'est en général ce qu'il se passe dans la réalité. Néanmoins, ce n'est pas systématique et pas toujours souhaitable. Proposer une personne qui relève d'une autre discipline présente un sens lorsque, par exemple, il s'agit d'évaluer la responsabilité au sein de l'établissement, les tâches ou responsabilités collectives, et non pas une évaluation centrée uniquement sur la dimension scientifique.

L'indication de cette précision dans les LDG pourrait compliquer le travail au quotidien. Cela permet d'éviter les sur-sollicitations de certains collègues. Un premier travail est réalisé à l'échelle de la composante, les membres du Cac restreint doivent ensuite choisir au moins une des personnes qui a déjà fait l'analyse du dossier. Au moins l'un des deux rapporteurs appartient donc à la discipline.

Monsieur CHAUVET estime qu'il n'est pas nécessaire que les 2 rapporteurs relèvent de la même discipline. Mentionner qu'un rapporteur doit *a minima* appartenir à la même discipline ou au même groupe de disciplines CNU lui semble nécessaire.

Il ajoute que les lignes directrices de gestion ne sont pas un acte réglementaire, elles peuvent ne pas être suivies par l'administration. Il lui semble intéressant de mentionner cette garantie.

Monsieur ROBLÉDO répond que la proposition des rapporteurs réalisée au Cac restreint fait l'objet d'un vote et d'un débat. Si un écart trop important devait être perçu entre les domaines disciplinaires des rapporteurs et du candidat à une promotion, les avis ne pourraient pas être favorables. Cet état de fait ne s'est jamais produit.

Les LDG nationales peuvent être adaptées à l'échelle locale mais, à partir du moment où les éléments sont mentionnés, les LDG doivent s'imposer à l'établissement.

Monsieur CHAUVET réitère ses propos : les lignes directrices de gestion ne sont pas un acte réglementaire. Les LDG ont été imaginées pour que l'administration puisse donner des orientations, qui ne s'imposent pas pour autant à elle-même.

Monsieur ROBLÉDO répond que l'établissement a l'habitude de se conformer aux éléments qui sont mentionnés dans les différents documents qu'elle produit.

Monsieur ROBLÉDO remercie toutes les personnes qui ont participé à la rédaction de ce document, qui a nécessité un travail conséquent.

Les lignes directrices de gestion relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels sont approuvées.

Cette décision est adoptée à la majorité avec 23 voix pour et 7 abstentions, 1 membre connecté n'a pas pris part au vote.

4-2 Lettre de politique des moyens 2022-2024

Madame RICHARD présente ce point (*cf. diaporama de séance en annexe*).

Elle précise que le document porté à la connaissance des administrateurs traduit la poursuite de la politique de contractualisation interne, qui est en place à l'Université d'Angers depuis plusieurs années, sous la forme de contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens, avec les composantes, les services communs et les pôles de recherche. Un dialogue du même type est proposé avec les directions centrales.

L'objectif est à la fois de faire évoluer cette stratégie de contractualisation mais aussi de conserver des éléments qui donnent satisfaction.

En termes de processus, il a été pris l'habitude de rencontres bilatérales entre les vice-présidents, les services, les directeurs de composantes, de services communs, de pôles de recherche. Cela permet d'obtenir un bilan partagé assez précis des aspects financiers et RH. Cet élément donne plutôt satisfaction et sera conservé.

Au fil des années, les outils utilisés pour la préparation des matrices financières et R.H. ont été affinés par les services correspondants. Ces outils seront conservés.

Le contexte dans lequel le processus de contractualisation est relancé pour 3 ans est un peu différent. La procédure de contractualisation s'accompagnait en général d'un projet d'établissement. Il s'agissait ainsi de décliner le projet d'établissement dans les CPOM.

Pour autant cette année, les 2 procédures sont parallèles. La gouvernance est en train de rédiger le projet d'établissement. La ComUE se met en place, une nouvelle contractualisation avec la Région également (après un nouvel avenant pour cette année). Un certain nombre de mesures nationales sont aussi à mettre en œuvre, comme le plan de relance par exemple.

La gouvernance envisage une réelle articulation du projet d'établissement et des CPOM. Il s'agira d'une part de transmettre un certain nombre d'indications déjà connues sur les grandes lignes du projet d'établissement. Cela permettra aux composantes de s'en saisir pour réfléchir à leur CPOM. La gouvernance pourra également se saisir des bonnes idées récupérées dans les CPOM des composantes pour nourrir le projet d'établissement.

Madame RICHARD présente le plan de rédaction de la lettre de politique des moyens (diapositives 42 et 43).

La 2ème partie a été rédigée en vue de la préparation des CPOM. Cela ne signifie pas que les CPOM doivent suivre cette trame de rédaction. Il s'agit d'une indication de la trame de lecture et de la façon dont la gouvernance repèrera les éléments qui permettront de construire et d'argumenter le projet d'établissement.

Monsieur CHAUVET souhaite des précisions concernant la page 10 du document, relative au focus sur le recrutement spécifique dans la voie de promotion interne introduit par la loi LPR.

Monsieur ROBLÉDO répond que cela s'inscrit à l'échelle nationale dans une volonté de porter la proportion entre les maîtres de conférences et les professeurs à respectivement 60% et 40%.

Chaque établissement se verra attribuer par le Ministère un nombre de promotions possibles à l'attention de maîtres de conférences hors classe avec une certaine ancienneté pour devenir professeur. Il conviendra d'accompagner et d'identifier à l'échelle des composantes ce type de promotions qui seront ensuite encadrées par un décret. Il est envisagé que les composantes transmettent leurs propositions, de façon que l'établissement puisse identifier les collègues susceptibles d'en bénéficier. Cela sera réalisé sur plusieurs années.

La lettre de politique des moyens n'est pas précise. La gouvernance est en attente des décrets et circulaires correspondants.

Monsieur CHAUVET précise que son questionnement concerne principalement la répartition des genres dans certaines sections CNU.

Monsieur ROBLÉDO répond que cela est proposé en cohérence avec le plan égalité. Cela fait partie d'un enjeu transversal. Il faut pouvoir se saisir des dispositifs de promotion proposés pour obtenir une meilleure répartition entre les femmes et les hommes, notamment au grade de professeur.

Monsieur CHAUVET estime que cette proposition n'est pas légale. Il faut observer un point de vigilance dans ce cadre. Conditionner l'ouverture d'une voie de promotion à un équilibre hommes-femmes n'est pas permis par les textes actuels. Il comprend toutefois l'objectif et sa légitimité. Il estime que des contentieux pourraient se produire par la suite.

Madame RICHARD répond qu'il sera nécessaire d'observer une vigilance dans la façon dont les critères qui permettront de définir ces promotions seront établis. Il n'est pas imaginable d'assumer que l'ouverture de cette voie d'accès au corps des professeurs ne corrige pas un peu les déséquilibres actuels. Elle comprend la résistance intellectuelle vis-à-vis des stratégies de quotas et que ce type d'indications puisse être contraire aux règles de droit. Elle estime que, sans proposer une stratégie explicite de quotas, la définition des critères qui seront utilisés devront avoir un impact sur la répartition femmes hommes.

Monsieur CHAUVET prend l'exemple d'une section qui ne comporterait que des maîtres de conférences hommes et que des professeurs hommes. Il ne sera pas possible d'utiliser cette voie pour obtenir des promotions dans la section.

Madame RICHARD répond qu'il est compliqué de répondre à ce questionnement. Il faudrait avoir connaissance du nombre de possibilités, des contraintes de répartition par disciplines. L'objectif affiché, qui sera tributaire des contraintes réglementaires, est de corriger les inégalités entre les femmes et les hommes dans le corps des professeurs. Il faut conserver une crédibilité et une cohérence par rapport à l'application du plan égalité.

Monsieur CHAUVET répond que cela ne lui semble pas être l'instrument à privilégier.

Madame RICHARD estime qu'il ne s'agit pas de l'unique instrument. Le problème de l'inégalité d'accès des femmes aux corps des professeurs est lié à une multitude de causes. Il s'agit en ce cas de prendre toutes les mesures possibles pour que le nouvel outil proposé ne soit pas un élément supplémentaire, qui s'ajoute à ces causes d'inégalités, mais plutôt un élément qui participe à les réduire.

Monsieur DELABAERE explique que près de 2000 postes devraient être repyramidés sur les années à venir, dont 800 au titre des années 2021 et 2022 pour une mise en œuvre en 2022. Les publics concernés sont les maîtres de conférences HDR, les collègues MCF classe normale qui ont plus de 10 ans d'ancienneté et les collègues MCF hors classe.

Ce dispositif doit établir un rééquilibrage entre les MCF et les PR, pour une répartition de 40% / 60%.

La répartition femmes hommes est en discussion au niveau national et sera probablement inscrite dans le décret.

Les lignes directrices de gestion précisent que la répartition devra être établie notamment en fonction de la répartition des genres. Cela n'est pas exclusif et a été mentionné en cohérence avec le plan égalité.

La lettre de politique des moyens permet d'organiser le dialogue de gestion avec les composantes, pour se projeter dans la campagne d'emplois 2022-2023. Il semblait naturel de prendre en compte le questionnement relatif à une meilleure représentation des femmes dans le corps des professeurs.

Monsieur LEMAIRE estime que les références à ce sujet relèvent de l'incitation et non pas du caractère de l'obligation. Il ajoute que toutes les tentatives du législateur de créer des quotas par sexe se sont heurtées à l'opposition du Conseil constitutionnel. Les incitations du législateur à se diriger vers une égalité entre les hommes et les femmes sont désormais assez claires. Si aucune obligation n'est imposée, le document ne soulève aucune difficulté.

Monsieur CHRISTOFOL s'inquiète des conditions de recrutement sur emploi temporaire ou subventionné, nommés enseignants contractuels d'enseignement et de recherche. La page 10 du document précise qu'il est possible d'avoir recours à ce type d'emploi notamment pour des raisons de remplacement. Le dernier paragraphe précise que pour les composantes, la possibilité de recourir à des enseignants contractuels d'enseignement et de recherche ou à des enseignants du 2nd degré contractuels est élargie à la prise en charge de projets structurants ou associés à des financements n'ayant pas de pérennité dans le temps. Il s'étonne qu'il soit envisagé de confier la structuration du développement des composantes à des contractuels. Les composantes ont besoin d'équipes pérennes, notamment pour mener leurs projets structurants. Le développement de l'emploi contractuel est promu par de nombreuses personnalités politiques. Il s'inquiète que l'Université participe, à travers les enseignants-chercheurs, au contournement du recrutement sur statut.

Monsieur ROBLÉDO explique que lorsque l'Université doit mobiliser des RH sur un projet structurant, type Thélème, mais financé par une subvention ou un budget ANR, il n'est pas possible de justifier la partie RH par du personnel titulaire.

Pour le développement de Thélème, il a été nécessaire de recourir à des collègues contractuels, certains du second degré, d'autres enseignants-chercheurs. L'Université avait souhaité pour ce projet recourir aux services d'une enseignante titulaire du second degré, mais il n'était pas possible de faire valoir son salaire dans le budget THELEME.

Il ne s'agit pas d'un détournement du dispositif mais de l'adaptation de l'Université à ce type de contraintes.

Monsieur DELABAERE ajoute que ces éléments ne sont pas nouveaux. La lettre reprend un cadrage déjà approuvé par le Conseil d'administration, lorsque la note sur les ECER a permis d'aligner leur prime sur celle des ATER.

Des recrutements de type ECER ont parfois été réalisés à la demande des composantes. Au niveau RH, la note reprend les dispositifs réglementaires, ou particularisés au niveau de l'établissement, qui ont déjà été validés par le Conseil d'administration. Peu de nouveautés sont en réalité à mettre en évidence.

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

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

4-3 Financements CVEC : bilan des actions conduites en 2020

Monsieur BORDET présente ce point (*cf. diaporama de séance en annexe*).

Il remercie Monsieur Michel VERON qui a consacré un temps important à ce dossier. Dans le fil de discussion, Monsieur VERON remercie à son tour la Direction des Affaires financières.

Un delta important est constaté entre les actions initialement prévues et celles effectivement réalisées, en raison de la crise sanitaire.

Le reliquat relatif au poste « initiatives et vie étudiante » (diapositive 46) est essentiellement lié à une partie du FSDIE qui n'a pas été consommée. Les actions des associations étudiantes ne se sont pas réalisées, une partie de ces actions concernant le Campus Day.

Le delta concernant le sport s'élève à un montant d'environ 25 000 € (diapositive 47). Il se justifie par l'annulation d'un aménagement spécifique de tribune pour l'un des spectacles prévus pour l'édition du Festival Spectacurieux qui n'a pu être organisé.

Monsieur BORDET précise que ce Festival est maintenu cette année, une programmation est prévue en ligne mais également en petits comités, le midi.

Concernant le volet santé (diapositive 48), il est constaté une augmentation de la masse salariale, sur les quotités de travail, notamment concernant la psychologie. L'essentiel du delta est lié à l'annulation du logiciel de rendez-vous du SUMPPS qui devait être paramétré. Différentes actions liées à l'accueil téléphonique n'ont pas été réalisées. Le delta est d'environ 25 000 euros entre le prévisionnel et le réalisé.

Le delta est particulièrement important concernant le volet Culture. Il s'élève à 60 000 euros, essentiellement lié à l'annulation du Campus Day (diapositive 49).

L'ensemble des autres dépenses ont été soit réalisées, soit réorientées, notamment par des projets d'équipement concernant le dispositif « cocoonecté » qui a enclenché un certain nombre de captations.

Concernant les politiques sociales, le réalisé est supérieur au prévisionnel (diapositive 50). En décembre 2019, il a été décidé de consacrer 10% de la CVEC à la politique sociale étudiante. Cette décision a permis de mettre en place un certain nombre de dispositifs d'aide aux étudiants.

Le pourcentage de 7% prévu dans le prévisionnel n'était pas ventilé par action. Trois grands postes de dépenses concernent la politique sociale : des actions dédiées à la politique sociale ; des aides financières prises en charge par la cellule d'aides d'urgence sociale ; le soutien R.H. pour un renforcement au service social.

Différentes dépenses ont été engagées sur le volet assistance numérique avec la mise à disposition d'ordinateurs et de clés 4G. Ces dépenses avaient initialement été fléchées dépenses CVEC mais elles ont ensuite été justifiées auprès de la Région. Or, l'Université ne peut pas justifier 2 fois les dépenses, à la fois à la CVEC et à la Région. Les calculs ont été repris pour déterminer ce qu'il était possible d'intégrer dans la politique sociale pour la CVEC.

La dépense en politique sociale s'élève à un peu plus de 300 000€, alors que le prévisionnel était de 200 000 €.

Cela intègre l'aide à l'assistance numérique pour tout ce qui n'a pas été justifié auprès de la Région. Le montant de 55 000 euros pour ce volet peut sembler faible, mais il est en réalité bien supérieur à l'échelle de l'établissement. Le tableau ne présente qu'une partie des justifications de dépenses. Celles qui concernent seulement la CVEC.

Différentes dépenses sanitaires s'ajoutent aux points évoqués, s'élevant à 130 000 euros. Des dépenses ont aussi été engagées en lien avec le logement et la plateforme « logement » mise en place.

Le total des dépenses s'élève à 1 404 682,57 €, avec un reliquat de - 52 472,43 € sur l'année 2020.

157 021, 65 € sont consacrés à de la masse salariale (hors contrat étudiant), ce qui représente 9,75% du montant global.

Depuis la mise en œuvre de la CVEC, le reliquat cumulé depuis septembre 2018 s'élève à 156 093,57 €.

L'utilisation de ce reliquat sera évoquée en commission CVEC le 6 avril 2021, fera l'objet d'un vote en commission CVEC du 18 mai 2021 et en CVET du 3 juin 2021.

Les élus du Conseil d'administration doivent se prononcer sur le bilan des actions menées en 2020 et, en conséquence, sur le montant total des dépenses associées, soit 1 404 682,57 €.

Monsieur BORDET précise que la masse salariale des agents de l'Université a été distinguée de l'emploi étudiant, pour affiner la visibilité des contrats étudiants au sein de l'Université. Le soutien de l'emploi étudiant en interne est en effet une action sociale à part entière.

Monsieur BORDET ajoute que, concernant le volet social, il s'agit d'un état des dépenses de la CVEC. Il pourrait être possible d'ajouter un montant non négligeable sur le volet social qui a été alimenté par d'autres sources de financement, comme le don financier, le mécénat, l'appel à projets CVEC CROUS de l'an dernier, avec plus de 100 000 euros obtenus sur l'aide sociale étudiante.

Ce bilan n'est en aucun cas une représentation de l'effort global de l'institution pour aider les étudiants l'an dernier. Le bilan complet sera dressé ultérieurement.

Madame DELPECH demande s'il sera possible de connaître le pourcentage représenté pour les contrats étudiants. Monsieur BORDET répond que cela est bien prévu.

Monsieur JOLY précise que 699 contrats étudiants ont été établis. Certains étudiants bénéficiant parfois de plusieurs contrats. Monsieur BORDET ajoute que tous les contrats étudiants ne relèvent pas de la CVEC.

Dans le fil de discussion, Madame DELPECH précise qu'elle est surtout intéressée par le nombre de contrats étudiants relevant de la CVEC.

Le bilan des actions conduites en 2020 par les financements de la CVEC est approuvé.

Cette décision est adoptée à l'unanimité avec 31 voix pour.

4-4 Contribution de l'Université d'Angers à la ComUE Angers-Le Mans

Monsieur ROBLÉDO présente ce point (*cf. diaporama de séance en annexe*).

La contribution annuelle de l'Université d'Angers à la ComUE Angers-Le Mans, d'un montant de 50 000 euros, est approuvée.

Cette contribution sera réglée chaque année pendant 3 ans.

Cette décision est adoptée à la majorité avec 26 voix pour et 5 abstentions.

4-5 Dossiers d'admissions en non-valeur

Monsieur AGNELY explique qu'il s'agit de 3 dossiers relatifs à des sociétés qui ont des créances de formation continue en liquidation judiciaire et pour lesquelles l'Université a reçu un certificat d'irrecouvrabilité.

Le montant total s'élève à 2 058,20 €.

A la suite d'une demande de précisions de Madame SEGRETAIN, Monsieur AGNELY répond que le montant est mentionné dans la colonne « solde admis en non-valeur ».

Les organismes ont payé en fonction des heures réalisées par les stagiaires. Certains stagiaires n'ont pas suivi toutes les heures prévues.

La somme perçue par l'Université d'Angers figure dans les titres émis.

Madame SEGRETAIN note que les éléments datent de 2018. Monsieur AGNELY répond que c'est le liquidateur judiciaire qui indique qu'il n'est plus possible de percevoir une créance. Parfois les sociétés peuvent être reprises, retrouver une meilleure situation financière, ce qui explique la décision communiquée seulement le 13 janvier 2021.

Les dossiers d'admission en non-valeur proposés par l'agent comptable sont approuvés.

Cette décision est adoptée à l'unanimité avec 30 voix pour ; 1 membre connecté n'a pas pris part au vote.

4-6 Cadrage des cadeaux de courtoisie

Monsieur BORDET présente ce point (*cf. diaporama de séance en annexe*).

Il explique que le cadrage des cadeaux de courtoisie est soumis à l'appréciation des votes des administrateurs sur 2 axes : un premier axe à destination des personnels et un deuxième axe à destination d'invités ou de personnes extérieures.

L'objectif est de revoir une délibération du CA de 2006, qu'il convenait d'actualiser puisqu'elle était assez succincte dans les catégories mentionnées et dans le plafond de dépenses proposées qui était à l'époque de 100,00€.

Il précise que la Cour des comptes est très méticuleuse sur l'utilisation de l'argent public dans ce périmètre. Le seuil URSSAF est fixé à 171€ par an et par agent sur lequel l'Université n'est pas assujettie à des charges. Il convient de ne pas dépasser.

Le montant proposé s'élève à un maximum de 150 € par bénéficiaire ou par agent, selon qu'il s'agisse d'agents de l'université ou de personnalités extérieures (diapositives 56 et 57).

Monsieur BORDET rappelle que les agents de l'Université peuvent bénéficier d'un chèque sport culture cadeau de 30€ en complément.

La délibération du Conseil d'administration va permettre de communiquer en interne sur le cadrage de ces cadeaux de courtoisie.

Monsieur DANIEL en déduit que le montant maximal pour inviter un partenaire, une personnalité, au restaurant ne doit pas dépasser 30€.

Monsieur ROBLÉDO répond par la négative, cela n'entre pas dans le cadre de la délibération.

Monsieur AGNELY ajoute que cette délibération encadrera les cadeaux de courtoisie. Il n'existe pas de cadrage sur les frais de réception.

Monsieur DANIEL demande si les repas de fin d'année, qui peuvent être proposés au personnel, entrent dans ce cadre.

Monsieur AGNELY répond par la négative. Un repas de service revient à faire une réunion de travail, encadrée par une attestation. Il encourage à envisager une dépense en cohérence avec le cadrage des cadeaux de courtoisie, soit de 30€ par personne, pour ce type de repas. Ce montant ne s'applique pas en revanche pour des repas organisés dans le cadre d'un colloque. Il est alors possible de dépasser le seuil des 30€.

La prise en charge de certaines dépenses engagées à l'occasion d'événements particuliers est approuvée.

Cette décision est adoptée à l'unanimité avec 31 voix pour.

5. Enseignement et vie étudiante

5-1 Cadrage de la future offre de formation du deuxième cycle

Madame MALLET présente ce point (*cf. diaporama de séance en annexe*).

Madame MALLET explique que ce document de cadrage s'appuie sur les textes réglementaires mais également sur 2 séminaires organisés en octobre avec les membres

du conseil de la gouvernance et en janvier avec tous les responsables de formation qui le souhaitent.

Après une matinée de table ronde, durant laquelle ont été présentés plusieurs masters, 7 ateliers ont été proposés sur l'internationalisation, la visibilité de l'offre de formation, l'hybridation, l'approche par compétences, l'alternance et la formation tout au long de la vie, le continuum master doctorat et les doubles compétences ou doubles diplômes.

Les conclusions de ce séminaire Master ont été prises en compte pour la rédaction du cadrage.

Il est souhaité que la déclinaison de l'offre de formation soit la plus lisible possible. Les éléments importants sont le domaine, les mentions, les parcours types qui figurent sur le diplôme. Il est demandé que les options ne soient pas pléthoriques, à la fois pour les étudiants et pour l'employeur potentiel. Les formations ne doivent pas, par exemple, proposer un petit tronc commun et 15 options qui se juxtaposeraient les unes à côté des autres pour une seule mention. Il est préférable de demander à la DEGSIP s'il est possible de proposer d'autres mentions qui ne sont pas dans la liste des intitulés nationaux.

