

## DELIBERATION CA051-2022

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 les statuts et règlements de l'Université d'Angers, tels que modifiés le 30 septembre 2021 ;  
Vu la délibération n° CA003-2020 en date du 17 février 2020 relatif à l'élection du Président de l'Université d'Angers ;

**Vu les convocations envoyées aux membres du Conseil d'Administration le 28 juin 2022**

**Objet de la délibération : Procès-verbal du CA du 12 mai 2022**

**Le Conseil d'Administration, réuni en formation plénière le jeudi 7 juillet 2022, le quorum étant atteint, arrête :**

Le Procès-verbal du CA du 12 mai 2022 est approuvé.

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

Fait à Angers, en format électronique

**Christian ROBLÉDO**  
*Président de l'Université  
d'Angers*

Signé le 12 juillet 2022

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](http://www.telerecours.fr)

**Affiché et mis en ligne le : 13/07/2022**

**PROCÈS-VERBAL**  
**Conseil d'administration**  
**12 mai 2022**

*Soumis à l'approbation  
des membres du Conseil  
d'administration*

Le Conseil d'administration s'est réuni le 12 mai 2022, dans la salle du Conseil de la Présidence, sous la présidence de Monsieur Christian ROBLÉDO.

|  |   |
|--|---|
| ROBLÉDO Christian  | Présent   |
| AKIN Yahya Pasa<br><i>FRANZONE Ignacio</i>                     | Présent   |
| BAHRI Ekram<br><i>BODSON Maxime</i>                            | Excusé  |
| BARD Christine   | Excusée, a donné procuration à Madame RICHARD                       |
| BARILLÉ Régis  | Présent   |
| BARREAU Mihaela  | Présente  |
| BERTÉ Violaine   | Excusée, a donné procuration à Madame BARREAU                       |
| BICHE Sarah<br><i>PASQUINI Kyrian</i>                          | Présent   |
| BORDET Laurent   | Présent   |
| BOUVIER Lydie  | Présente  |
| BRICHET Régine   | Présente puis excusée à 15h30, donne procuration à Monsieur LEMAIRE |
| CERVERA Matteo<br><i>PERRITON Jade</i>                         | Excusé  |
| CHAUVET Clément  | Excusé, a donné procuration à Madame GAUMER                         |
| CHÉDOTEL Frédérique  | Présente  |
| CHEVASSUS-LOZZA Emmanuelle                                     | Présente  |
| CHRISTOFOL Hervé   | Présent   |
| DANIEL Christophe  | Présent   |
| DESPINOSE DE LA CAILLERIE<br>Guillaume<br><i>MUCCI Nicolas</i> | Absent  |
| GAUMER Nathalie  | Présente  |
| HINDRÉ François  | Présent, excusé à 15h15 puis de retour à 16h15                      |
| JARDINAUD Chloë<br><i>BION Lily</i>                            | Présente  |
| LEFRANÇOIS Corinne   | Excusée   |
| LELARGE Antoine  | Absent  |
| LEMAIRE Félicien   | Présent   |
| LOURTIS Michel-Jean  | Excusé, a donné procuration à Monsieur ROBLÉDO                      |
| MARION Roland<br><i>(suppléant : Roch BRANCOUR)</i>            | Excusé, a donné procuration à Madame BOUVIER                        |
| OGER Thierry   | Présent   |
| PILET Benoît   | Excusé, a donné procuration à Madame CHEVASSUS-LOZZA                |
| REY Anne   | Excusée, a donné procuration à Madame VINCENT                       |
| RICHARD Isabelle   | Présente  |
| SEGRETAIN Claudie  | Excusée, a donné procuration à Monsieur DANIEL                      |
| TAÏBI Aude Nuscia  | Présente  |
| TOUTAIN BARBELIVIEN Agnès                                      | Présente  |
| ULLERN Anouk   | Absente   |
| VINAY Aubeline   | Absente   |
| VINCENT Elsa   | Présente  |

**Membres invités de droit, présents :**

Olivier AGNELY, Agent comptable

Françoise PERES, Cheffe de la DESUP, Rectorat de Nantes

Michel VERON, Directeur général adjoint

**Membres invités par le Président, présents :**

Christine MÉNARD, Directrice du SUIO-IP

Catherine OUTURQUIN, Directrice du SSTU

Éric PIERRE, Directeur de la Faculté des lettres, langues et sciences humaines

Christophe VERNY, PU-PH, chef de service et du pôle neurosciences

**Secrétariat de Séance :**

- Cellule Institutionnelle - DAGJI

## Ordre du jour :

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1. Informations .....</b>  | <b>5</b>  |
| 1.1 Résultats des élections aux commissions permanentes.....                      | 5         |
| 1.2 Activités des cabinets de conseil auprès de l'UA.....                         | 5         |
| 1.3 Nominations : .....   | 8         |
| 1.3 a Nouvelle administratrice du campus de Cholet .....                          | 8         |
| 1.3 b Nouveau directeur général des services .....                                | 8         |
| <b>2. Approbation du procès-verbal du CA .....</b>                                | <b>9</b>  |
| 2.1 Procès-verbal du Conseil d'administration du jeudi 14 avril 2022 .....        | 9         |
| <b>3. Enseignement et conventions.....</b>  | <b>9</b>  |
| 3-1 Création du D.U. « Hypnose clinique et thérapeutique »- Faculté de Santé..... | 9         |
| <b>4. Prospective et moyens.....</b>  | <b>10</b> |
| 4-1 Validation du choix du commissaire aux comptes.....                           | 10        |
| 4-2 Appel à cotisation Anjou InterLangues.....                                    | 11        |
| <b>5. Ressources Humaines.....</b>  | <b>11</b> |
| 5-1 Etat d'avancement du projet : HUMAN RESSOURCES STRATEGY FOR RESEARCH .....    | 11        |
| 5-2 Bilan du SSTU .....   | 15        |
| <b>6. ANNEXE : Diaporama de la séance du 12 mai 2022.....</b>