Il conviendra de rendre les prochains masters plus attractifs pour accueillir des publics variés et pour permettre d'accueillir d'excellents étudiants angevins, nationaux et internationaux (diapositive 60).

Les fiches devront être accessibles sur le site du gouvernement « trouver mon Master ». Cette fiche devra présenter le programme, le syllabus de chaque enseignement, l'organisation de la formation.

Le syllabus devra être rédigé en français et en anglais.

L'organisation d'une journée « portes ouvertes » spécifique aux masters a été préconisée. Il pourrait être proposé aux étudiants de licence de venir suivre quelques cours en master, suivant le même principe que « m'essayer c'est m'adopter ».

Il pourrait être envisagé de faire intervenir des étudiants de Master, pour une présentation sous forme de « mon master en 180 secondes ».

Madame GROLLEAU avait construit un atelier au cours de ce séminaire sur le développement de micro-masters. Cette proposition a intéressé un certain nombre de collègues.

Ces micro-masters pourraient prendre la forme de quelques UE proposées à distance, de préférence en anglais, mais également en français si la volonté est d'attirer des étudiants internationaux francophones. Les UE représenteraient entre 25 et 50% du M1 ou du M2.

Ces micro-masters pourraient soit être proposés à des étudiants de L3 de l'Université d'Angers ou d'autres universités françaises, dans le cadre de parcours enrichis de licence, soit à des étudiants internationaux.

Les étudiants pourraient ainsi commencer leur master en avance ou suivre des UE qui les intéressent même s'ils n'envisagent pas de s'inscrire dans le master concerné.

Madame MALLET précise l'organisation de l'équipe pédagogique et la soutenabilité de l'offre de formation (diapositive 61).

Un travail est actuellement réalisé sur les capacités d'accueil et les attendus des licences pour le site Parcours'Sup. Il serait intéressant d'avoir la même exigence pour la présentation des masters.

Les textes réglementaires mentionnent que la licence doit proposer entre 1 450 et 1 550 heures d'enseignement. Aucune précision de ce type n'est proposée pour le cadrage des masters.

Il est proposé de conserver les mêmes volumes horaires que le contrat actuel, soit environ 500 heures en M1 pour les filières DEG, sciences, psychologie. Certains M1 proposent 350h notamment dans les filières LLSH.

Ce qui importe est de travailler sur la charge de travail étudiant. Il ne faut pas se contenter de comptabiliser les heures en face-à-face avec un enseignant, mais de considérer que les étudiants ne doivent pas travailler plus de 3 000 heures, stage et travail personnel compris, sur les deux années de Master. La soutenabilité financière actuelle doit être maintenue.

Si certaines équipes veulent faire évoluer leur offre de formation et augmenter le coût total de celle-ci, il conviendra qu'elles puissent justifier que cette évolution participe à atteindre l'un des 3 objectifs suivants :

- renforcer le continuum master doctorat, donc renforcer l'orientation progressive vers la recherche,
- déployer des enseignements en langue étrangère,
- déployer des enseignements hybrides à distance.

L'équipe pédagogique devra s'appuyer sur les conseils de perfectionnement pour faire évoluer les maquettes des formations tout au long du contrat.

Il conviendra d'articuler l'offre de master, située entre les licences et le doctorat. L'Université propose des doubles licences qui attirent de très bons étudiants. Il pourrait être envisagé des masters articulant deux compétences.

Il pourrait être proposé un parcours personnalisé aux étudiants de licence professionnelle qui souhaiteraient, par exemple, poursuivre leurs études en master.

Elle précise les dispositions envisagées pour le continuum master/doctorat (diapositive 62).

Durant tout ce contrat, il est nécessaire de travailler sur la modularisation des UE et de décliner tous les masters en blocs de compétences. Un travail sera réalisé pour une transformation des pédagogies, en s'appuyant sur l'expérience actuelle. L'objectif est de proposer un enseignement hybride, qui permette à chacun d'enseigner en fonction de ses souhaits. Aucune injonction n'est formulée, il est souhaité une réflexion avec les ingénieurs pédagogiques pour permettre d'envisager ces cours.

Il est souhaité que tous les étudiants puissent réaliser un minimum de 6 mois de stage sur l'ensemble du master (dont 8 semaines minimum de stage en M1). Le minimum de 8 semaines demandé permet que ces stages ne soient pas nécessairement gratifiés, notamment pour les stages qui pourraient se tenir dans les laboratoires de l'Université d'Angers.

L'engagement étudiant devra être valorisé.

Un travail devra être mené sur l'internationalisation des formations (diapositive 63).

L'insertion professionnelle devra être favorisée, vers la recherche mais également vers le monde socio-économique (diapositive 64). Il convient de favoriser l'alternance au cours du master.

Il est conseillé d'intégrer dans les maquettes des UE des compétences transversales mises en place pour le D.U. « Votre avenir 2021 ». Ce D.U. devrait de nouveau être proposé à la rentrée prochaine.

Les UE de ce D.U. peuvent être, pour la plupart, proposées à distance. Les UE qui ne peuvent pas être proposées à distance et qui pourraient être pertinentes pour un master devront avoir été mentionnées dans les maquettes.

Les étudiants devront être sensibilisés à l'entrepreneuriat, avec l'aide de l'équipe du SUIO IP et l'équipe PEPITE.

Il sera nécessaire de retravailler sur les conventions de partenariat ou de co-accréditation. Il n'est pas obligatoire de reprendre toutes les co-accréditations proposées dans le contrat actuel, ces co-accréditations ayant été imposées par la création de l'UBL.

Concernant la réflexion sur les doubles masters, Monsieur LEMAIRE est pour sa part favorable à une moindre spécialisation de l'enseignement. Concernant le souhait de mettre en place des masters à double entrée, cela lui semble complexe à appréhender. Ces formations sont élitistes. Au fur à mesure des années, les étudiants sont moins nombreux ; par ailleurs, ils optent très rapidement pour une discipline lorsqu'ils sont en double licence. La moindre spécialisation doit être réalisée au profit de tous et non pas simplement pour une élite. Il lui semble complexe de proposer dans ce cadre un master à double entrée.

Les durées mentionnées pour l'organisation du stage posent un problème. Le concernant, il co-dirige un Master en droit. Beaucoup d'efforts ont été consentis pour augmenter la période de stage. Les stages n'existaient pas au départ, ils n'étaient pas obligatoires. La durée est passée l'an dernier de 3 semaines à 5 semaines. Les durées mentionnées de stage pour le M1 et le M2 ne lui semblent pas réalisables. Cela est impossible pour permettre un réel apprentissage de la discipline aux étudiants. Il faut maintenir la qualité de ces disciplines.

Il sera très difficile d'obtenir des stages pour la cohorte des étudiants concernés.

Il demande si cette précision est une incitation ou une injonction.

Madame MALLET répond que la note indique : « il est demandé qu'un minimum de 6 mois de stage soit proposé à tous les étudiants sur l'ensemble de leur master ». Madame MALLET demande s'il est normal que les étudiants des disciplines de droit n'aient pas plus de stages que ce qui leur est proposé actuellement.

Monsieur LEMAIRE répond qu'il faut prendre en considération le droit privé, le droit des affaires, le droit public etc... Les responsables de formation correspondants ont des options et des optiques différentes. Le master de droit public propose 5 semaines, ce qui n'est pas le cas dans les autres masters. Il a déjà été complexe d'intégrer 5 semaines de stage dans le calendrier.

Il entend bien que l'enseignement comporte trop de théorique. Il ne s'agirait pas non plus de proposer trop de stages.

Il estime que le cadre est trop généraliste pour des masters qui ont chacun leur propre fonctionnement.

Il est d'accord avec la notion de professionnalisation. La professionnalisation repose également sur l'acquisition de compétences théoriques. Il cite le cas des cliniques juridiques : l'apport des étudiants est leur capacité à amener des compétences théoriques auprès des praticiens auxquels ils sont confrontés.

Madame MALLET demande dans quel cadre interviennent les étudiants dans les cliniques juridiques.

Monsieur LEMAIRE répond que les étudiants interviennent dans le cadre d'un stage. La période concernée n'atteint pas les 8 semaines.

Monsieur ROBLÉDO répond que le principe du cadrage est d'avoir une portée générale, il n'est pas possible de proposer un cadrage par discipline.

D'autres formations ne proposaient pas de stages à l'origine, elles ont fait évoluer les maquettes.

L'apprentissage par la pratique peut se faire par l'intermédiaire des stages. Il cite le cas des ingénieurs qui ont une formation de 5 ans, avec des périodes de stages qui sont beaucoup plus longues que celles qui figurent dans le document présenté.

Monsieur LEMAIRE réitère ses propos : mettre en place le principe du stage, qui demeure facultatif, a pris beaucoup de temps. Ces stages sont facultatifs pour donner la possibilité à d'autres étudiants de profiter de ce laps de temps pour faire une initiation à la recherche, pour faire des mémoires de recherche.

La durée de 5 semaines n'est proposée que depuis 1 an. Elle a nécessité des modifications complexes dans les emplois du temps. Les 8 semaines imposées supposent une réorganisation pour l'ensemble de l'UFR, et pas uniquement pour les disciplines du droit. Cela impliquerait que le calendrier actuel soit revu, d'autres paramètres devront être pris en compte.

Il faut prêter attention à la recherche qui doit rester tout aussi importante pour former des futurs enseignants, des futurs chargés de travaux dirigés.

Monsieur ROBLÉDO rejoint cette analyse. Les stages ne sont pas exclusivement réalisés dans des entreprises. Beaucoup de masters proposent des stages en laboratoire, dans le cadre du continuum master-doctorat.

La durée de 8 semaines a été mentionnée car elle correspond à la durée minimale qu'il ne faut pas dépasser pour ne pas avoir une obligation de rémunération. Cela permet de tenir compte de la possibilité de faire des stages en laboratoire ou dans des structures parfois publiques, des associations, qui n'ont pas forcément la possibilité de rémunérer des stagiaires.

Monsieur LEMAIRE répond que le laboratoire accueille déjà des étudiants, mais qu'il n'est pas possible de multiplier le nombre de stages en laboratoire. Il s'agit de trouver des relais au niveau des associations, des entreprises. Des étudiants ont été refusés en master pour maintenir la qualité des enseignements et pouvoir leur proposer des stages.

La proposition des doubles Masters lui semble poser la question de la philosophie d'ensemble de l'apprentissage.

Madame MALLET répond qu'il s'agit d'une proposition formulée concernant les doubles Masters ou les Masters à double compétence. Certains Masters de la Faculté de D.E.G., comme le Master GTDL ou le Master Law and finance, proposent déjà des disciplines qui se rejoignent. Elle conçoit qu'il peut être plus compliqué de proposer des doubles diplômes en droit. Il s'agit seulement d'une proposition qui est faite pour rendre l'offre de formation plus attractive, à l'instar des micro-masters.

Monsieur CHRISTOFOL estime délicat de proposer des micro-masters. Il demande s'ils correspondent à des produits d'appel pour recruter des nouveaux étudiants ou s'ils doivent être envisagés comme un enrichissement des L3 pour les étudiants brillants qui disposeraient de temps en licence. Il en déduit que cela permettrait d'enrichir le CV de ces étudiants, qui pourraient suivre des UE tout en s'inscrivant à d'autres Masters. Cela encourage, selon lui, une partition du savoir en UE toujours plus indépendantes et déconnectées les unes des autres. Cela individualise les formations en licence et en master, à l'opposé de la logique de qualifications et de diplômes. Cela participe à déconstruire le collectif d'apprentissage qu'est la promotion. Cela pose aussi la question du financement. Il demande si ce micro-master sera payant. L'hybridation est un outil de marchandisation qui génère des gains de productivité. Ces gains doivent être partagés et pas uniquement captés par l'institution. Le problème n'est pas tant la compétition entre établissements et l'attractivité des masters mais plutôt de réussir à accueillir tous les diplômés de licence qui souhaitent poursuivre en master. Céder aux règles du marketing va enclencher un processus de marchandisation, qui serait, de son point de vue, préjudiciable au service public de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation.

Madame MALLET répond que cela fait partie des objectifs de Thélème de proposer aux étudiants un parcours enrichi. Cela leur permet de suivre quelques cours de master, pour ensuite obtenir un diplôme plus rapidement. Ces étudiants pourraient être conduits à faire davantage de stages au cours de leur master. Le projet Thélème précise que certains étudiants pourront faire leur licence en 2 ou 4 ans, en fonction de leurs capacités, de leur temps. Il pourrait aussi leur être proposé de faire leurs 5 années de licence-master plus rapidement. Cela dépendra des maquettes et de la chronologie. Il n'est pas question d'imposer cette proposition de micro-master aux étudiants de licence, en leur demandant des frais d'inscription supplémentaires.

Il pourrait être proposé quelques modules spécifiques aux étudiants internationaux. Ces modules seraient payants.

Monsieur ROBLÉDO ajoute que ce dispositif est proposé en Australie. Il permet une porte d'entrée aux étudiants internationaux qui découvrirait l'offre master de l'Université. Madame GROLLEAU a proposé ce dispositif dans le cadre du séminaire master. Les responsables de masters présents ont jugé l'idée très pertinente. Le modèle économique n'a pas été abordé. Il rappelle que l'Université ne met pas en place les droits différenciés pour les étudiants extra-communautaires. Cette proposition n'a pas été faite dans un objectif de marchandisation. Les micro-masters proposés aux étudiants internationaux équivalraient à des D.U. en quelque sorte.

Ce sont les responsables de master qui ont estimé qu'il ne fallait pas réserver ce dispositif aux étudiants internationaux et qui ont proposé l'ouverture à des étudiants de L3.

Concernant les stages, Madame VINAY précise que les masters de la discipline psychologie sont très réglementés au niveau professionnel pour l'obtention du titre de psychologue. Au niveau technique, il convient de se référer non pas à un nombre de semaines mais à un nombre d'heures. La présentation sous forme de nombre de semaines va complexifier les éléments. Concernant les masters dont elle est responsable, les stages ne sont pas réalisés sur des semaines complètes mais sur des journées.

Elle a noté qu'il était imposé un minimum de 8 semaines de stage en Master 1. Cela impliquerait d'augmenter le nombre d'heures de stage en Master 1, sachant que les étudiants doivent réaliser 504h de stage en Master 2. Les éléments communiqués semblent

complexifier l'organisation des stages. Les étudiants ont déjà des difficultés à trouver des stages pour une durée de 196h demandées en Master 1.

Dans le fil de discussion, Madame BARD précise que 6 mois de stage sur les deux années de Master est une durée beaucoup trop importante.

Monsieur ROBLÉDO répond que de nombreux Masters 2 proposent déjà 6 mois sur une année.

Il convient que cela peut être une proposition exigeante pour certains responsables de Masters. Le principe de la lettre de cadrage était aussi de s'inscrire dans une trajectoire, qui devra être atteinte.

Madame MALLET précise que le plus important est d'atteindre une durée de 6 mois sur l'ensemble du Master.

Une durée de semaines a été mentionnée, mais il aurait également pu être proposé un nombre d'heures. La conversion peut être faite.

Monsieur LEMAIRE précise qu'il est demandé aux étudiants de se prendre en charge, notamment pour trouver des stages. Cela correspond à l'objectif même de la professionnalisation. Les enseignants-chercheurs sont tout de même contraints de les aider dans l'obtention de stages. Les enseignants-chercheurs rencontrent eux-mêmes des difficultés. Certains Masters ont une dimension recherche, et pas professionnelle.

Monsieur ROBLÉDO répond que l'important est de permettre aux étudiants d'avoir une période de stage dans l'offre pédagogique de Master. Les durées minimales et maximales pourraient être revues.

Madame MALLET note que les disciplines de droit proposent 500 heures d'enseignement. Cela fait partie des Masters qui proposent le plus d'enseignement.

Monsieur DANIEL explique que, dans certaines disciplines, en tourisme, en gestion, certaines spécialités d'économie, les stages sont proposés en L3, M1 et M2 de manière obligatoire en respectant les durées indiquées.

Cela est plus complexe pour le droit. La licence de droit ne propose pas de stage obligatoire. Le respect de la note de cadrage implique non seulement d'imposer un stage obligatoire, mais également de prévoir l'encadrement correspondant.

Proposer un cadrage similaire pour toutes les disciplines ne lui semble pas adapté.

Madame RICHARD estime qu'il serait intéressant de distinguer les disciplines pour lesquelles la durée semble ne pas être pertinente et celles pour lesquelles la durée peut sembler pertinente, mais dont différents obstacles ne pourront pas permettre leur réalisation.

Concernant ce 2^{ème} groupe, des solutions pourraient être envisagées.

Madame CHÉDOTEL précise qu'elle a travaillé à l'IAE de Rennes qui avait imposé une durée de stage de 6 mois à tous les Masters 2, y compris pour les Masters recherche. Différents étudiants ont réalisé des stages pratiques en entreprise et n'ont pas souhaité continuer en recherche.

Il faudrait trouver des solutions en matière de professionnalisation pour le Master recherche. Ces solutions devront être au bénéfice des étudiants qui veulent poursuivre en thèse.

Par ailleurs, certains Masters co-habilités avec d'autres universités pourraient proposer des conditions plus souples. Cela pourra poser problème, notamment sur le choix des encadrants par les étudiants.

Monsieur DANIEL ajoute que les stages sont proposés dans toutes les années de formation en droit, de la capacité en droit à l'IEJ, mais ces stages sont facultatifs. Madame NGUYEN PHUONG a suggéré dans le fil de discussion que le stage de 8 semaines soit facultatif et non pas imposé. Monsieur DANIEL juge cela pertinent.

Monsieur LEMAIRE souscrit à la proposition formulée par Madame RICHARD. Aucun enseignant-chercheur ne s'oppose à la philosophie du stage. Il faudrait mettre en évidence les problèmes qui pourraient être soulevés, disciplines par disciplines. Cela nécessite une réflexion plus approfondie.

Madame MALLET précise que le processus de rédaction du cadrage a été évoqué dans différentes instances. Le cadrage a été adopté à l'unanimité avec 59 voix pour en Conseil académique. Le Conseil académique comprend toutes les disciplines ainsi que des responsables de Master.

Elle est surprise qu'il faille reprendre toutes les discussions. Il est difficile de tenir compte de la pluralité des avis, qui peuvent varier au sein d'une même discipline. Aucun membre du Conseil académique n'a indiqué qu'il était impossible de prévoir une telle durée de stage. Il lui semble difficile d'envisager un consensus.

Monsieur LEMAIRE estime qu'il serait pertinent de réduire la durée imposée des stages, avec une jauge plus raisonnable et modulable en fonction des disciplines.

Dans le fil de discussion, Monsieur DELABAERE propose de conserver les durées de stage, en ajoutant la précision "sauf justification spécifique".

Monsieur ROBLÉDO estime que cela permet de proposer des adaptations. A l'instar de Madame MALLET, il rappelle que le cadrage des Masters a fait l'objet de discussions à différents niveaux.

Il souhaite que les maquettes pédagogiques prévoient un temps réservé pour une possibilité de stage, à la fois en M1 et en M2.

L'établissement fera également l'objet d'une évaluation de ses Masters. Il sera intéressant d'observer les avis des experts HCERES sur l'offre de Master.

Les équipes pédagogiques commencent à réfléchir sur l'architecture de l'offre de master, il convient de transmettre la note de cadrage rapidement.

Monsieur ROBLÉDO propose deux possibilités : conserver la durée actuelle en précisant la mention "sauf justification spécifique". Les équipes pédagogiques pourraient justifier les raisons pour lesquelles il n'est pas possible de proposer des stages.

Madame MALLET est d'accord avec l'ajout de cette phrase, sous réserve que les équipes justifient réellement des raisons qui n'ont pas permis de proposer des stages à la hauteur

de la durée mentionnée dans le cadrage. Les fiches MCC correspondantes devront proposer un argumentaire.

Monsieur DANIEL demande quel type de justification il conviendrait d'apporter. Monsieur ROBLÉDO répond que les différents arguments qui viennent d'être avancés peuvent servir de justification.

Monsieur LEMAIRE demande si l'ajout est proposé en conservant la durée des stages indiquée, et notamment celle des 8 semaines en M1. Si tel est le cas, il ne lui sera pas possible de justifier de la non réalisation d'un stage de cette durée. Il estime plus pertinent de reporter le vote au prochain Conseil d'administration, après consultation par exemple des responsables d'UFR et des référents administratifs qui ont une vision précise du calendrier.

Madame BARD précise qu'un peu de souplesse au niveau des stages réglerait le problème. Il est nécessaire de prévoir des exceptions à cette règle pour prendre en compte la spécificité des Masters recherche. A l'instar de Monsieur LEMAIRE, les durées mentionnées lui semblent trop importantes.

Les Masters sont très hétérogènes, tous les stages ne sont pas pertinents à réaliser. Un seuil minimal de 5 semaines pour le master lui semble plus acceptable, avec ajout de la proposition de Monsieur DELABAERE pour que les formations, notamment les Masters recherche, puissent justifier une exception. Certains Masters ne proposent actuellement que 2 semaines de stage.

In fine, Monsieur ROBLÉDO propose de retirer les précisions relatives aux durées des stages du document de cadrage et de soumettre le reste de la note de cadrage à l'appréciation des membres du Conseil d'administration.

Une nouvelle formulation sera proposée et soumise à l'approbation du Conseil d'administration du 20 mai 2021. Il conviendra de vérifier s'il est également nécessaire de présenter cette nouvelle formulation à l'appréciation des membres du Conseil académique.

Sous réserve de supprimer la phrase imposant la durée des stages en Master, le cadrage de la future offre de formation du deuxième cycle est approuvé.

Cette décision est adoptée à la majorité avec 17 voix pour, 3 voix contre et 3 abstentions. 6 membres se sont déconnectés en cours de séance, 2 membres connectés n'ont pas pris part au vote.

5-2 Révision des rémunérations des contrats étudiants

Monsieur ROBLÉDO présente ce point (*cf. diaporama de séance en annexe*).

Il explique que deux tarifs coexistent actuellement pour les contrats étudiants.

Il est proposé l'ajout d'un troisième tarif, à un taux intermédiaire (1,3 fois le SMIC soit 14,66 € brut de l'heure), pour les étudiants conduits à intervenir au niveau du centre d'appel d'appui au numérique, mis en place de manière expérimentale à compter d'avril 2021 pour aider les étudiants.

Monsieur DELABAERE ajoute que la majorité des missions des étudiants relève du taux 1. Le tutorat bénéficie du taux le plus élevé, le taux 3, car cette mission nécessite un temps de préparation supérieur aux autres missions.

Il est exceptionnellement proposé un taux intermédiaire pour les étudiants intervenant dans le cadre du centre d'appui au numérique.

Il ajoute que le Comité technique a validé la proposition à l'unanimité.

L'ajout d'un taux intermédiaire (1,3 fois le SMIC) pour les étudiants appelés à intervenir au niveau du centre d'appui au numérique mis en place de manière expérimentale pour aider les étudiants est approuvé.

Cette décision est adoptée à l'unanimité avec 22 voix pour, 3 membres connectés n'ont pas pris part au vote.

5-3 Calendrier universitaire 2021-2022

Madame MALLET présente ce point (*cf. diaporama de séance en annexe*).

Elle invite les composantes à respecter davantage les dates des congés universitaires votés en CFVU, puis en CA. Les fermetures des composantes ont en effet des impacts sur les services communs, qui tiennent compte des dates votées en Conseil d'administration pour leur fermeture.

La DEVEC a ajouté une mention dans le calendrier, qui correspond à la date limite d'arrivée tardive pour les étudiants. Cette date est fixée au premier octobre 2021. Beaucoup de bacheliers étrangers, passant leur baccalauréat dans leur pays, ont leur deuxième session en septembre. En conséquence, un certain nombre d'étudiants ne pouvaient pas être présents avant le 30 septembre 2021, notamment en raison de délais pour l'obtention d'un visa. Il faut tenir compte de ces cas particuliers, mais une arrivée trop tardive serait problématique.

Cette date peut être opposée aux étudiants mais la décision appartient aux directeurs de composante.

La date limite d'annulation d'une inscription dans les filières de santé est fixée au 8 octobre 2021. L'étudiant renonce à cette date à suivre les cours et à postuler aux filières de santé.

Il est également proposé d'ajouter l'information suivante concernant les licences d'accès aux études de santé sur le calendrier universitaire 2021-2022 :

- 12 au 15 avril 2022 : dépôt du dossier complet d'Accès Santé (comptage d'une chance) pour tous niveaux L1 LAS- L2 LAS- L3 LAS.

Concernant la date mentionnée du 5 novembre 2021 pour les étudiants en alternance, Madame SEGRETAIN explique que cette date avait été indiquée car les étudiants avaient trois mois pour trouver une entreprise. Ils ont désormais jusqu'au 31 décembre de l'année concernée.

Madame MALLET propose de conserver la date du 5 novembre 2021, qui correspond à la clôture des inscriptions administratives. Au-delà de cette date, le directeur de la composante peut tout de même inscrire les étudiants.

Madame SEGRETAIN précise que la date a été reportée pour que les apprentis n'aient pas à s'acquitter des frais d'inscription. Ils devaient en effet être remboursés par la suite, ce qui était problématique.

Monsieur ROBLÉDO répond que le maintien de la date actuelle ne pose pas de soucis. Il est en effet possible d'accepter des inscriptions tardives.

Le calendrier universitaire 2021-2022 est approuvé.

Cette décision est adoptée à l'unanimité avec 22 voix pour. 2 membres se sont déconnectés en cours de séance, 1 membre connecté n'a pas pris part au vote.

5-4 Création du D.U. Soins intensifs et évacuation aériennes – Faculté de santé

Madame MALLET explique que ce D.U. a pour objectif de permettre aux médecins et infirmiers déjà formés d'organiser tout type d'évacuations sanitaires aériennes, aussi bien en avion de ligne qu'en vol affrété, en ayant les connaissances liées aux contraintes de ces missions, en particulier sur les plans aéronautiques, financiers, politiques, logistiques et médicaux.

Ce type d'actions est particulièrement important ; la crise sanitaire en témoigne avec de nombreux transports organisés.

Une convention de partenariat a été conclue entre l'Université d'Angers et la société Medic'Air International.

La création du D.U. est approuvée.

Cette décision est adoptée à l'unanimité avec 20 voix pour, 3 membres connectés n'ont pas pris part au vote

6. Décisions prises par délégation du CA au Président

Les décisions du président prises par délégation du CA ont été portées à la connaissance des administrateurs.

L'ordre du jour étant épuisé, Monsieur ROBLÉDO clôt la séance à 20h30.

Christian ROBLÉDO

Le Président de l'Université d'Angers

Isabelle RICHARD

La Vice-présidente du Conseil d'administration et égalité

Olivier HUISMAN

Directeur général des services

ANNEXE : Diaporama de la séance du 15 avril 2021

Conseil d'administration du jeudi 15 avril 2021

Ordre du jour :

1. Présentation du Schéma régional de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation par Madame Stéphanie HOUËL
2. Informations
3. Approbation du Procès-verbal
4. Prospective et moyens
5. Enseignement et vie étudiante
6. Décisions du Président prises par délégation du C.A.
7. Questions diverses

1. Présentation du Schéma régional de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation par Madame Stéphanie HOUËL, conseillère régionale en charge de la recherche, de l'enseignement supérieur et de l'innovation.

Présentation de la Stratégie Régionale Enseignement Supérieur, Recherche et Innovation



Stratégie régionale ESRI

Région

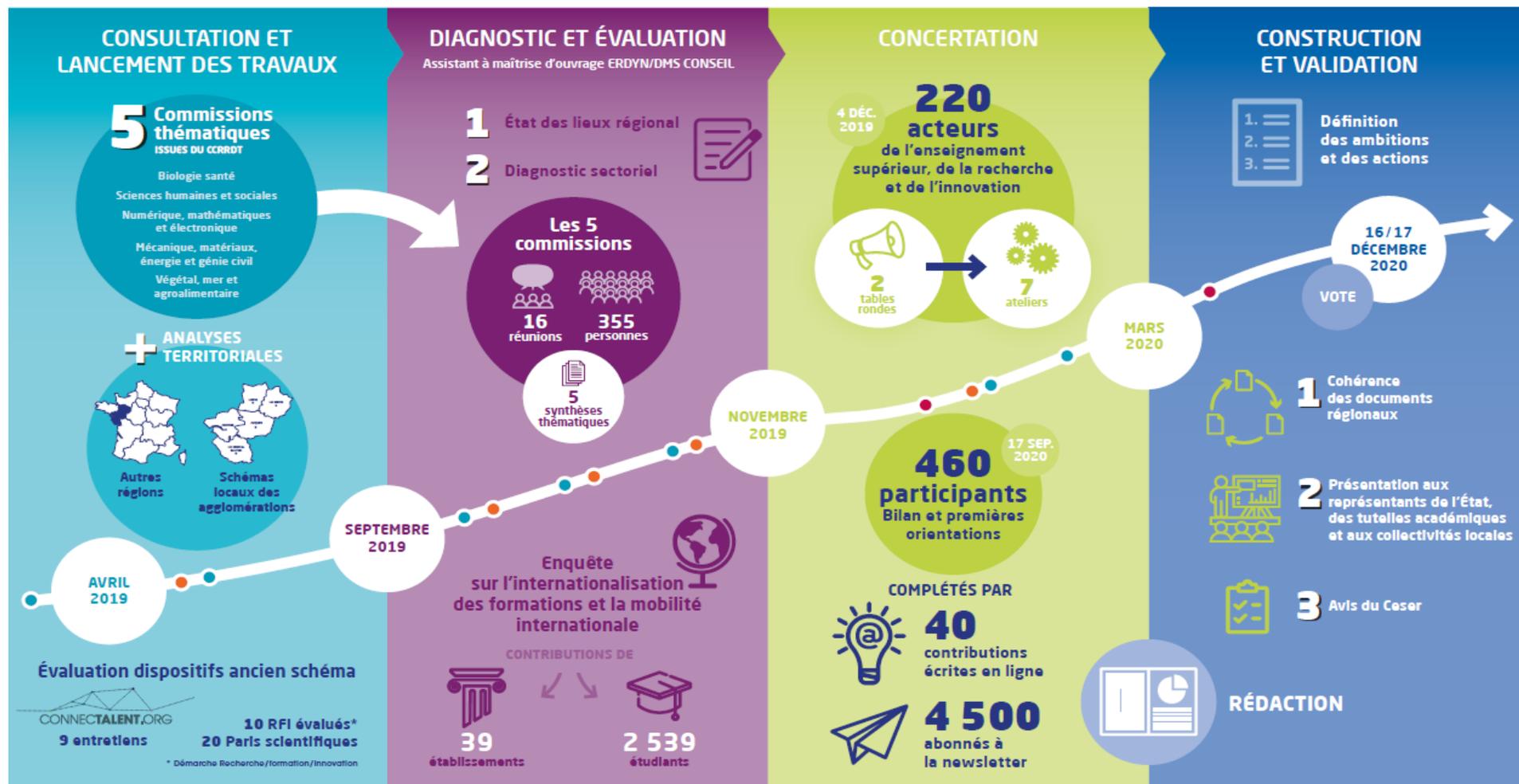
PAYS DE LA LOIRE

3



Construction de la Stratégie Régionale 2021-2017

Enseignement supérieur, Recherche et Innovation



CCRRT
Comité consultatif régional de la recherche et du développement technologique
290 représentants

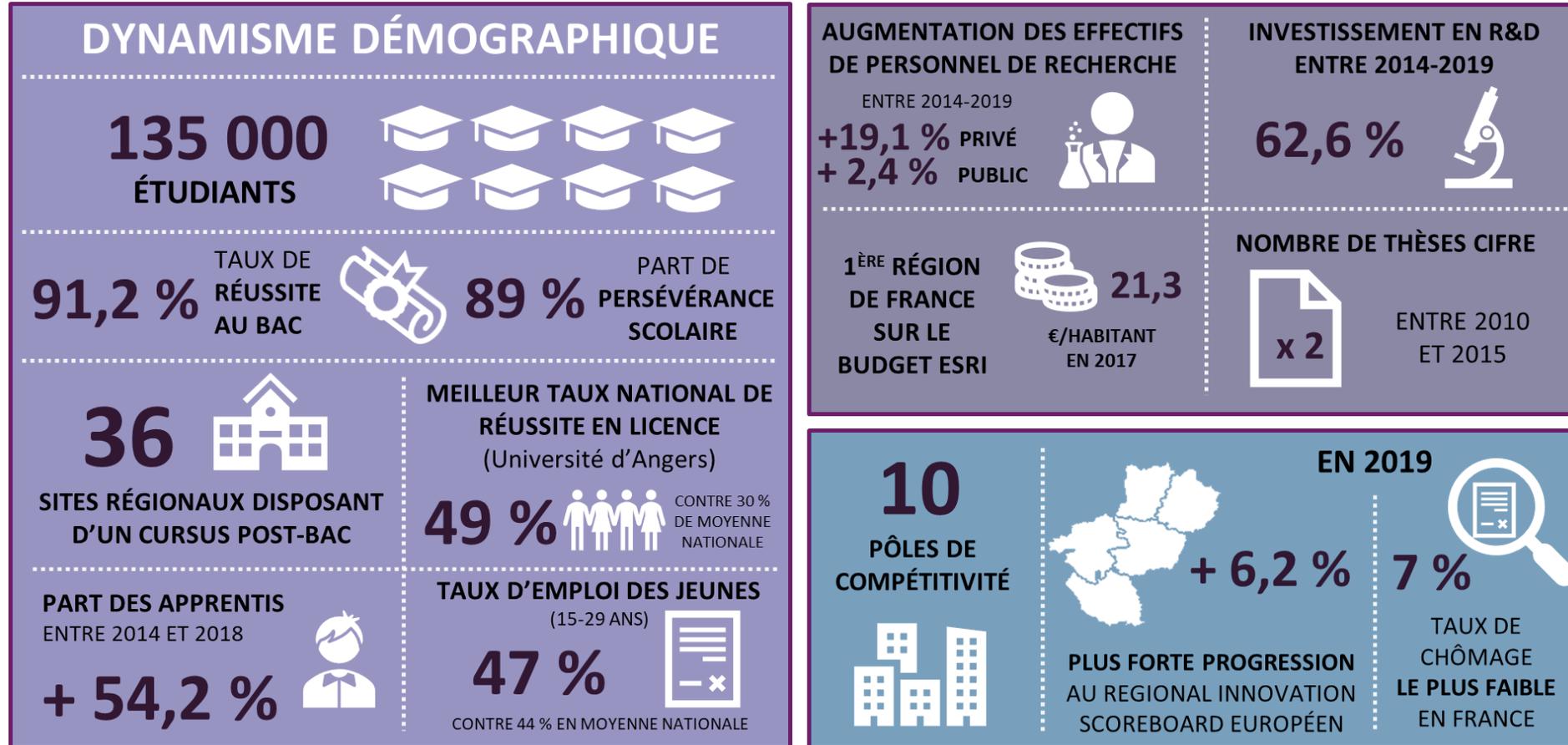
CRESUP
Comité régional de l'enseignement supérieur
116 représentants

COPIL
Harmonisation des politiques publiques régionales du Comité de pilotage
27 représentants

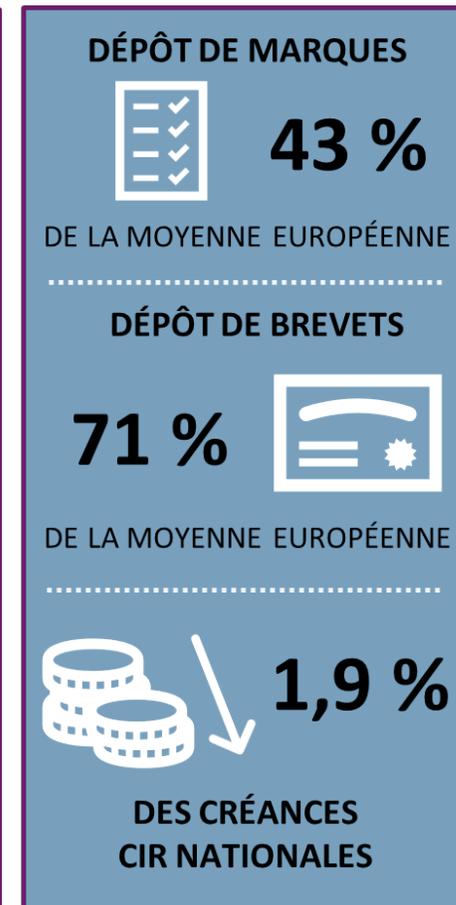
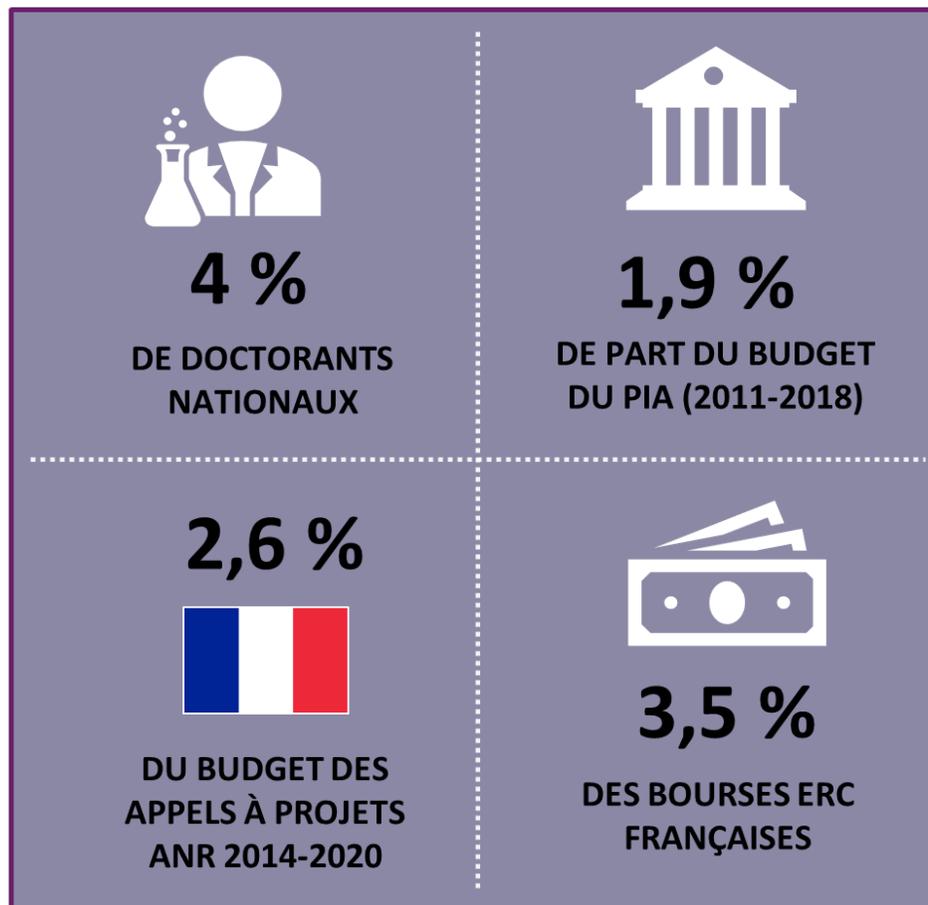
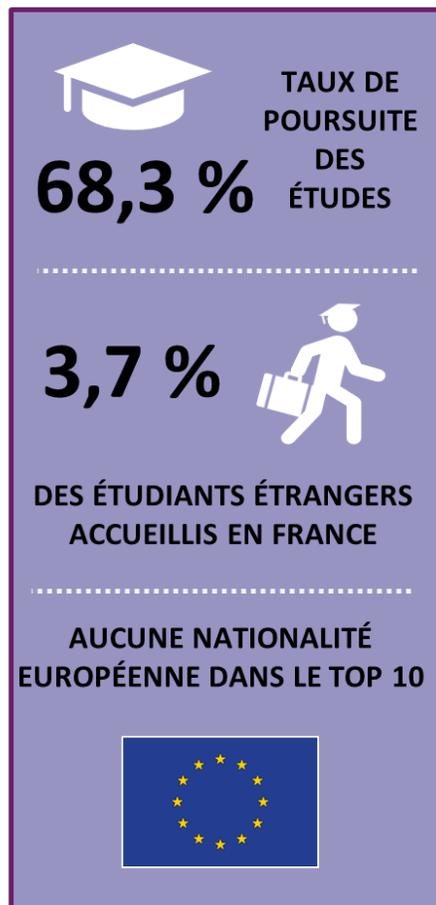
Stratégie Régionale ESRI

4

Enseignement Supérieur, Recherche et Innovation : Atouts et forces



Enseignement Supérieur, Recherche et Innovation : Marges de progrès



Stratégie Régionale ESRI 2021-2027

Des convictions fortes

L'ESRI est le socle fondamental pour accroître l'agilité du territoire, créer de la valeur économique et réussir les transitions sociétales de notre territoire.

Offrir à l'ensemble des jeunes des parcours adaptés et ouvrir le champ des possibles dans l'accès à l'enseignement supérieur est une priorité qui sera servie par les 3 ambitions de la SRESRI.



Territoires

Doter le territoire régional de Campus attractifs et d'infrastructures numériques nécessaires dans cette économie de la connaissance et des compétences

Trajectoires

Accompagner des ambitions légitimes et fortes tant au niveau des talents individuels que des acteurs de l'enseignement supérieur et de la recherche

Transitions

Mobiliser toutes les forces vives de la région pour apporter des éléments de réponses aux multiples transitions actuelles et à venir

Stratégie Régionale ESRI 2021-2027



AMBITION I - TERRITOIRES

Investir dans un Plan Campus Régional pour doter les territoires de notre région de campus attractifs, ouverts sur la société, connectés avec le monde

3 OBJECTIFS

6 MESURES

AMBITION II - TRAJECTOIRES



Accompagner les trajectoires des ligériens pour révéler les talents et faire rayonner le territoire régional

3 OBJECTIFS

9 MESURES

NOUVELLE GOUVERNANCE

2 OBJECTIFS

6 MESURES

AMBITION III - TRANSITIONS

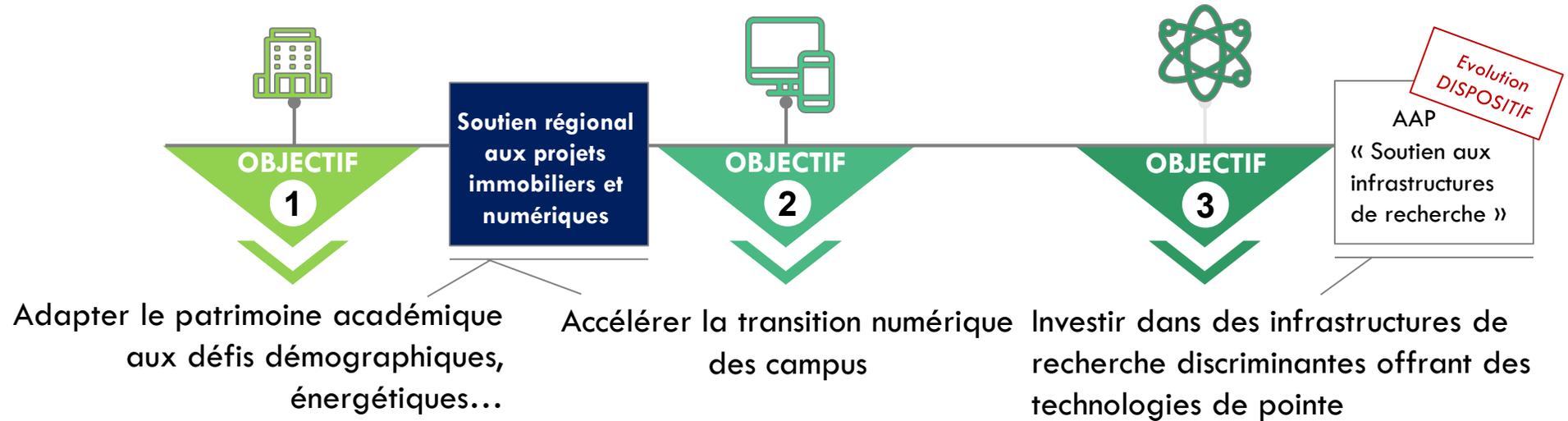


Mobiliser le potentiel académique pour anticiper et réussir les transitions économiques et sociétales

AMBITION I – TERRITOIRES

CPER
FEDER

Investir dans un Plan Campus Régional pour doter les territoires de campus attractifs, ouverts sur la société, connectés avec le monde



AMBITION I – TERRITOIRES

Les financements CPER, FEDER, Plan de Relance

CPER 2021-2027 **+58%** de crédits contractualisés **par rapport au CPER 2015-2020**

118,83 M€ d'engagement de la Région dont :

Projet de Rénovation thermique des bâtiments d'enseignement supérieur et de recherche : 57,8 M€
Equipements scientifiques et innovation : 17,2 M€
Contrat d'Avenir : nouveau QHU 36M€ , IRS 7,83 M€

FEDER 2021-2027 **+ 9,5 M€** mobilisés pour la première fois sur sa composante verte « Accélérer la transition vers une économie verte »

PLAN DE RELANCE

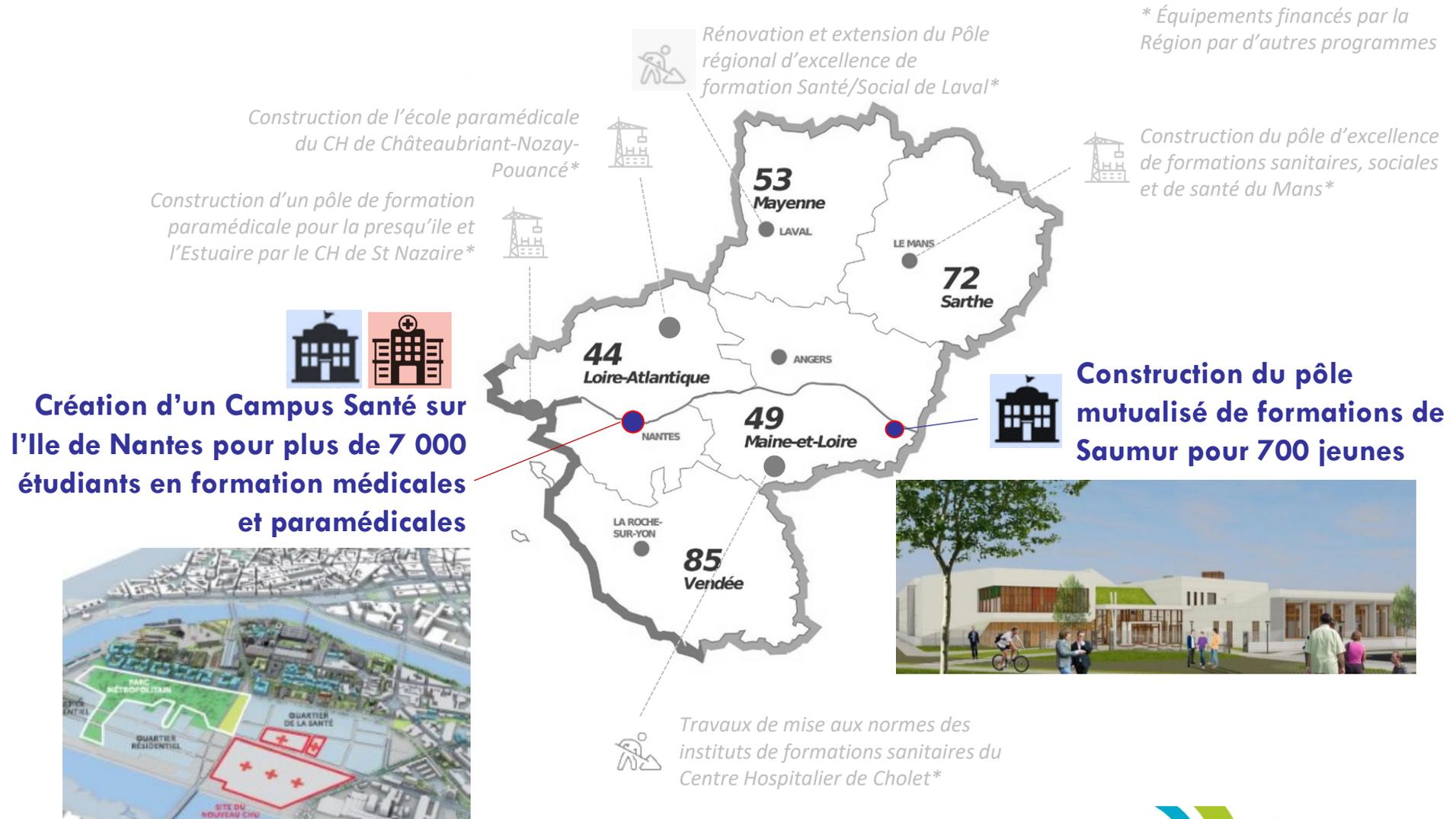
Mesure n° 139

5 M€ POUR LA RÉNOVATION THERMIQUE des bâtiments universitaires

Pour accompagner la **rénovation thermique des bâtiments universitaires**, en lien avec sa politique volontariste de rénovation énergétique des bâtiments sur l'ensemble du territoire régional, **la Région proposera une enveloppe complémentaire de 5 M€.**

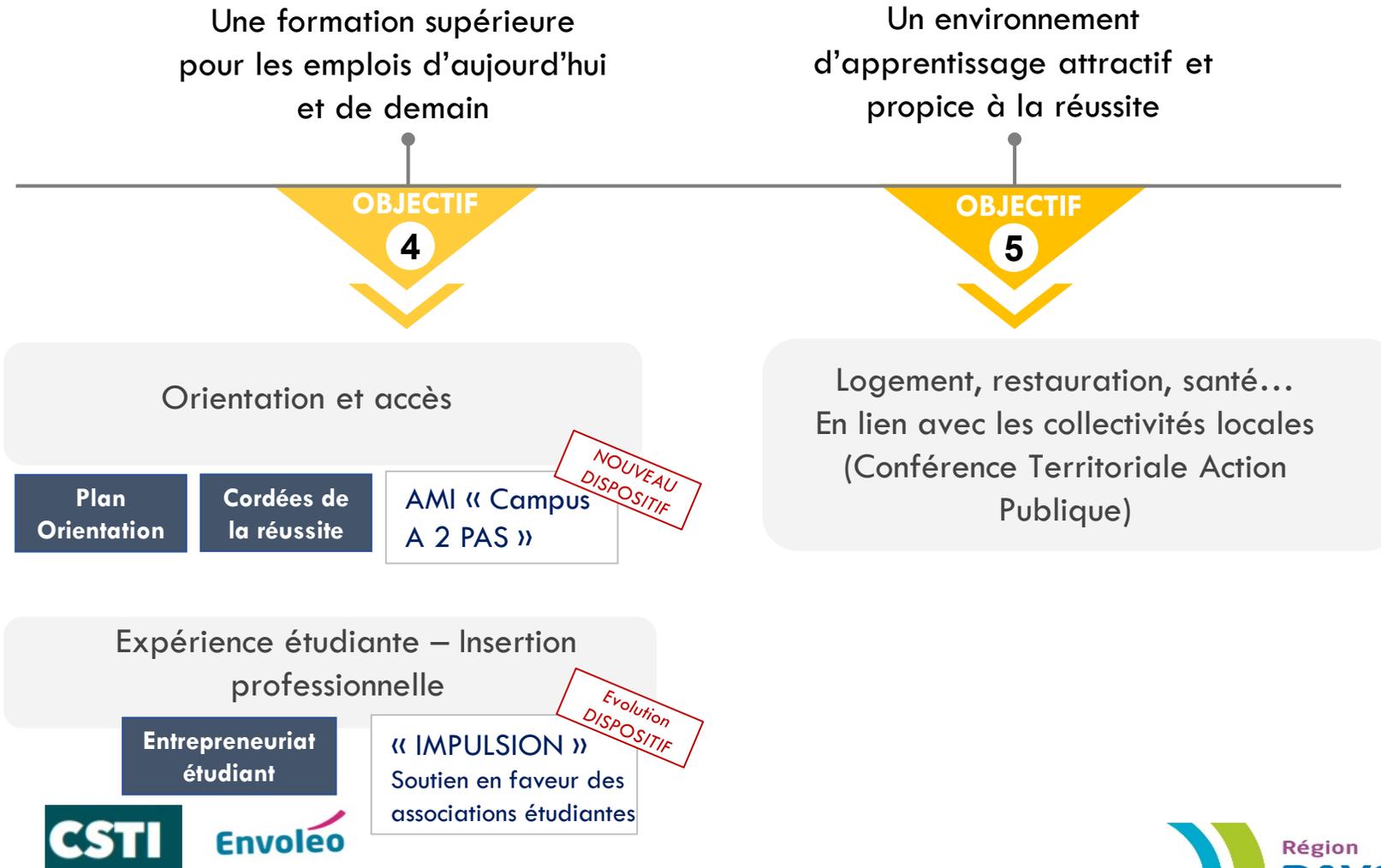
AMBITION I – TERRITOIRES

Investir dans des campus et des pôles mutualisés en santé



AMBITION II – TRAJECTOIRES

Accompagner les trajectoires des ligériens pour révéler les talents et faire rayonner le territoire régional



AMBITION II – TRAJECTOIRES

Accompagner les trajectoires des ligériens pour révéler les talents et faire rayonner le territoire régional

L'accompagnement des ambitions individuelles et collectives



AMBITION III – TRANSITIONS

Mobiliser le potentiel académique pour anticiper et réussir les transitions économiques et sociétales

Les transitions économiques



PO FEDER SRI-SI

Alimentation - bioressources

Technologies avancées de production

Thérapies de demain et santé

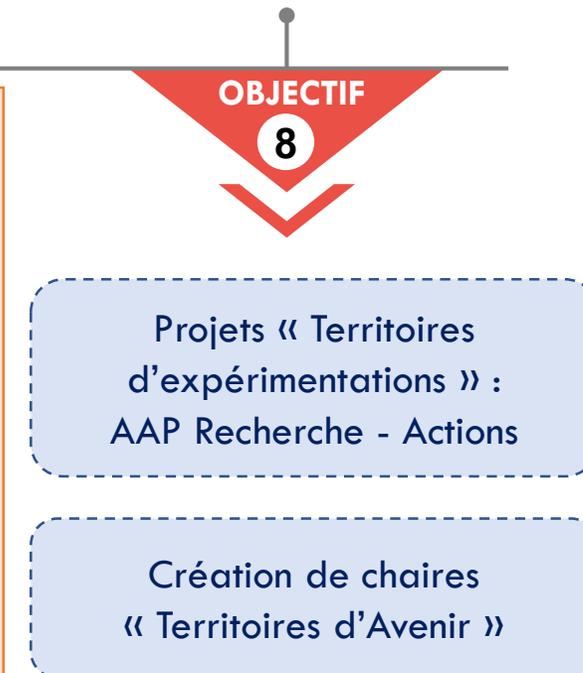
Economie maritime

Technologies numériques

Energies de demain

Design et industries culturelles et créatives

Les transitions sociétales



Focus sur les appels à projets

RÉCAPITULATIF DES PREMIERS DISPOSITIFS en déclinaison de la SR-ESRI

DISPOSITIFS RECONDUITS (OU AJUSTÉS)	NOUVEAUX DISPOSITIFS	DISPOSITIFS ARRÊTÉS
Soutien régional aux projets immobiliers et numériques	AAP « Soutien aux infrastructures de recherche »	AAP Equipements
AAP « Allocations doctorales cofinancées »	AAP « Trajectoire nationale »	AAP Paris Scientifiques
PULSAR l'Académie des jeunes chercheurs en Pays de la Loire	Contractualisation : Synergies et complémentarités avec les agences de moyens et établissements	
Étoiles Montantes	AAP « Trajectoire européenne et internationale de la recherche ligérienne »	
Connect Talent		
AAP « Chaires régionales d'application »		
EXP'R	AAP « Démonstrateurs académiques de recherche »	
	VOLET « Thèses Tandem aux Thèses Cifre »	
Colloques		
AAP Sciences Société		

CALENDRIER 2021 DES DISPOSITIFS

CALENDRIER DES AAP REGIONAUX ENSEIGNEMENT SUPERIEUR RECHERCHE & INNOVATION (ESRI) - Année 2021

NOUVEAUX DISPOSITIFS <i>nouveau</i> DISPOSITIFS RENOUVELES	DEPOT DES DOSSIERS ^{(1) (2)}	Session de vote des dispositifs	COMMISSION PERMANENTE D'ATTRIBUTION DES SUBVENTIONS
Démonstrateurs académiques <i>nouveau</i>	3 relèves annuelles : 1/03 - 1/07 - 1/11	Juillet 2020	Suivant les relèves
PULSAR	Vendredi 9 avril 2021	Dispositif prolongé	SEPTEMBRE 2021
Appels à projets R&D collaborative	Deux relèves annuelles : 15/04 et 15/09/2021	Dispositif prolongé	Suivant relèves
Soutien aux infrastructures de recherche <i>nouveau</i>	Mardi 20 avril 2021	Décembre 2020	SEPTEMBRE 2021 ou NOVEMBRE 2021
Trajectoire Nationale de la recherche ligérienne (AAPG 2021) ⁽³⁾ <i>nouveau</i>	Suivant publication des résultats des appels auxquels s'adosse le règlement d'intervention.	Décembre 2020	NOVEMBRE 2021 Les projets lauréats de l'AAPG 2020 ou de l'appel RA-Covid pourront bénéficier d'un soutien au premier semestre 2021.
Etoiles Montantes	Mardi 20 avril 2021	Dispositif prolongé	SEPTEMBRE 2021
Trajectoire Européenne et Internationale – Volet Soutien au développement de Masters européens et internationaux <i>nouveau</i>	Vendredi 30 avril 2021	Décembre 2020	SEPTEMBRE ou NOVEMBRE 2021
Sciences et Société	Vendredi 30 avril 2021	Décembre 2020	SEPTEMBRE 2021
Trajectoire Européenne et Internationale – Volet Recherche <i>nouveau (en construction)</i>	A partir du 28 mai, au fil de l'eau	Mai 2021	SEPTEMBRE 2021
Allocations doctorales cofinancées	Vendredi 4 juin 2021	Décembre 2021	SEPTEMBRE 2021
CONNECT TALENT	Dépôt des dossiers / instruction / décision au fil de l'eau		

CALENDRIER 2021 DES DISPOSITIFS (suite)



Soutien aux manifestations scientifiques	Dépôt des dossiers / instruction / décision au fil de l'eau		
Chaires industrielles	Dépôt des dossiers / instruction / décision au fil de l'eau		
Exp'R	Dépôt des offres de stage par les entreprises en continu - Dépôt des candidatures des étudiants en continu	Dispositif prolongé	Décision d'attribution des subventions aux entreprises deux fois par an : SEPTEMBRE ET NOVEMBRE 2021
<u>A destination des collectivités</u>			
Campus Connectés « A 2 PAS » <i>nouveau</i>	Vendredi 30 avril 2021	Décembre 2020	SEPTEMBRE ou NOVEMBRE 2021
<u>A destination des associations</u>			
Dispositif « Impulsion » - soutien aux associations étudiantes pour l'insertion professionnelle des étudiants <i>nouveau</i>	30 juin 2021	Décembre 2020	SEPTEMBRE ou NOVEMBRE 2021

POUR
INFORMATION

- (1) Les liens vers le portail régional des aides ainsi que les trames ou documents nécessaires au dépôt des demandes seront communiqués directement sur le site internet de la Région deux mois environ avant les dates de dépôt. Vous êtes invités à vous y connecter. Il est rappelé que le dépôt sera à faire par l'établissement bénéficiaire de la subvention.
- (2) Les dépôts sont possibles jusqu'à minuit du jour indiqué sur le présent calendrier.
- (3) Les projets lauréats de l'AAPG 2020 ou de l'appel RA-Covid pourront bénéficier d'un soutien au premier semestre 2021.

2. Informations

2.1. Évolution du P.C.A.

2.2 Retour du HCERES concernant le cycle licence

2.3 Elections ComUE

2-1 Évolution du P.C.A.

- **Réunions** : Les réunions sont organisées en distanciel de préférence.
- **Gestion des absences** : Les personnels identifiés comme cas contact, ou devant assurer la garde de leur.s enfant.s (hors période de congés de l'agent) peuvent être placés en Autorisation Spéciales d'Absence (ASA COVID).
- **Restauration / moments de convivialité**
 - Les salles de restauration et de pause sont réduites aux accès aux frigos, micro-ondes, évier,....
 - Lorsque la restauration sur place est inévitable, les personnels mangent seuls ou en extérieur. A l'intérieur, les fenêtres sont ouvertes en permanence dès que la salle est occupée.
- **Séminaires** : Les séminaires doivent exclusivement être réalisés en distanciel.

2-1 Évolution du P.C.A

- Concernant **les enseignements** : accueil **des étudiants** par groupes de 50 maximum avec 50% de la jauge de la salle et 20% de la jauge de l'Université.
- L'accès à la [Bibliothèque universitaire](#), **exclusivement sur réservation** est également maintenu.
- Les **évaluations prévues** dans le cadre d'enseignements dirigés (TD) ou de travaux pratiques (TP) peuvent être maintenues, **dans les mêmes conditions que les enseignements** et les étudiants en seront informés par leur scolarité.
- À l'exception des formations en santé, et des examens prévus pour les modules santé des licences permettant l'accès aux études de santé (L.AS), **les examens** prévus en présentiel durant les 4 prochaines semaines **seront reprogrammés à partir du 3 mai ou organisés à distance**. Les étudiants en seront informés par leur service de scolarité.
- Les **activités de soutien** des étudiants en groupes de **moins de dix personnes** sont maintenues.
- Le [Sumpps](#) **reste ouvert** et les étudiants peuvent notamment le contacter pour des examens de [dépistage Covid](#), mais aussi pour tout autre problème de santé, et en cas de difficultés psychologiques.

2-1 Évolution du P.C.A

Depuis le 1^{er} avril, 50 capteurs mobiles sont installés et utilisables sur tous les sites couverts par le réseau wifi Eduroam.

Certains sont fixés là où le risque de contamination est accru, comme les salles de restauration, de cours et d'examen. Il sera également possible d'en emprunter auprès des *BU*.

Trois couleurs (verte, orange et rouge) apparaissent sur le capteur et s'allument en fonction du taux de CO₂.

POUR INFORMATION

2 -2 Evaluation de l'offre de formation

Retour sur l'évaluation HCERES du 1^{er} cycle

⇒ Réponses aux erreurs factuelles, avant le 18 avril ;

⇒ Autres observations, avant le 28 avril.

⇒ Evaluation à prendre en compte dans le cadre de la préparation de la future offre de formation.

2 -2 Evaluation de l'offre de formation – Principaux points forts

- **Stratégie de réussite étudiante** : l'établissement a conçu et mis en œuvre un processus information/orientation/accueil/accompagnement avec plusieurs dispositifs cohérents et complémentaires.
- **Equilibre fructueux** entre d'une part, une politique globale impulsée par la gouvernance, avec des priorités claires, et d'autre part des initiatives et des choix réalisés par les équipes pédagogiques au plus près du terrain.
- **Dynamique** bien ancrée d'innovation et d'ajustements permanents en vue d'améliorer l'offre de formation est bien ancrée au sein des équipes pédagogiques et dans les différents lieux de gouvernance.
- **Equipes pédagogiques et administratives** sont pleinement impliquées et mobilisées et font preuve de dynamisme et d'innovations.

2 -2 Evaluation de l'offre de formation – Principaux points faibles

- Objectifs et suivi de la mise en œuvre de la démarche qualité insuffisamment définis : son organisation manque encore de clarté et de formalisation, et le déploiement de l'ensemble du cycle reste hétérogène et incomplet.
- Démarche de professionnalisation encore insuffisante, en licence générale surtout (finalités et moyens de la (pré)professionnalisation restent inaboutis – stages notamment-) mais aussi parfois en licence professionnelle (alternance, apprentissage notamment).

2 -2 Evaluation de l'offre de formation – Recommandations

- Continuer d'entretenir le délicat équilibre et la dynamique à l'oeuvre entre d'une part les pratiques, choix et expérimentations des composantes et des équipes pédagogiques, et la définition et l'impulsion par la gouvernance de l'université d'une politique globale claire, cohérente et partagée au niveau de l'établissement
- Se focaliser désormais davantage sur le déroulement et le contenu des formations elles-mêmes : par exemple la flexibilité des cursus, les finalités et moyens de la (pré)professionnalisation et d'une approche centrée sur les compétences, la poursuite du développement de l'alternance, l'engagement étudiant au service de sa réussite, la transformation pédagogique, etc.

2 -2 Evaluation de l'offre de formation – Recommandations

➤ **Dans le domaine de la démarche qualité :**

- Définir des objectifs
- Assurer le suivi des indicateurs correspondants
- Mieux expliciter et formaliser le lien entre contrôle qualité et amélioration-évolution de l'ODF (circuits à définir)
- Liens plus solidifiés entre les activités de la DPE et les besoins des équipes pédagogiques
- Valorisation des réalisations et réussites déjà existantes pour contribuer efficacement au développement de l'évaluation des enseignements par les étudiants.

POUR INFORMATION

2-3 Élections COMUE

Rappel du calendrier électoral :

Élections à distance **du 21 avril 9h au 22 avril 17h**, à distance.

Le dépouillement se tiendra **le 22 avril 2021 à 17h après la clôture du scrutin.**

L'administrateur provisoire proclamera les résultats du scrutin au plus tard le 25 avril 2021.

2-3 Élections COMUE

Sont candidats de l'Université d'Angers aux élections au Conseil d'administration :

- **COLLEGE 1**

- **Liste présentée par « construisons ensemble la COMUE » :**

- Isabelle RICHARD
- Régis BARILLÉ
- Frédérique CHÉDOTEL
- Félicien LEMAIRE

- **Liste présentée par « Pour une COMUE humaine et éthique » :**

- Aubeline VINAY
- Clément CHAUVET

2-3 Élections COMUE

COLLEGE 2

- **Liste présentée par « construisons ensemble la COMUE » :**

- Mihaela BARREAU
- François HINDRE
- Anne REY
- Emmanuel BIOTEAU

- **Liste présentée par « Pour une COMUE humaine et éthique » :**

- Christophe DANIEL
- Aude Nuscia TAÏBI

2-3 Élections COMUE

COLLEGE BIATSS

- Liste présentée par « construisons ensemble la COMUE » :

- Laurent BORDET
- Elsa VINCENT
- Thierry OGER

- Liste présentée par « Pour une COMUE humaine et éthique » :

- Claudie SEGRETAIN
- Corinne LEFRANÇOIS

COLLEGE USAGERS

- Liste présentée par « **BOUGE TA COMUE avec la Fé2A** »

- Angèle DELPECH
- Romain ZAKRAJSEK
- Linh NGUYEN PHUONG
- Hugo DUVAL

- Soutiens : Fé2A, FAGE, AFJEM

POUR INFORMATION

3. Approbation du procès-verbal du CA

3.1 Procès-verbal du CA du 11 mars 2021– VOTE

4. Prospective et moyens

- 4-1 Lignes directrices de gestion relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels - **VOTE**
- 4-2 Lettre de politique des moyens 2022-2024 - **VOTE**
- 4-3 Financements CVEC : bilan des actions conduites en 2020 – **VOTE**
- 4-4 Contribution de l'Université d'Angers à la ComUE Angers-Le Mans - **VOTE**
- 4-5 Dossiers d'admissions en non-valeur - **VOTE**
- 4-6 Cadrage des cadeaux de courtoisie - **VOTE**

4-1 Lignes directrices de gestion (LDG) – promotion et valorisation des parcours professionnels

Les LDG Promotion et valorisation des parcours professionnels déterminent les orientations générales en matière de politique de promotion du MESRI ainsi que les procédures de gestion des demandes individuelles de promotion.

Les LDG édictées par le MESRI s'appliquent aux enseignants-chercheurs ainsi qu'aux personnels BIATSS des filières ITRF et Bibliothèques.

Pour les enseignants des 1^{er} et 2nd degré ainsi que pour les personnels BIATSS de la filière ATSS exerçant dans l'enseignement supérieur, une autre LDG ministérielle spécifique au MENJ s'applique.

Ces LDG ministérielles et académiques peuvent être précisées par des **LDG édictées par l'université** sous réserve expresse des conditions suivantes :

- être **compatibles** avec les LDG ministérielles
- être **légales** (conformité au droit et aux statuts des corps concernés)
- être **pluriannuelles** (max 5 ans)
- être soumises à **l'avis du CT** (principe de dialogue social)
- être **publiées** (principe de transparence vis-à-vis des agents concernés)



4-1 Lignes directrices de gestion (LDG) – promotion et valorisation des parcours professionnels

Le contenu réglementaire des LDG en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels est fixé par l'article 12 du décret n°2019-1265.

En matière de promotion et de valorisation des parcours, les LDG fixent :

- 1° - les **orientations** et les **critères généraux** pris en compte pour les promotions au choix dans les corps et grades.
- 2° - les **mesures favorisant l'évolution professionnelle** des agents et leur **accès à des responsabilités supérieures**.

Ces orientations visent notamment à :

- 1° - à préciser les modalités de prise en compte de la **valeur professionnelle** et **acquis de l'expérience professionnelle** des agents (diversité du parcours et des fonctions exercées, les formations suivies, les conditions particulières d'exercice attestant de l'engagement professionnel, de la capacité d'adaptation et de l'aptitude à l'encadrement d'équipe).
- 2° - à assurer **l'égalité entre les femmes et les hommes** dans les procédures de promotions en tenant compte de la situation du vivier, c'est-à-dire de la part respective des femmes et des hommes dans les corps et grades concernés.

4-1. Lignes directrices de gestion (LDG) – promotion et valorisation des parcours professionnels

5 réunions du groupe de travail de décembre à mars qui ont donné lieu à la rédaction d' :

-1 document de référence présentant les **orientations et principes communs** applicables aux enseignants et enseignants-chercheurs ainsi qu'aux personnels BIATSS de l'université qu'ils soient titulaires ou contractuels en CDI.

-6 annexes propres à chaque population afin de tenir compte des **spécificités** de chacune d'elle.

- 1a: Promotions et valorisation des parcours professionnels des EC
- 1b: Promotions et valorisation des parcours professionnels des E du 2nd degré
- 1c: Promotions et valorisation des parcours professionnels des E du 2nd degré en CDI
- 2a: Promotions et valorisation des parcours professionnels des BIATSS des filières ITRF et Bibliothèque
- 2b: Promotions et valorisation des parcours professionnels des BIATSS de la filière ATSS
- 2c: Promotions et valorisation des parcours professionnels des BIATSS en CDI LIEN

Seules les parties encadrées en orange constituent les parties originales des LDG de l'établissement **et font l'objet de l'avis du CT**. Les parties non encadrées sont celles qui relèvent des LDG ministérielles (MESRI et MENJ).



4-1. Lignes directrices de gestion (LDG) – promotion et valorisation des parcours professionnels (pour avis)

Impact financier lié aux annexe 1c (enseignants contractuels du 2nd degré en CDI) et 2c (BIATSS contractuels en CDI sur emploi permanent).

La DPE évalue l'impact de la mise en place des nouvelles échelles de rémunération des contractuels en CDI à :

- **60K€** en 2022 si l'option retenue est d'attribuer le nouvel indice de rémunération à tous les agents contractuels en CDI à la date de leur prochain changement d'échelon (charge supplémentaire à prévoir en 2023 et 2024 pour les autres agents n'ayant pas changé d'échelon en 2022).
- **90K€** en 2022 si l'option retenue est d'attribuer le nouvel indice de rémunération correspondant au niveau détenu dans leur échelle de rémunération à tous les agents contractuels en CDI à compter du 01/01/2022 (sans conditions).

C'est cette dernière option qui a été retenue

4-1. Lignes directrices de gestion (LDG) – promotion et valorisation des parcours professionnels

- Avis du CT du 8/4 : 4 voix pour et 6 abstentions
- Si validation du CA, application des LDG au 16/4/2021 pour le document de référence et les annexes 1a, 1b, 2a, 2b
- Si validation du CA, application des LDG au 1/1/2022 pour les annexes 1c et 2c.

POUR VOTE

4-2 Lettre de politique des moyens 22-24

Un outil au service de la contractualisation interne

- Poursuite de la démarche de contractualisation interne sous la forme de CPOM avec les composantes, les services communs et les pôles recherche (dialogue équivalent avec les directions centrales)
- Conservation d'outils permettant un suivi fin des emplois, des budgets et des projets :
 - Rencontres bilatérales
 - Préparation par les services centraux des matrices ad hoc

Un contexte 2021 particulier

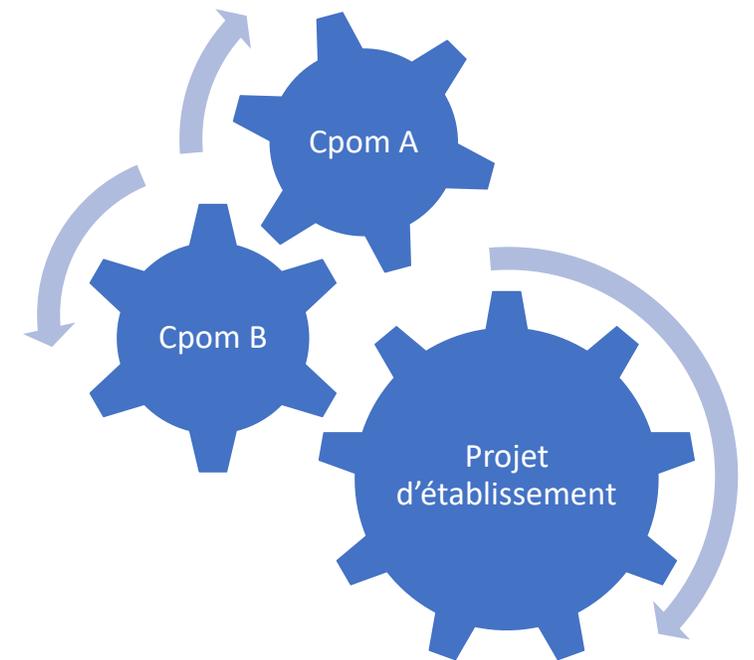
Rédaction des CPOM 22-24

Rédaction du projet d'établissement

Mise en œuvre de la COMUE

Préparation d'une nouvelle contractualisation avec la région
(nouveau SRESRI, CPER)

Mesures nationales (Plan de relance,
LPR, LDG, DSG,...)



Plan de rédaction de la lettre de politique des moyens

- I Introduction générale, contexte
- II Détail des éléments déjà identifiés du projet d'établissement
 - Libérer du temps pour la recherche
 - Imaginer les campus de demain
 - Valoriser nos formations et notre recherche
 - Renforcer l'attractivité de nos masters
 - 3 enjeux transversaux

Plan de rédaction de la lettre de politique des moyens

- III Précise un ensemble d'éléments spécifiques du dialogue RH
- Orientations RH en appui aux nombreux schémas du périmètre RH: Handicap, égalité, HRS4R, LDG,....
- IV Amélioration continue/démarche qualité
 - Poursuite des actions mises en place pour évaluer et prévenir les risques
 - Engager des démarches qualité sur nos activités cœur de métier, notamment enseignement et vie de campus...
 - Adopter une rédaction « compatible démarche qualité » chaque fois que possible;

Avis du CT du 8 Avril : 6 abstentions et 4 oppositions

Résultat des votes du Conseil académique du 12 avril 2021 : adoptée à la majorité avec 51 voix pour et 5 abstentions

POUR VOTE

4.3 Bilan usage CVEC 2020

Rappel

- Un bilan réel de l'utilisation de la CVEC 2020 à présenter devant les instances
 - En GT CVEC (16/02)
 - En commission CVET (18/02)
 - En CFVU (12/04)
 - En CA (15/04)

INITIATIVES ET VIE ETUDIANTE

Action	Prévisionnel	Réalisé
FSDIE	107 570 €	52 603,51€
Aide à la mobilité	50 000 €	54 554 €
La Parenthèse	15 000 €	8 320,78 €
Living Center BUA	200 000 €	200 000 €
Mission égalité	5 000 €	4 438,18 €
Communication	5 000 €	12 000 €
Mobilier Espaces étudiants BUA	0	7 217,67 €
Total	385 570 €	339 134,09 €

SPORT

Action	Prévisionnel	Réalisé
Pack gratuit	150 000 €	150 000 €
Parcours Santé (provision)	160 532 €	160 532 €
Masse salariale (33%)	9 500 €	9 325, 28 €
Aménagement SUAPS pour Spectacurieux	25 000 €	0 €
Covid – Matériel Tournage	0 €	5 076 €
Total	345 032 €	324 933 €

SANTE

Action	Prévisionnel	Réalisé
Médecine préventive	158 505 €	158 505 €
Logiciel de RDV	10 000 €	0 €
Masse salariale infirmière de prévention	31 047 €	30 805,20 €
Masse salariale Augmentation Quotité de travail	10 000 €	22 834,76 €
Masse salariale Renforcement service sanitaire	12 574	13 202,16 €
Accueil téléphonique	27 600 €	0 €
Total	249 726,00 €	225 347,12 €



CULTURE

Action	Prévisionnel	Réalisé
Carte culture	45 000 €	44 822, 86 €
Campus Day	60 000 €	0 €
Spectacurieux	30 000 €	18 538,50 €
Galleries Exposition	32 000 €	23 982,06 €
Equipement Le Quatre	50 000 €	63 450, 71 €
Masse salariale Initiatives étudiantes	29 344 €	32 045,89 €
Masse salariale Régisseur	27 483 €	27 715, 41 €
Total	273 827 €	210 555,43 €

POLITIQUES SOCIALES

Action	Prévisionnel	Réalisé
10% CVEC Politique sociale	142 000 €	←
Relais Handicap (contrats étudiants)	0 €	4869,20 €
Masse salariale Assistant.e service social	23 500 €	21 092,95 €
Logement étudiant	0 €	43 173,32 €
Contrats étudiants Accueil rentrée	0 €	25 738,26 €
Covid – Aide d’urgence	0 €	21 450 €
Covid – Dépenses sanitaires (Gel, masques)	0 €	130 786,60 €
Covid – Emploi étudiants	0 €	2 329,32 €
Covid – Assistance numérique	37 500 €	55 273,00 €
Total	203 000,00 €	304 712,65 €

Une somme non ventilée par action, mais intégrant une volonté politique

- Actions dédiées
- Aides financières
- Soutien RH (renforcement service social)

En résumé

Initiative & Vie étudiante	Sport	Santé	Culture	Social	Total
339 134,09 €	324 933 €	225 347,12 €	210 555,43 €	304 712,65 €	1 404 682,57 €
- 46 435,91 €	- 20 098,72 €	-24 378,88 €	- 63 271,57 €	101 712,65 €	- 52 472,43 €

Dont Masse salariale :

157 021,65 € soit 9,75% (hors contrat étudiant)

En résumé

- Des actions prévues, réalisées
- Des actions prévues, annulées
- Des actions non prévues, mises en œuvre

- Un reliquat cumulé sur 2018-2020 de :
 - **156 093,57 €**
- Quelle utilisation de ce reliquat ?
 - Sujet discuté en commission CVEC le 6 avril, fera l'objet d'un vote en commission CVEC du 18 mai 2021 et en CVET du 3 juin 2021.

En résumé

Initiative & Vie étudiante	Sport	Santé	Culture	Social	Total
339 134,09 €	324 933 €	225 347,12 €	210 555,43 €	304 712,65 €	1 404 682,57 €
- 46 435,91 €	- 20 098,72 €	-24 378,88 €	- 63 271,57 €	101 712,65 €	- 52 472,43 €

Dont Masse salariale :

157 021,65 € soit 9,75% (hors contrat étudiant)

Avis de la CVET du 25 mars : Unanimité

Résultat des Votes de la CFVU du 12 avril : Unanimité avec 35 Voix pour

POUR VOTE

4.4 Contribution de l'Université d'Angers à la ComUE Angers-Le Mans

- Rappel de la note de l'ordonnateur présentée lors du Conseil d'administration provisoire du 4 Février 2021 :

La prévision de recettes s'appuie :

- Sur la subvention pour charge de service public négociée avec l'Etat dans le cadre du dialogue stratégique de gestion.
- Il est attendu une subvention à hauteur de 200 K€ qui devra participer au soutien de projets formation-recherche dont les modalités seront à définir par les instances de gouvernance de la ComUE. Elle permettra de lancer symétriquement à l'AAP Formation-Recherche, un AAP en direction des étudiants dont les modalités seront également à préciser par les instances de la ComUE.
- Sur d'autres financements publics négociés auprès des collectivités locales (Région, Agglomérations, Départements) et des établissements de la ComUE (UA et LMU). Il est attendu 300 K€, **dont 100 K€ via les cotisations des deux universités.**

**POUR
VOTE**

Il est proposé que les deux Universités s'acquittent chacune d'un montant annuel de 50 000 €. Cette contribution sera réglée chaque année pendant 3 ans.

Cette contribution comprend les différents apports (essentiellement RH) de l'UA pour la COMUE.

4.5 Dossier d'admission en non-valeur

- Proposition d'admission en non-valeur des créances de l'université dont le recouvrement ne peut être effectué pour cause d'insolvabilité ou d'absence après recherches infructueuses des débiteurs.
- Deux dossiers sont présentés, pour un montant total de **1869 €**

POUR VOTE

4.6 Cadrage des cadeaux de courtoisie

Il est demandé aux membres du Conseil d'administration d'approuver la prise en charge de certaines dépenses engagées à l'occasion d'événements particuliers et d'autoriser le Président de l'Université à engager les dépenses suivantes :

Dans le cadre de la gestion des ressources humaines et dans la limite de **150 €**, par bénéficiaire et par événement :

- Achat de cadeaux/cartes cadeaux de départ de l'Université (retraite, mutation, démission, fin de contrat...) ;
- Achat de gerbes de deuil au bénéfice d'un personnel de l'Université ;
- Achat de médailles et décorations au bénéfice d'un personnel de l'établissement ;
- Frais engagés au bénéfice de personnels de l'Université (repas de service, cadeaux aux personnels,), dans la limite d'un plafond forfaitaire de 30 € par repas ou cadeau.

4.6 Cadrage des cadeaux de courtoisie

Dans le cadre des politiques promotion du mérite et de relations publiques et dans la limite de **150 €** par bénéficiaire et par événement :

Achat de cadeaux de bienvenue dans le cadre de l'accueil à l'Université de personnalités extérieures ;

Achat de cadeaux de courtoisie pour une ou plusieurs personnalités extérieures dans le cadre du déplacement à l'extérieur des personnels de l'Université ;

Achat de médailles et décorations au bénéfice d'une personnalité extérieure contribuant ou ayant contribué aux missions de service public ou au rayonnement de l'Université ;

Achat de gerbes de deuil au bénéfice d'un étudiant ou d'une personnalité extérieure ayant contribué aux missions de service public ou au rayonnement de l'Université.

POUR VOTE

5. Enseignement et vie étudiante

5-1 Cadrage de la future offre de formation du deuxième cycle – **VOTE**

5-2 Révision des rémunérations des contrats étudiants – **VOTE**

5-3 Calendrier universitaire 2021-2022 – **VOTE**

5-4 Création du D.U. Soins intensifs et évacuation aériennes – Faculté de santé - **VOTE**

5-1 – Cadrage offre de formation Masters

Document de synthèse permettant de donner des directions et un cadre pour la construction de l'offre de formation master

Rappel des règles nationales et des objectifs que l'UA souhaite se donner.

Prise en compte des conclusions du séminaire Master du 20 janvier 2021.

5-1 – Cadrage offre de formation Masters

Contexte réglementaire national

Architecture globale de l'OF : une déclinaison la plus lisible possible

Attirer dans nos masters de publics variés et d'excellents étudiants :

- **Rendre l'offre visible et attractive :**
 - site internet offre de formation à jour ;
 - syllabus à disposition (français et anglais)
 - JPO Master

- **Développement de micro masters:**
 - Qq UE proposés à distance et en anglais
 - Pour étudiants de L3 ou internationaux

5-1 – Cadrage offre de formation Masters

Organiser l'équipe pédagogique et assurer la soutenabilité de l'OF

- Procédure d'admission en capacité d'accueil :
 - Être précis sur les attendus
 - Des capacités d'accueil en cohérence avec les exigences de la formation, de l'insertion pro, du vivier de candidats

- Volumes horaires et soutenabilité de l'offre :
 - Pas de cadre réglementaire national, proposition de reprise des volumes horaires issus du précédent cadrage
 - Nécessité d'évaluer la charge de travail étudiant (max 3000h sur les 2 années , stage et travail personnel compris)
 - Si évolution du coût total de l'offre de formation, augmentation limitée s'inscrivant dans 3 objectifs:
 - Renforcer continuum master-doctorat
 - Déployer des enseignements en langue étrangère
 - Déployer des enseignements hybrides à distance

- Conseils de perfectionnement

5-1 – Cadrage offre de formation Masters

➤ Assurer les transitions :

- Continuum licence / master
 - Articuler l'offre de master avec les parcours type double licence
 - Développer des micro masters
- Passerelles : admission de publics hors licences générales avec des parcours personnalisés
- Continuum master / doctorat
 - Orientation progressive vers la recherche
 - Modules plus spécifiques de préparation au doctorat (mutualisation entre masters d'un même champ disciplinaire)
 - Participation des doctorants dans les activités d'enseignement de master
 - Développement de parcours type « Graduate Program »

➤ Modularisation accrue :

- Déclinaison de tous les masters en blocs de compétence
- Transformation des pédagogies

5-1 – Cadrage offre de formation Masters

➤ **Multiplier les expériences valorisables :**

- Expériences en milieu professionnel et stages
 - Minimum de 6 mois de stage sur l'ensemble du master (minimum 8 semaines en M1)
- Valorisation de l'engagement étudiant ;

➤ **Internationalisation des formations**

- Cohérence avec la politique d'accueil et d'échanges internationaux :
 - S'appuyer sur les partenariats déjà établis ;
 - Développer des actions dans le cadre Erasmus+ ;
 - S'inscrire dans la stratégie Bienvenue en France.
- Développer des cours et des parcours en anglais

5-1 – Cadrage offre de formation Masters

➤ Favoriser l'insertion professionnelle

- Favoriser l'alternance
- Intégrer dans les maquettes une des UE des compétences transversales mises en place pour le DU « Votre avenir 2021 »
- Sensibilisation à l'entrepreneuriat

➤ Conventionnements

- Partenariats
- Coaccréditations

Résultats des votes en Conseil Académique du 13 avril 2021 : adopté à l'unanimité avec 59 voix pour.

POUR VOTE

5-2 révision des rémunérations des contrats étudiants

Il s'agit principalement de remettre à jour certains éléments de la note sur les modalités de rémunération des contrats étudiants votée par le CA le 1^{er} juillet 2010.

- au niveau des références réglementaires (codification du décret 2007-1915 dans le Code de l'Education aux art. L811-2 et D811-1 à D811-9) introduisant certaines modification mineures au niveau des missions 5° et 6°
 - 5° Appui aux personnels des bibliothèques **et des autres services**
 - 6° Animations culturelles, artistiques, scientifiques, sportives et sociales ; **actions dans le domaine de la promotion de la santé et du développement durable**
- au niveau de la mise à jour du lien vers le site web de l'UA
- **au niveau des taux de rémunération : ajout d'un taux intermédiaire (1,3 fois le SMIC) pour les étudiants appelés à intervenir au niveau du centre d'appel d'appui au numérique mis en place de manière expérimentale à compter d'avril pour aider les étudiants.**

Avis du CT réuni le 8 avril 2021 : unanimité avec 10 voix pour.

POUR VOTE

5-3 Calendrier universitaire 2021-2022 – vote

Date administrative de début d'année universitaire

Mercredi 1^{er} septembre 2021

Dates limites de réunion des jurys 2ème session

Le conseil de gestion peut imposer une date antérieure à celle proposée dans le calendrier officiel

	2021/2022
Licence	Vendredi 16 septembre 2022
Master 1	Vendredi 23 septembre 2022
Licences professionnelles	Vendredi 14 octobre 2022
Master 2	Vendredi 25 novembre 2022



5-3 Calendrier universitaire 2021-2022 – vote

Congés universitaires

	Vacances scolaires Académie de Nantes (zone B)	Vacances universitaires Université d'Angers
Toussaint	Fin des cours samedi 23 octobre, reprise lundi 8 novembre 2021	Fin des cours samedi 23 octobre, reprise mardi 2 novembre 2021
Noël	Fin des cours samedi 18 décembre 2021, reprise lundi 3 janvier 2022	Fin des cours samedi 18 décembre 2021, reprise lundi 3 janvier 2022
Hiver	Fin des cours samedi 5 février, reprise lundi 21 février 2022	Fin des cours samedi 12 février, reprise lundi 21 février 2022
Printemps	Fin des cours samedi 9 avril, reprise lundi 25 avril 2022	Fin des cours samedi 16 avril, reprise lundi 25 avril 2022

Périodes et modalités d'inscription

Clôture des inscriptions administratives

	2021/2022
Pluripass - L1 – L2 – L3 – LP - M1 – M2	Vendredi 24 septembre 2021
Etudiants de Master passant en jury de 2 ^{ème} session	Vendredi 1er octobre 2021
Formations en alternance	Vendredi 5 novembre 2021
Doctorat	Vendredi 26 novembre 2021

5-3 Calendrier universitaire 2021-2022

Inscriptions tardives

Traitées par les directeurs des composantes	Jusqu'au vendredi 22 octobre 2021 inclus
Date limite d'annulation d'inscription avec remboursement	Vendredi 8 octobre 2021 (formations débutant au 1 ^{er} semestre) Vendredi 18 février 2022 (formations débutant au 2 ^{ème} semestre)

Date limite d'arrivée tardive

Vendredi 1er octobre 2021

Date limite d'annulation d'inscription en PluriPASS

Vendredi 8 octobre 2021

(l'étudiant renonce à suivre les cours et à postuler aux filières santé)

Dépôt du dossier complet d'Accès Santé (comptage d'une chance) pour tous niveaux L1 LAS- L2 LAS- L3 LAS.

12 au 15 avril 2022



université
angers

5-3 Calendrier universitaire 2021-2022

Evènements Université d'Angers

Campus Day

Jeudi 23 septembre 2021

Opération « m'essayer c'est m'adopter »

Du mardi 2 au vendredi 5 novembre 2021

Second créneau possible pour les composantes qui le souhaitent :

Du lundi 7 février au vendredi 11 février 2022

Portes ouvertes

Samedi 29 janvier 2022

POUR VOTE

Approuvé par la CFVU du 25 janvier 2021 à la majorité avec 30 voix pour et 2 abstentions

Ajout de la date du dépôt du dossier complet pour les LAS à la CFVU du 15 mars 2021 : approuvé à l'unanimité avec 28 voix pour

5-4 Création du D.U. « soins intensifs et évacuations aériennes »

Objectifs de la formation :

- donner un complément de formation aux médecins et infirmiers exerçant dans les SAMU/SMUR, le Service de Santé des Armées, les compagnies d'assistance et de transports médicalisés privées pour prendre en charge tous types de situations et adapter ses connaissances au milieu aéronautique.
- permettre aux médecins et infirmiers formés d'organiser tout type d'évacuations sanitaires aériennes, aussi bien en avion de ligne qu'en vol affrété, en ayant les connaissances des contraintes liées à ces missions, en particulier sur les plans aéronautiques, financiers, politiques, logistiques et médicaux.
- Tarif (*formation continue uniquement*) : 1 800 € (ou tarif gratuit en lien avec la convention de partenariat avec la société Medic'Air International).

Création approuvée à la majorité avec 26 voix pour et 2 abstentions dans le cadre de la CFVU du 15 mars 2021.

POUR VOTE

6. Décisions prises par délégation du CA au Président

POUR INFORMATION

Le président rend compte, dans les meilleurs délais, au conseil d'administration des décisions prises en vertu de sa délégation (article L712-3 du code de l'Éducation)

Calendrier des prochains C.A.

- **20 mai 2021 à 14h30**
- **17 juin 2021 à 14h30**
- **8 juillet 2021 à 14h30**

Conseil d'administration du jeudi 15 avril 2021

Ordre du jour :

1. Présentation du Schéma régional de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation par Madame Stéphanie HOUËL
2. Informations
3. Approbation du Procès-verbal
4. Prospective et moyens
5. Enseignement et vie étudiante
6. Décisions du Président prises par délégation du C.A.
7. Questions diverses

1. Présentation du Schéma régional de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation par Madame Stéphanie HOUËL, conseillère régionale en charge de la recherche, de l'enseignement supérieur et de l'innovation.

Présentation de la Stratégie Régionale Enseignement Supérieur, Recherche et Innovation



Stratégie régionale ESRI

Région

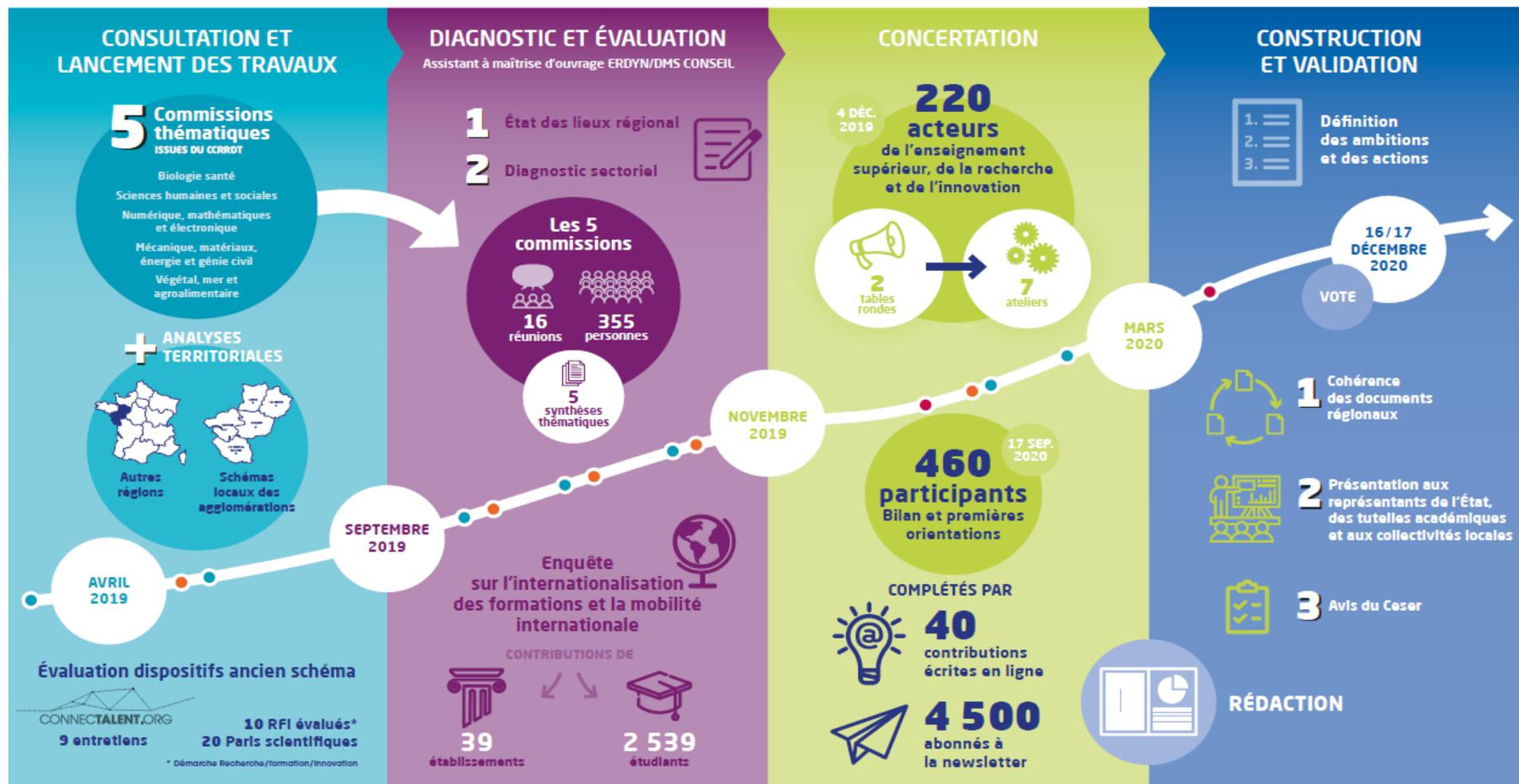
PAYS DE LA LOIRE

3



Construction de la Stratégie Régionale 2021-2017

Enseignement supérieur, Recherche et Innovation



CCRRT
Comité consultatif régional de la recherche et du développement technologique
290 représentants

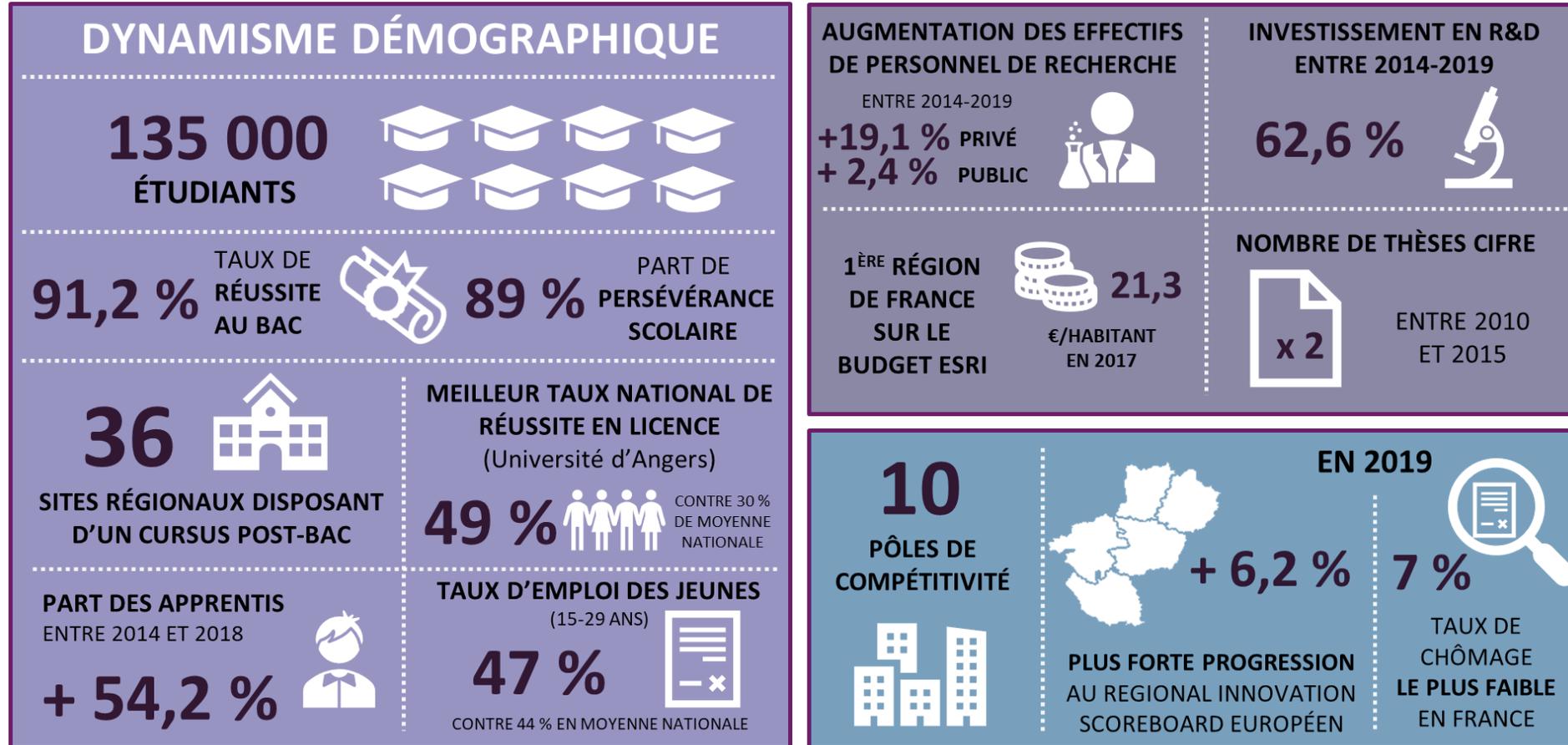
CRESUP
Comité régional de l'enseignement supérieur
116 représentants

COPIL
Harmonisation des politiques publiques régionales du Comité de pilotage
27 représentants

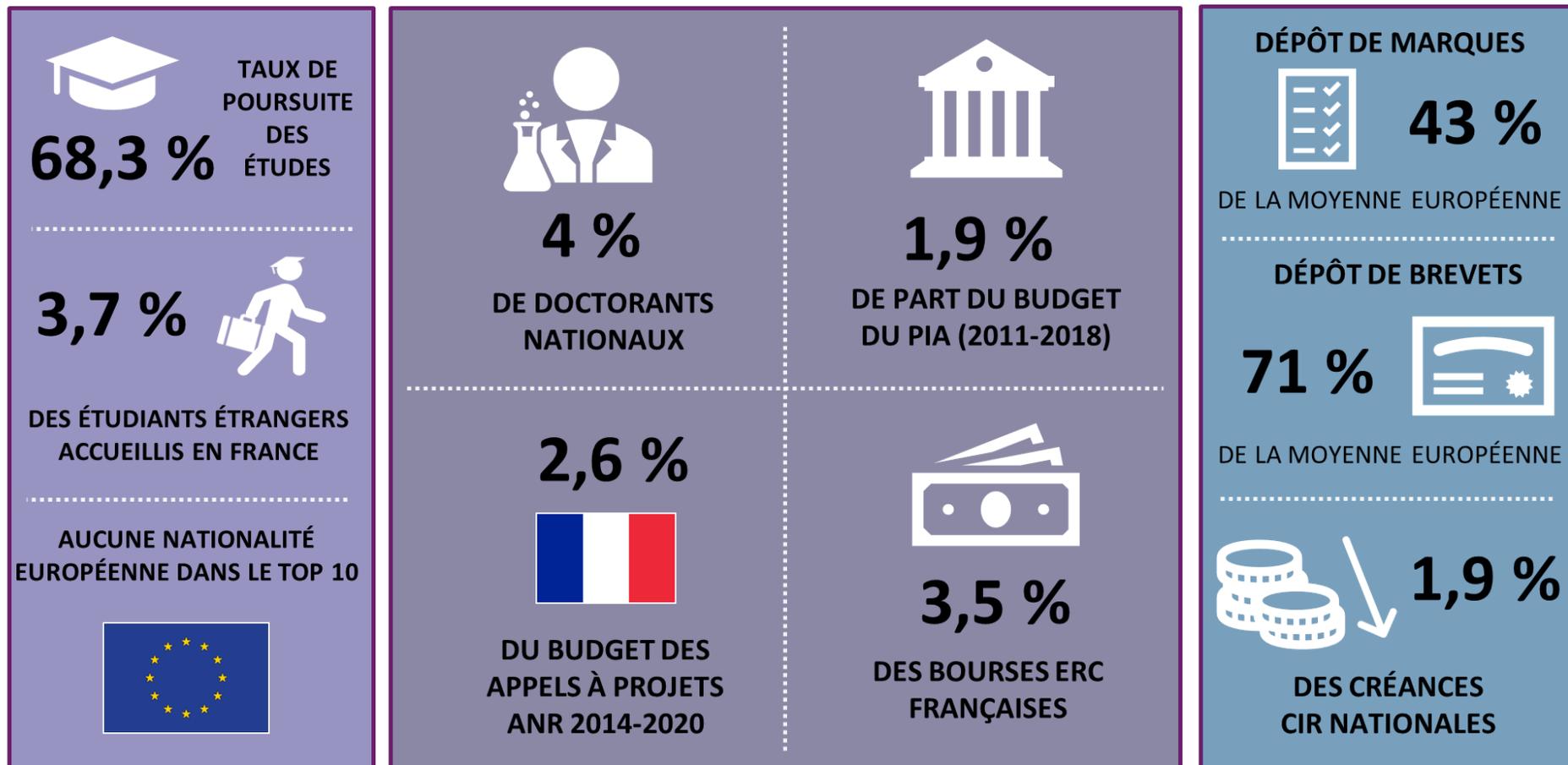
Stratégie Régionale ESRI

4

Enseignement Supérieur, Recherche et Innovation : Atouts et forces



Enseignement Supérieur, Recherche et Innovation : Marges de progrès



Stratégie Régionale ESRI 2021-2027

Des convictions fortes

L'ESRI est le socle fondamental pour accroître l'agilité du territoire, créer de la valeur économique et réussir les transitions sociétales de notre territoire.

Offrir à l'ensemble des jeunes des parcours adaptés et ouvrir le champ des possibles dans l'accès à l'enseignement supérieur est une priorité qui sera servie par les 3 ambitions de la SRESRI.



Territoires

Doter le territoire régional de Campus attractifs et d'infrastructures numériques nécessaires dans cette économie de la connaissance et des compétences

Trajectoires

Accompagner des ambitions légitimes et fortes tant au niveau des talents individuels que des acteurs de l'enseignement supérieur et de la recherche

Transitions

Mobiliser toutes les forces vives de la région pour apporter des éléments de réponses aux multiples transitions actuelles et à venir

Stratégie Régionale ESRI 2021-2027



AMBITION I - TERRITOIRES

Investir dans un Plan Campus Régional pour doter les territoires de notre région de campus attractifs, ouverts sur la société, connectés avec le monde

3 OBJECTIFS

6 MESURES

AMBITION II - TRAJECTOIRES



Accompagner les trajectoires des ligériens pour révéler les talents et faire rayonner le territoire régional

3 OBJECTIFS

9 MESURES

NOUVELLE GOUVERNANCE

2 OBJECTIFS

6 MESURES

AMBITION III - TRANSITIONS

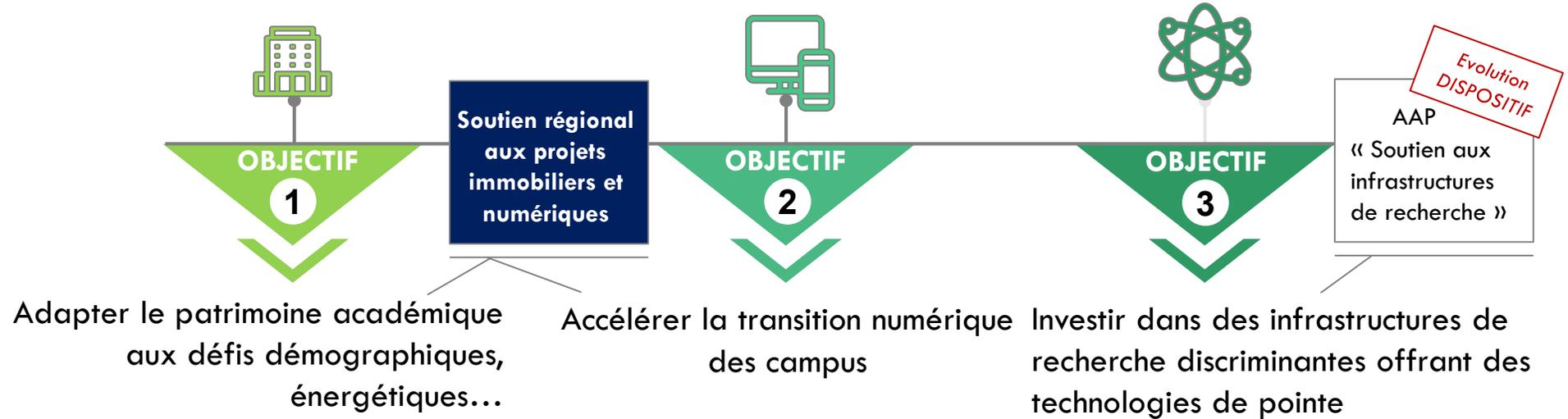


Mobiliser le potentiel académique pour anticiper et réussir les transitions économiques et sociétales

AMBITION I – TERRITOIRES

CPER
FEDER

Investir dans un Plan Campus Régional pour doter les territoires de campus attractifs, ouverts sur la société, connectés avec le monde



AMBITION I – TERRITOIRES

Les financements CPER, FEDER, Plan de Relance

CPER
2021-
2027

+58% de crédits
contractualisés **par rapport**
au CPER 2015-2020

118,83 M€ d'engagement de la Région dont :

Projet de Rénovation thermique des bâtiments
d'enseignement supérieur et de recherche : **57,8 M€**

Equipements scientifiques et innovation : **17,2 M€**

Contrat d'Avenir : nouveau QHU **36M€**, IRS **7,83 M€**

FEDER
2021-
2027

+ 9,5 M€ mobilisés pour la première fois sur sa composante
verte « Accélérer la transition vers une économie verte »

PLAN DE
RELANCE
Région
PAYS
de la
LOIRE



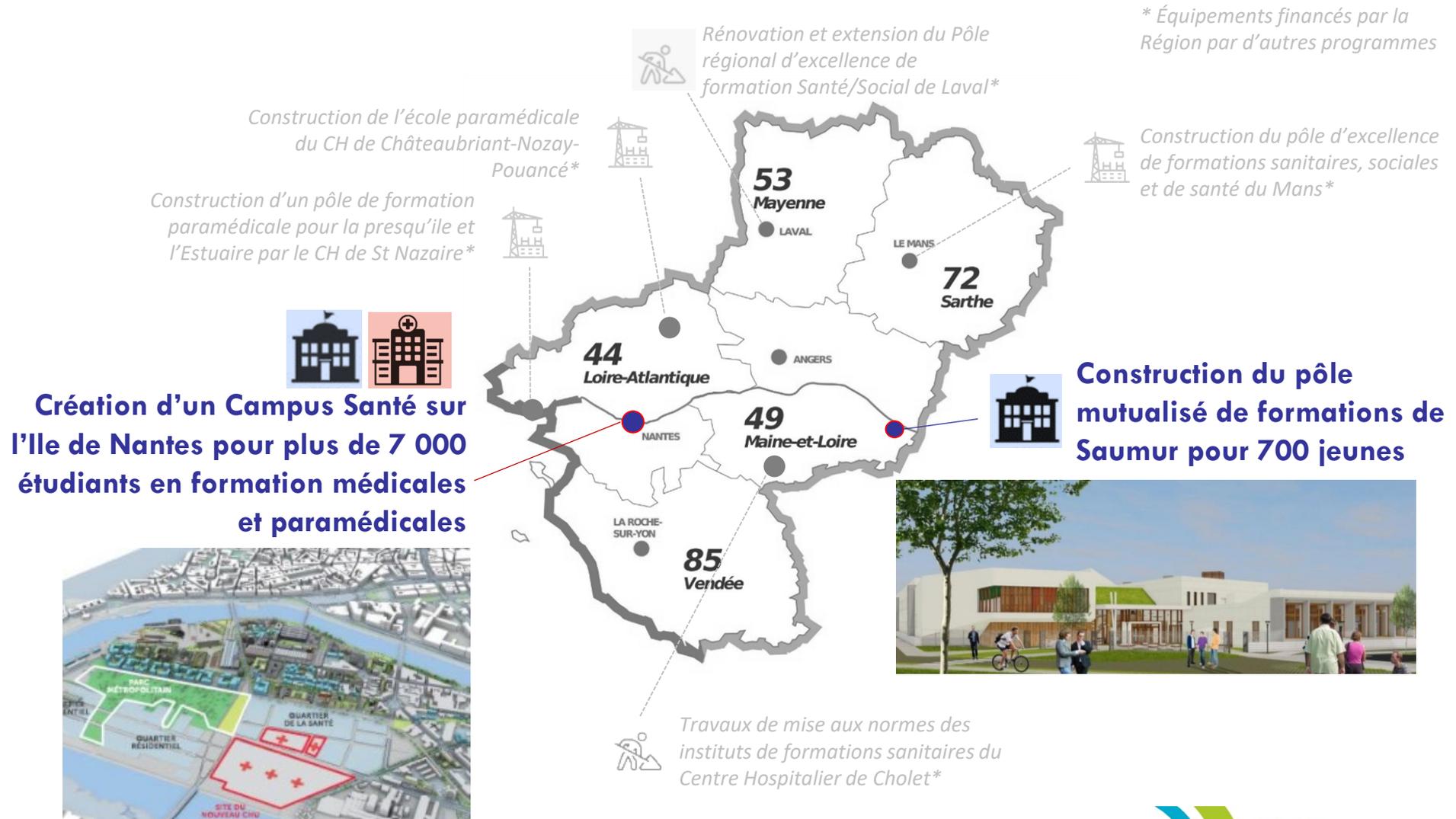
Mesure n° 139

5 M€
**POUR LA RÉNOVATION
THERMIQUE**
des bâtiments universitaires

Pour accompagner la **rénovation thermique des bâtiments universitaires**, en lien avec sa politique volontariste de rénovation énergétique des bâtiments sur l'ensemble du territoire régional, **la Région proposera une enveloppe complémentaire de 5 M€.**

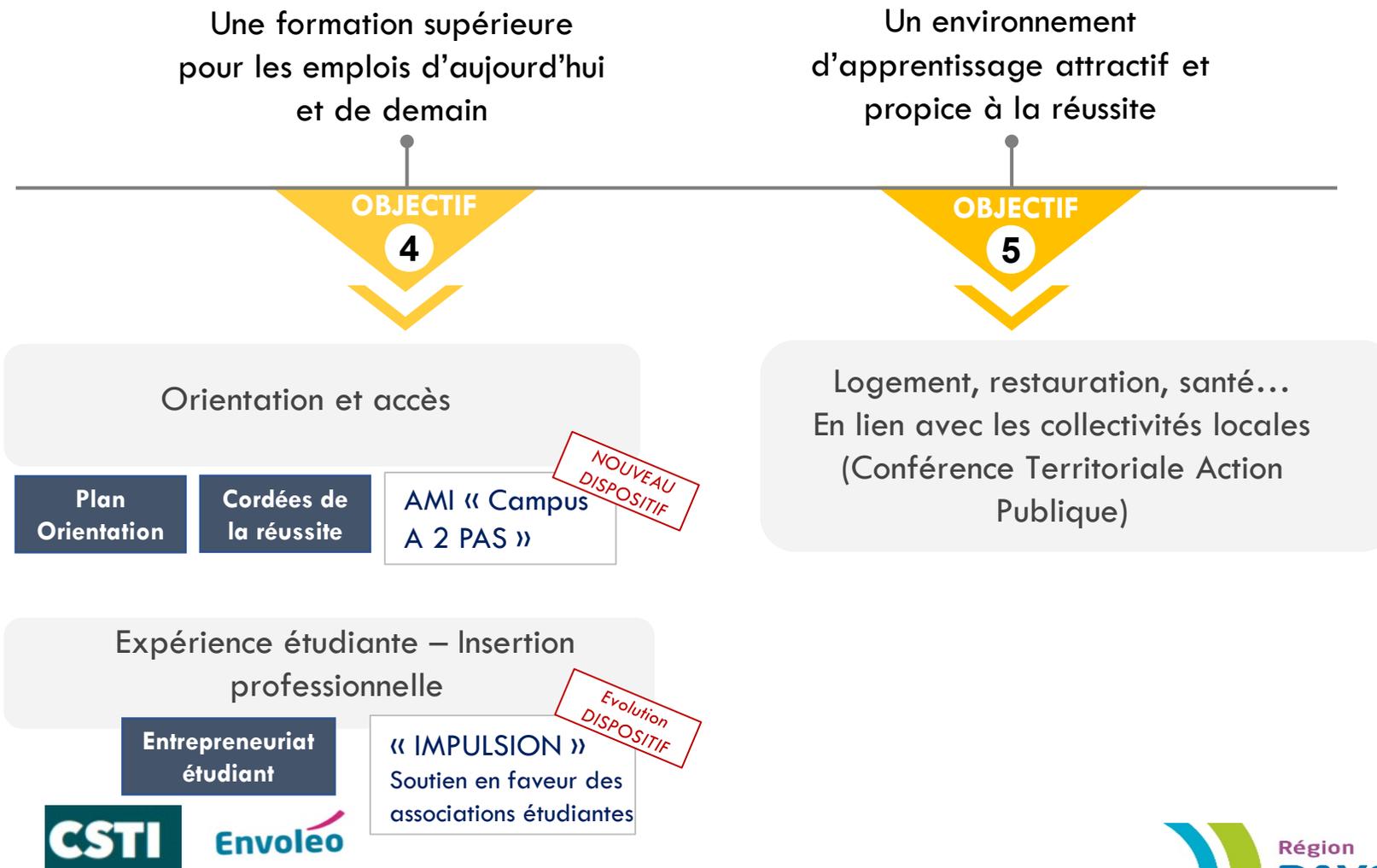
AMBITION I – TERRITOIRES

Investir dans des campus et des pôles mutualisés en santé



AMBITION II – TRAJECTOIRES

Accompagner les trajectoires des ligériens pour révéler les talents et faire rayonner le territoire régional



AMBITION II – TRAJECTOIRES

Accompagner les trajectoires des ligériens pour révéler les talents et faire rayonner le territoire régional

L'accompagnement des ambitions individuelles et collectives



AMBITION III – TRANSITIONS

Mobiliser le potentiel académique pour anticiper et réussir les transitions économiques et sociétales

Les transitions économiques



PO FEDER SRI-SI

Alimentation - bioressources

Technologies avancées de production

Thérapies de demain et santé

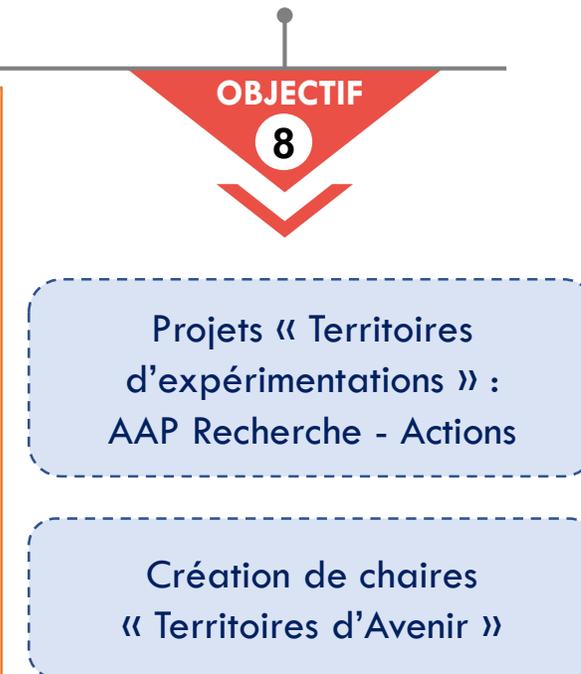
Economie maritime

Technologies numériques

Energies de demain

Design et industries culturelles et créatives

Les transitions sociétales



Focus sur les appels à projets

RÉCAPITULATIF DES PREMIERS DISPOSITIFS en déclinaison de la SR-ESRI

DISPOSITIFS RECONDUITS (OU AJUSTÉS)	NOUVEAUX DISPOSITIFS	DISPOSITIFS ARRÊTÉS
Soutien régional aux projets immobiliers et numériques	AAP « Soutien aux infrastructures de recherche »	AAP Equipements
AAP « Allocations doctorales cofinancées »	AAP « Trajectoire nationale »	AAP Paris Scientifiques
PULSAR l'Académie des jeunes chercheurs en Pays de la Loire	Contractualisation : Synergies et complémentarités avec les agences de moyens et établissements	
Étoiles Montantes	AAP « Trajectoire européenne et internationale de la recherche ligérienne »	
Connect Talent		
AAP « Chaires régionales d'application »		
EXP'R	AAP « Démonstrateurs académiques de recherche »	
	VOLET « Thèses Tandem aux Thèses Cifre »	
Colloques		
AAP Sciences Société		

CALENDRIER 2021 DES DISPOSITIFS

CALENDRIER DES AAP REGIONAUX ENSEIGNEMENT SUPERIEUR RECHERCHE & INNOVATION (ESRI) - Année 2021

NOUVEAUX DISPOSITIFS <i>nouveau</i> DISPOSITIFS RENOUVELES	DEPOT DES DOSSIERS ^{(1) (2)}	Session de vote des dispositifs	COMMISSION PERMANENTE D'ATTRIBUTION DES SUBVENTIONS
Démonstrateurs académiques <i>nouveau</i>	3 relèves annuelles : 1/03 - 1/07 - 1/11	Juillet 2020	Suivant les relèves
PULSAR	Vendredi 9 avril 2021	Dispositif prolongé	SEPTEMBRE 2021
Appels à projets R&D collaborative	Deux relèves annuelles : 15/04 et 15/09/2021	Dispositif prolongé	Suivant relèves
Soutien aux infrastructures de recherche <i>nouveau</i>	Mardi 20 avril 2021	Décembre 2020	SEPTEMBRE 2021 ou NOVEMBRE 2021
Trajectoire Nationale de la recherche ligérienne (AAPG 2021) ⁽³⁾ <i>nouveau</i>	Suivant publication des résultats des appels auxquels s'adosse le règlement d'intervention.	Décembre 2020	NOVEMBRE 2021 Les projets lauréats de l'AAPG 2020 ou de l'appel RA-Covid pourront bénéficier d'un soutien au premier semestre 2021.
Etoiles Montantes	Mardi 20 avril 2021	Dispositif prolongé	SEPTEMBRE 2021
Trajectoire Européenne et Internationale – Volet Soutien au développement de Masters européens et internationaux <i>nouveau</i>	Vendredi 30 avril 2021	Décembre 2020	SEPTEMBRE ou NOVEMBRE 2021
Sciences et Société	Vendredi 30 avril 2021	Décembre 2020	SEPTEMBRE 2021
Trajectoire Européenne et Internationale – Volet Recherche <i>nouveau (en construction)</i>	A partir du 28 mai, au fil de l'eau	Mai 2021	SEPTEMBRE 2021
Allocations doctorales cofinancées	Vendredi 4 juin 2021	Décembre 2021	SEPTEMBRE 2021
CONNECT TALENT	Dépôt des dossiers / instruction / décision au fil de l'eau		

CALENDRIER 2021 DES DISPOSITIFS (suite)



Soutien aux manifestations scientifiques	Dépôt des dossiers / instruction / décision au fil de l'eau		
Chaires industrielles	Dépôt des dossiers / instruction / décision au fil de l'eau		
Exp'R	Dépôt des offres de stage par les entreprises en continu - Dépôt des candidatures des étudiants en continu	Dispositif prolongé	Décision d'attribution des subventions aux entreprises deux fois par an : SEPTEMBRE ET NOVEMBRE 2021
<u>A destination des collectivités</u>			
Campus Connectés « A 2 PAS » <i>nouveau</i>	Vendredi 30 avril 2021	Décembre 2020	SEPTEMBRE ou NOVEMBRE 2021
<u>A destination des associations</u>			
Dispositif « Impulsion » - soutien aux associations étudiantes pour l'insertion professionnelle des étudiants <i>nouveau</i>	30 juin 2021	Décembre 2020	SEPTEMBRE ou NOVEMBRE 2021

POUR
INFORMATION

- (1) Les liens vers le portail régional des aides ainsi que les trames ou documents nécessaires au dépôt des demandes seront communiqués directement sur le site internet de la Région deux mois environ avant les dates de dépôt. Vous êtes invités à vous y connecter. Il est rappelé que le dépôt sera à faire par l'établissement bénéficiaire de la subvention.
- (2) Les dépôts sont possibles jusqu'à minuit du jour indiqué sur le présent calendrier.
- (3) Les projets lauréats de l'AAPG 2020 ou de l'appel RA-Covid pourront bénéficier d'un soutien au premier semestre 2021.

2. Informations

2.1. Évolution du P.C.A.

2.2 Retour du HCERES concernant le cycle licence

2.3 Elections ComUE

2-1 Évolution du P.C.A.

- **Réunions** : Les réunions sont organisées en distanciel de préférence.
- **Gestion des absences** : Les personnels identifiés comme cas contact, ou devant assurer la garde de leur.s enfant.s (hors période de congés de l'agent) peuvent être placés en Autorisation Spéciales d'Absence (ASA COVID).
- **Restauration / moments de convivialité**
 - Les salles de restauration et de pause sont réduites aux accès aux frigos, micro-ondes, évier,....
 - Lorsque la restauration sur place est inévitable, les personnels mangent seuls ou en extérieur. A l'intérieur, les fenêtres sont ouvertes en permanence dès que la salle est occupée.
- **Séminaires** : Les séminaires doivent exclusivement être réalisés en distanciel.

2-1 Évolution du P.C.A

- Concernant **les enseignements** : accueil **des étudiants** par groupes de 50 maximum avec 50% de la jauge de la salle et 20% de la jauge de l'Université.
- L'accès à la [Bibliothèque universitaire](#), **exclusivement sur réservation** est également maintenu.
- Les **évaluations prévues** dans le cadre d'enseignements dirigés (TD) ou de travaux pratiques (TP) peuvent être maintenues, **dans les mêmes conditions que les enseignements** et les étudiants en seront informés par leur scolarité.
- À l'exception des formations en santé, et des examens prévus pour les modules santé des licences permettant l'accès aux études de santé (L.AS), **les examens** prévus en présentiel durant les 4 prochaines semaines **seront reprogrammés à partir du 3 mai ou organisés à distance**. Les étudiants en seront informés par leur service de scolarité.
- Les **activités de soutien** des étudiants en groupes de **moins de dix personnes** sont maintenues.
- Le [Sumpps](#) **reste ouvert** et les étudiants peuvent notamment le contacter pour des examens de [dépistage Covid](#), mais aussi pour tout autre problème de santé, et en cas de difficultés psychologiques.

2-1 Évolution du P.C.A

Depuis le 1^{er} avril, 50 capteurs mobiles sont installés et utilisables sur tous les sites couverts par le réseau wifi Eduroam.

Certains sont fixés là où le risque de contamination est accru, comme les salles de restauration, de cours et d'examen. Il sera également possible d'en emprunter auprès des *BU*.

Trois couleurs (verte, orange et rouge) apparaissent sur le capteur et s'allument en fonction du taux de CO₂.

POUR INFORMATION

2 -2 Evaluation de l'offre de formation

Retour sur l'évaluation HCERES du 1^{er} cycle

⇒ Réponses aux erreurs factuelles, avant le 18 avril ;

⇒ Autres observations, avant le 28 avril.

⇒ Evaluation à prendre en compte dans le cadre de la préparation de la future offre de formation.

2 -2 Evaluation de l'offre de formation – Principaux points forts

- **Stratégie de réussite étudiante** : l'établissement a conçu et mis en œuvre un processus information/orientation/accueil/accompagnement avec plusieurs dispositifs cohérents et complémentaires.
- **Equilibre fructueux** entre d'une part, une politique globale impulsée par la gouvernance, avec des priorités claires, et d'autre part des initiatives et des choix réalisés par les équipes pédagogiques au plus près du terrain.
- **Dynamique** bien ancrée d'innovation et d'ajustements permanents en vue d'améliorer l'offre de formation est bien ancrée au sein des équipes pédagogiques et dans les différents lieux de gouvernance.
- **Equipes pédagogiques et administratives** sont pleinement impliquées et mobilisées et font preuve de dynamisme et d'innovations.

2 -2 Evaluation de l'offre de formation – Principaux points faibles

- Objectifs et suivi de la mise en œuvre de la démarche qualité insuffisamment définis : son organisation manque encore de clarté et de formalisation, et le déploiement de l'ensemble du cycle reste hétérogène et incomplet.
- Démarche de professionnalisation encore insuffisante, en licence générale surtout (finalités et moyens de la (pré)professionnalisation restent inaboutis – stages notamment-) mais aussi parfois en licence professionnelle (alternance, apprentissage notamment).

2 -2 Evaluation de l'offre de formation – Recommandations

- Continuer d'entretenir le délicat équilibre et la dynamique à l'oeuvre entre d'une part les pratiques, choix et expérimentations des composantes et des équipes pédagogiques, et la définition et l'impulsion par la gouvernance de l'université d'une politique globale claire, cohérente et partagée au niveau de l'établissement
- Se focaliser désormais davantage sur le déroulement et le contenu des formations elles-mêmes : par exemple la flexibilité des cursus, les finalités et moyens de la (pré)professionnalisation et d'une approche centrée sur les compétences, la poursuite du développement de l'alternance, l'engagement étudiant au service de sa réussite, la transformation pédagogique, etc.

2 -2 Evaluation de l'offre de formation – Recommandations

➤ **Dans le domaine de la démarche qualité :**

- Définir des objectifs
- Assurer le suivi des indicateurs correspondants
- Mieux expliciter et formaliser le lien entre contrôle qualité et amélioration-évolution de l'ODF (circuits à définir)
- Liens plus solidifiés entre les activités de la DPE et les besoins des équipes pédagogiques
- Valorisation des réalisations et réussites déjà existantes pour contribuer efficacement au développement de l'évaluation des enseignements par les étudiants.

POUR INFORMATION

2-3 Élections COMUE

Rappel du calendrier électoral :

Élections à distance **du 21 avril 9h au 22 avril 17h**, à distance.

Le dépouillement se tiendra **le 22 avril 2021 à 17h après la clôture du scrutin.**

L'administrateur provisoire proclamera les résultats du scrutin au plus tard le 25 avril 2021.

2-3 Élections COMUE

Sont candidats de l'Université d'Angers aux élections au Conseil d'administration :

- **COLLEGE 1**

- **Liste présentée par « construisons ensemble la COMUE » :**

- Isabelle RICHARD
- Régis BARILLÉ
- Frédérique CHÉDOTEL
- Félicien LEMAIRE

- **Liste présentée par « Pour une COMUE humaine et éthique » :**

- Aubeline VINAY
- Clément CHAUVET

2-3 Élections COMUE

COLLEGE 2

- **Liste présentée par « construisons ensemble la COMUE » :**

- Mihaela BARREAU
- François HINDRE
- Anne REY
- Emmanuel BIOTEAU

- **Liste présentée par « Pour une COMUE humaine et éthique » :**

- Christophe DANIEL
- Aude Nuscia TAÏBI

2-3 Élections COMUE

COLLEGE BIATSS

- Liste présentée par « construisons ensemble la COMUE » :

- Laurent BORDET
- Elsa VINCENT
- Thierry OGER

- Liste présentée par « Pour une COMUE humaine et éthique » :

- Claudie SEGRETAIN
- Corinne LEFRANÇOIS

COLLEGE USAGERS

- Liste présentée par « **BOUGE TA COMUE avec la Fé2A** »

- Angèle DELPECH
- Romain ZAKRAJSEK
- Linh NGUYEN PHUONG
- Hugo DUVAL

- Soutiens : Fé2A, FAGE, AFJEM

POUR INFORMATION

3. Approbation du procès-verbal du CA

3.1 Procès-verbal du CA du 11 mars 2021– VOTE

4. Prospective et moyens

- 4-1 Lignes directrices de gestion relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels - **VOTE**
- 4-2 Lettre de politique des moyens 2022-2024 - **VOTE**
- 4-3 Financements CVEC : bilan des actions conduites en 2020 – **VOTE**
- 4-4 Contribution de l'Université d'Angers à la ComUE Angers-Le Mans - **VOTE**
- 4-5 Dossiers d'admissions en non-valeur - **VOTE**
- 4-6 Cadrage des cadeaux de courtoisie - **VOTE**

4-1 Lignes directrices de gestion (LDG) – promotion et valorisation des parcours professionnels

Les LDG Promotion et valorisation des parcours professionnels déterminent les orientations générales en matière de politique de promotion du MESRI ainsi que les procédures de gestion des demandes individuelles de promotion.

Les LDG édictées par le MESRI s'appliquent aux enseignants-chercheurs ainsi qu'aux personnels BIATSS des filières ITRF et Bibliothèques.

Pour les enseignants des 1^{er} et 2nd degré ainsi que pour les personnels BIATSS de la filière ATSS exerçant dans l'enseignement supérieur, une autre LDG ministérielle spécifique au MENJ s'applique.

Ces LDG ministérielles et académiques peuvent être précisées par des **LDG édictées par l'université** sous réserve expresse des conditions suivantes :

- être **compatibles** avec les LDG ministérielles
- être **légales** (conformité au droit et aux statuts des corps concernés)
- être **pluriannuelles** (max 5 ans)
- être soumises à **l'avis du CT** (principe de dialogue social)
- être **publiées** (principe de transparence vis-à-vis des agents concernés)



4-1 Lignes directrices de gestion (LDG) – promotion et valorisation des parcours professionnels

Le contenu réglementaire des LDG en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels est fixé par l'article 12 du décret n°2019-1265.

En matière de promotion et de valorisation des parcours, les LDG fixent :

- 1° - les **orientations** et les **critères généraux** pris en compte pour les promotions au choix dans les corps et grades.
- 2° - les **mesures favorisant l'évolution professionnelle** des agents et leur **accès à des responsabilités supérieures**.

Ces orientations visent notamment à :

- 1° - à préciser les modalités de prise en compte de la **valeur professionnelle** et **acquis de l'expérience professionnelle** des agents (diversité du parcours et des fonctions exercées, les formations suivies, les conditions particulières d'exercice attestant de l'engagement professionnel, de la capacité d'adaptation et de l'aptitude à l'encadrement d'équipe).
- 2° - à assurer **l'égalité entre les femmes et les hommes** dans les procédures de promotions en tenant compte de la situation du vivier, c'est-à-dire de la part respective des femmes et des hommes dans les corps et grades concernés.

4-1. Lignes directrices de gestion (LDG) – promotion et valorisation des parcours professionnels

5 réunions du groupe de travail de décembre à mars qui ont donné lieu à la rédaction d' :

-1 document de référence présentant les **orientations et principes communs** applicables aux enseignants et enseignants-chercheurs ainsi qu'aux personnels BIATSS de l'université qu'ils soient titulaires ou contractuels en CDI.

-6 annexes propres à chaque population afin de tenir compte des **spécificités** de chacune d'elle.

- 1a: Promotions et valorisation des parcours professionnels des EC
- 1b: Promotions et valorisation des parcours professionnels des E du 2nd degré
- 1c: Promotions et valorisation des parcours professionnels des E du 2nd degré en CDI
- 2a: Promotions et valorisation des parcours professionnels des BIATSS des filières ITRF et Bibliothèque
- 2b: Promotions et valorisation des parcours professionnels des BIATSS de la filière ATSS
- 2c: Promotions et valorisation des parcours professionnels des BIATSS en CDI LIEN

Seules les parties encadrées en orange constituent les parties originales des LDG de l'établissement **et font l'objet de l'avis du CT**. Les parties non encadrées sont celles qui relèvent des LDG ministérielles (MESRI et MENJ).



4-1. Lignes directrices de gestion (LDG) – promotion et valorisation des parcours professionnels (pour avis)

Impact financier lié aux annexe 1c (enseignants contractuels du 2nd degré en CDI) et 2c (BIATSS contractuels en CDI sur emploi permanent).

La DPE évalue l'impact de la mise en place des nouvelles échelles de rémunération des contractuels en CDI à :

- **60K€** en 2022 si l'option retenue est d'attribuer le nouvel indice de rémunération à tous les agents contractuels en CDI à la date de leur prochain changement d'échelon (charge supplémentaire à prévoir en 2023 et 2024 pour les autres agents n'ayant pas changé d'échelon en 2022).
- **90K€** en 2022 si l'option retenue est d'attribuer le nouvel indice de rémunération correspondant au niveau détenu dans leur échelle de rémunération à tous les agents contractuels en CDI à compter du 01/01/2022 (sans conditions).

C'est cette dernière option qui a été retenue

4-1. Lignes directrices de gestion (LDG) – promotion et valorisation des parcours professionnels

- Avis du CT du 8/4 : 4 voix pour et 6 abstentions
- Si validation du CA, application des LDG au 16/4/2021 pour le document de référence et les annexes 1a, 1b, 2a, 2b
- Si validation du CA, application des LDG au 1/1/2022 pour les annexes 1c et 2c.

POUR VOTE

4-2 Lettre de politique des moyens 22-24

Un outil au service de la contractualisation interne

- Poursuite de la démarche de contractualisation interne sous la forme de CPOM avec les composantes, les services communs et les pôles recherche (dialogue équivalent avec les directions centrales)
- Conservation d'outils permettant un suivi fin des emplois, des budgets et des projets :
 - Rencontres bilatérales
 - Préparation par les services centraux des matrices ad hoc

Un contexte 2021 particulier

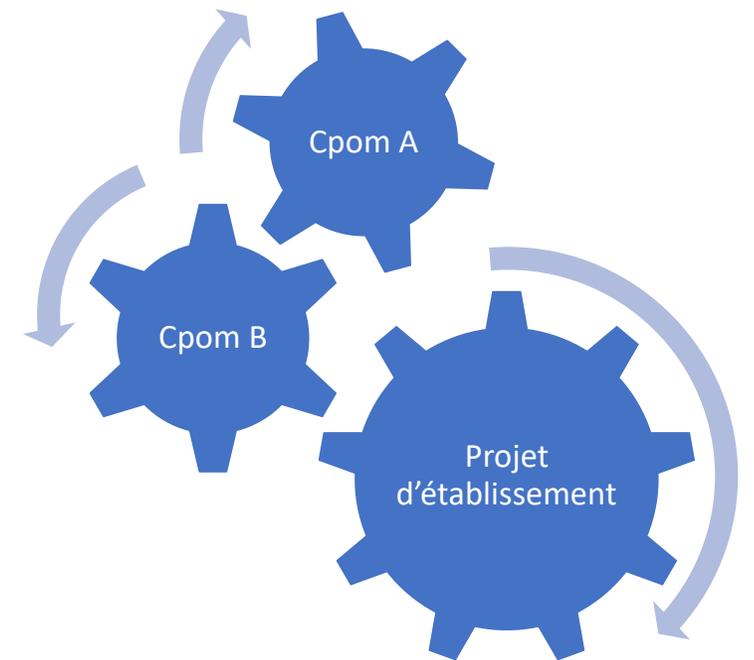
Rédaction des CPOM 22-24

Rédaction du projet d'établissement

Mise en œuvre de la COMUE

Préparation d'une nouvelle contractualisation avec la région
(nouveau SRESRI, CPER)

Mesures nationales (Plan de relance,
LPR, LDG, DSG,...)



Plan de rédaction de la lettre de politique des moyens

- I Introduction générale, contexte
- II Détail des éléments déjà identifiés du projet d'établissement
 - Libérer du temps pour la recherche
 - Imaginer les campus de demain
 - Valoriser nos formations et notre recherche
 - Renforcer l'attractivité de nos masters
 - 3 enjeux transversaux

Plan de rédaction de la lettre de politique des moyens

- III Précise un ensemble d'éléments spécifiques du dialogue RH
- Orientations RH en appui aux nombreux schémas du périmètre RH: Handicap, égalité, HRS4R, LDG,....
- IV Amélioration continue/démarche qualité
 - Poursuite des actions mises en place pour évaluer et prévenir les risques
 - Engager des démarches qualité sur nos activités cœur de métier, notamment enseignement et vie de campus...
 - Adopter une rédaction « compatible démarche qualité » chaque fois que possible;

Avis du CT du 8 Avril : 6 abstentions et 4 oppositions

Résultat des votes du Conseil académique du 12 avril 2021 : adoptée à la majorité avec 51 voix pour et 5 abstentions

POUR VOTE

4.3 Bilan usage CVEC 2020

Rappel

- Un bilan réel de l'utilisation de la CVEC 2020 à présenter devant les instances
 - En GT CVEC (16/02)
 - En commission CVET (18/02)
 - En CFVU (12/04)
 - En CA (15/04)

INITIATIVES ET VIE ETUDIANTE

Action	Prévisionnel	Réalisé
FSDIE	107 570 €	52 603,51€
Aide à la mobilité	50 000 €	54 554 €
La Parenthèse	15 000 €	8 320,78 €
Living Center BUA	200 000 €	200 000 €
Mission égalité	5 000 €	4 438,18 €
Communication	5 000 €	12 000 €
Mobilier Espaces étudiants BUA	0	7 217,67 €
Total	385 570 €	339 134,09 €

SPORT

Action	Prévisionnel	Réalisé
Pack gratuit	150 000 €	150 000 €
Parcours Santé (provision)	160 532 €	160 532 €
Masse salariale (33%)	9 500 €	9 325, 28 €
Aménagement SUAPS pour Spectacurieux	25 000 €	0 €
Covid – Matériel Tournage	0 €	5 076 €
Total	345 032 €	324 933 €

SANTE

Action	Prévisionnel	Réalisé
Médecine préventive	158 505 €	158 505 €
Logiciel de RDV	10 000 €	0 €
Masse salariale infirmière de prévention	31 047 €	30 805,20 €
Masse salariale Augmentation Quotité de travail	10 000 €	22 834,76 €
Masse salariale Renforcement service sanitaire	12 574	13 202,16 €
Accueil téléphonique	27 600 €	0 €
Total	249 726,00 €	225 347,12 €

CULTURE

Action	Prévisionnel	Réalisé
Carte culture	45 000 €	44 822, 86 €
Campus Day	60 000 €	0 €
Spectacurieux	30 000 €	18 538,50 €
Galleries Exposition	32 000 €	23 982,06 €
Equipement Le Quatre	50 000 €	63 450, 71 €
Masse salariale Initiatives étudiantes	29 344 €	32 045,89 €
Masse salariale Régisseur	27 483 €	27 715, 41 €
Total	273 827 €	210 555,43 €

POLITIQUES SOCIALES

Action	Prévisionnel	Réalisé
10% CVEC Politique sociale	142 000 €	←
Relais Handicap (contrats étudiants)	0 €	4869,20 €
Masse salariale Assistant.e service social	23 500 €	21 092,95 €
Logement étudiant	0 €	43 173,32 €
Contrats étudiants Accueil rentrée	0 €	25 738,26 €
Covid – Aide d’urgence	0 €	21 450 €
Covid – Dépenses sanitaires (Gel, masques)	0 €	130 786,60 €
Covid – Emploi étudiants	0 €	2 329,32 €
Covid – Assistance numérique	37 500 €	55 273, 00 €
Total	203 000,00 €	304 712,65 €

Une somme non ventilée par action, mais intégrant une volonté politique

- **Actions dédiées**
- **Aides financières**
- **Soutien RH (renforcement service social)**

En résumé

Initiative & Vie étudiante	Sport	Santé	Culture	Social	Total
339 134,09 €	324 933 €	225 347,12 €	210 555,43 €	304 712,65 €	1 404 682,57 €
- 46 435,91 €	- 20 098,72 €	-24 378,88 €	- 63 271,57 €	101 712,65 €	- 52 472,43 €

Dont Masse salariale :

157 021,65 € soit 9,75% (hors contrat étudiant)

En résumé

- Des actions prévues, réalisées
- Des actions prévues, annulées
- Des actions non prévues, mises en œuvre

- Un reliquat cumulé sur 2018-2020 de :
 - **156 093,57 €**
- Quelle utilisation de ce reliquat ?
 - Sujet discuté en commission CVEC le 6 avril, fera l'objet d'un vote en commission CVEC du 18 mai 2021 et en CVET du 3 juin 2021.

En résumé

Initiative & Vie étudiante	Sport	Santé	Culture	Social	Total
339 134,09 €	324 933 €	225 347,12 €	210 555,43 €	304 712,65 €	1 404 682,57 €
- 46 435,91 €	- 20 098,72 €	-24 378,88 €	- 63 271,57 €	101 712,65 €	- 52 472,43 €

Dont Masse salariale :

157 021,65 € soit 9,75% (hors contrat étudiant)

Avis de la CVET du 25 mars : Unanimité

Résultat des Votes de la CFVU du 12 avril : Unanimité avec 35 Voix pour

POUR VOTE

4.4 Contribution de l'Université d'Angers à la ComUE Angers-Le Mans

- Rappel de la note de l'ordonnateur présentée lors du Conseil d'administration provisoire du 4 Février 2021 :

La prévision de recettes s'appuie :

- Sur la subvention pour charge de service public négociée avec l'Etat dans le cadre du dialogue stratégique de gestion.
- Il est attendu une subvention à hauteur de 200 K€ qui devra participer au soutien de projets formation-recherche dont les modalités seront à définir par les instances de gouvernance de la ComUE. Elle permettra de lancer symétriquement à l'AAP Formation-Recherche, un AAP en direction des étudiants dont les modalités seront également à préciser par les instances de la ComUE.
- Sur d'autres financements publics négociés auprès des collectivités locales (Région, Agglomérations, Départements) et des établissements de la ComUE (UA et LMU). Il est attendu 300 K€, **dont 100 K€ via les cotisations des deux universités.**

**POUR
VOTE**

Il est proposé que les deux Universités s'acquittent chacune d'un montant annuel de 50 000 €. Cette contribution sera réglée chaque année pendant 3 ans.

Cette contribution comprend les différents apports (essentiellement RH) de l'UA pour la COMUE.

4.5 Dossier d'admission en non-valeur

- Proposition d'admission en non-valeur des créances de l'université dont le recouvrement ne peut être effectué pour cause d'insolvabilité ou d'absence après recherches infructueuses des débiteurs.
- Deux dossiers sont présentés, pour un montant total de **1869 €**

POUR VOTE

4.6 Cadrage des cadeaux de courtoisie

Il est demandé aux membres du Conseil d'administration d'approuver la prise en charge de certaines dépenses engagées à l'occasion d'événements particuliers et d'autoriser le Président de l'Université à engager les dépenses suivantes :

Dans le cadre de la gestion des ressources humaines et dans la limite de **150 €**, par bénéficiaire et par événement :

- Achat de cadeaux/cartes cadeaux de départ de l'Université (retraite, mutation, démission, fin de contrat...) ;
- Achat de gerbes de deuil au bénéfice d'un personnel de l'Université ;
- Achat de médailles et décorations au bénéfice d'un personnel de l'établissement ;
- Frais engagés au bénéfice de personnels de l'Université (repas de service, cadeaux aux personnels,), dans la limite d'un plafond forfaitaire de 30 € par repas ou cadeau.

4.6 Cadrage des cadeaux de courtoisie

Dans le cadre des politiques promotion du mérite et de relations publiques et dans la limite de **150 €** par bénéficiaire et par événement :

Achat de cadeaux de bienvenue dans le cadre de l'accueil à l'Université de personnalités extérieures ;

Achat de cadeaux de courtoisie pour une ou plusieurs personnalités extérieures dans le cadre du déplacement à l'extérieur des personnels de l'Université ;

Achat de médailles et décorations au bénéfice d'une personnalité extérieure contribuant ou ayant contribué aux missions de service public ou au rayonnement de l'Université ;

Achat de gerbes de deuil au bénéfice d'un étudiant ou d'une personnalité extérieure ayant contribué aux missions de service public ou au rayonnement de l'Université.

POUR VOTE

5. Enseignement et vie étudiante

5-1 Cadrage de la future offre de formation du deuxième cycle – **VOTE**

5-2 Révision des rémunérations des contrats étudiants – **VOTE**

5-3 Calendrier universitaire 2021-2022 – **VOTE**

5-4 Création du D.U. Soins intensifs et évacuation aériennes – Faculté de santé - **VOTE**

5-1 – Cadrage offre de formation Masters

Document de synthèse permettant de donner des directions et un cadre pour la construction de l'offre de formation master

Rappel des règles nationales et des objectifs que l'UA souhaite se donner.

Prise en compte des conclusions du séminaire Master du 20 janvier 2021.

5-1 – Cadrage offre de formation Masters

Contexte réglementaire national

Architecture globale de l'OF : une déclinaison la plus lisible possible

Attirer dans nos masters de publics variés et d'excellents étudiants :

- **Rendre l'offre visible et attractive :**
 - site internet offre de formation à jour ;
 - syllabus à disposition (français et anglais)
 - JPO Master

- **Développement de micro masters:**
 - Qq UE proposés à distance et en anglais
 - Pour étudiants de L3 ou internationaux

5-1 – Cadrage offre de formation Masters

Organiser l'équipe pédagogique et assurer la soutenabilité de l'OF

- Procédure d'admission en capacité d'accueil :
 - Être précis sur les attendus
 - Des capacités d'accueil en cohérence avec les exigences de la formation, de l'insertion pro, du vivier de candidats

- Volumes horaires et soutenabilité de l'offre :
 - Pas de cadre réglementaire national, proposition de reprise des volumes horaires issus du précédent cadrage
 - Nécessité d'évaluer la charge de travail étudiant (max 3000h sur les 2 années , stage et travail personnel compris)
 - Si évolution du coût total de l'offre de formation, augmentation limitée s'inscrivant dans 3 objectifs:
 - Renforcer continuum master-doctorat
 - Déployer des enseignements en langue étrangère
 - Déployer des enseignements hybrides à distance

- Conseils de perfectionnement

5-1 – Cadrage offre de formation Masters

➤ Assurer les transitions :

- Continuum licence / master
 - Articuler l'offre de master avec les parcours type double licence
 - Développer des micro masters
- Passerelles : admission de publics hors licences générales avec des parcours personnalisés
- Continuum master / doctorat
 - Orientation progressive vers la recherche
 - Modules plus spécifiques de préparation au doctorat (mutualisation entre masters d'un même champ disciplinaire)
 - Participation des doctorants dans les activités d'enseignement de master
 - Développement de parcours type « Graduate Program »

➤ Modularisation accrue :

- Déclinaison de tous les masters en blocs de compétence
- Transformation des pédagogies

5-1 – Cadrage offre de formation Masters

➤ **Multiplier les expériences valorisables :**

- Expériences en milieu professionnel et stages
 - Minimum de 6 mois de stage sur l'ensemble du master (minimum 8 semaines en M1)
- Valorisation de l'engagement étudiant ;

➤ **Internationalisation des formations**

- Cohérence avec la politique d'accueil et d'échanges internationaux :
 - S'appuyer sur les partenariats déjà établis ;
 - Développer des actions dans le cadre Erasmus+ ;
 - S'inscrire dans la stratégie Bienvenue en France.
- Développer des cours et des parcours en anglais

5-1 – Cadrage offre de formation Masters

➤ Favoriser l'insertion professionnelle

- Favoriser l'alternance
- Intégrer dans les maquettes une des UE des compétences transversales mises en place pour le DU « Votre avenir 2021 »
- Sensibilisation à l'entrepreneuriat

➤ Conventionnements

- Partenariats
- Coaccréditations

Résultats des votes en Conseil Académique du 13 avril 2021 : adopté à l'unanimité avec 59 voix pour.

POUR VOTE

5-2 révision des rémunérations des contrats étudiants

Il s'agit principalement de remettre à jour certains éléments de la note sur les modalités de rémunération des contrats étudiants votée par le CA le 1^{er} juillet 2010.

- au niveau des références réglementaires (codification du décret 2007-1915 dans le Code de l'Education aux art. L811-2 et D811-1 à D811-9) introduisant certaines modification mineures au niveau des missions 5° et 6°
 - 5° Appui aux personnels des bibliothèques **et des autres services**
 - 6° Animations culturelles, artistiques, scientifiques, sportives et sociales ; **actions dans le domaine de la promotion de la santé et du développement durable**
- au niveau de la mise à jour du lien vers le site web de l'UA
- **au niveau des taux de rémunération : ajout d'un taux intermédiaire (1,3 fois le SMIC) pour les étudiants appelés à intervenir au niveau du centre d'appel d'appui au numérique mis en place de manière expérimentale à compter d'avril pour aider les étudiants.**

Avis du CT réuni le 8 avril 2021 : unanimité avec 10 voix pour.

POUR VOTE

5-3 Calendrier universitaire 2021-2022 – vote

Date administrative de début d'année universitaire

Mercredi 1^{er} septembre 2021

Dates limites de réunion des jurys 2ème session

Le conseil de gestion peut imposer une date antérieure à celle proposée dans le calendrier officiel

	2021/2022
Licence	Vendredi 16 septembre 2022
Master 1	Vendredi 23 septembre 2022
Licences professionnelles	Vendredi 14 octobre 2022
Master 2	Vendredi 25 novembre 2022



5-3 Calendrier universitaire 2021-2022 – vote

Congés universitaires

	Vacances scolaires Académie de Nantes (zone B)	Vacances universitaires Université d'Angers
Toussaint	Fin des cours samedi 23 octobre, reprise lundi 8 novembre 2021	Fin des cours samedi 23 octobre, reprise mardi 2 novembre 2021
Noël	Fin des cours samedi 18 décembre 2021, reprise lundi 3 janvier 2022	Fin des cours samedi 18 décembre 2021, reprise lundi 3 janvier 2022
Hiver	Fin des cours samedi 5 février, reprise lundi 21 février 2022	Fin des cours samedi 12 février, reprise lundi 21 février 2022
Printemps	Fin des cours samedi 9 avril, reprise lundi 25 avril 2022	Fin des cours samedi 16 avril, reprise lundi 25 avril 2022

Périodes et modalités d'inscription

Clôture des inscriptions administratives

	2021/2022
Pluripass - L1 – L2 – L3 – LP - M1 – M2	Vendredi 24 septembre 2021
Etudiants de Master passant en jury de 2 ^{ème} session	Vendredi 1er octobre 2021
Formations en alternance	Vendredi 5 novembre 2021
Doctorat	Vendredi 26 novembre 2021

5-3 Calendrier universitaire 2021-2022

Inscriptions tardives

Traitées par les directeurs des composantes	Jusqu'au vendredi 22 octobre 2021 inclus
Date limite d'annulation d'inscription avec remboursement	Vendredi 8 octobre 2021 (formations débutant au 1 ^{er} semestre) Vendredi 18 février 2022 (formations débutant au 2 ^{ème} semestre)

Date limite d'arrivée tardive

Vendredi 1er octobre 2021

Date limite d'annulation d'inscription en PluriPASS

Vendredi 8 octobre 2021

(l'étudiant renonce à suivre les cours et à postuler aux filières santé)

Dépôt du dossier complet d'Accès Santé (comptage d'une chance) pour tous niveaux L1 LAS- L2 LAS- L3 LAS.

12 au 15 avril 2022



université
angers

5-3 Calendrier universitaire 2021-2022

Evènements Université d'Angers

Campus Day

Jeudi 23 septembre 2021

Opération « m'essayer c'est m'adopter »

Du mardi 2 au vendredi 5 novembre 2021

Second créneau possible pour les composantes qui le souhaitent :

Du lundi 7 février au vendredi 11 février 2022

Portes ouvertes

Samedi 29 janvier 2022

POUR VOTE

Approuvé par la CFVU du 25 janvier 2021 à la majorité avec 30 voix pour et 2 abstentions

Ajout de la date du dépôt du dossier complet pour les LAS à la CFVU du 15 mars 2021 : approuvé à l'unanimité avec 28 voix pour

5-4 Création du D.U. « soins intensifs et évacuations aériennes »

Objectifs de la formation :

- donner un complément de formation aux médecins et infirmiers exerçant dans les SAMU/SMUR, le Service de Santé des Armées, les compagnies d'assistance et de transports médicalisés privées pour prendre en charge tous types de situations et adapter ses connaissances au milieu aéronautique.
- permettre aux médecins et infirmiers formés d'organiser tout type d'évacuations sanitaires aériennes, aussi bien en avion de ligne qu'en vol affrété, en ayant les connaissances des contraintes liées à ces missions, en particulier sur les plans aéronautiques, financiers, politiques, logistiques et médicaux.
- Tarif (*formation continue uniquement*) : 1 800 € (ou tarif gratuit en lien avec la convention de partenariat avec la société Medic'Air International).

Création approuvée à la majorité avec 26 voix pour et 2 abstentions dans le cadre de la CFVU du 15 mars 2021.

POUR VOTE

6. Décisions prises par délégation du CA au Président

POUR INFORMATION

Le président rend compte, dans les meilleurs délais, au conseil d'administration des décisions prises en vertu de sa délégation (article L712-3 du code de l'Éducation)

Calendrier des prochains C.A.

- **20 mai 2021 à 14h30**
- **17 juin 2021 à 14h30**
- **8 juillet 2021 à 14h30**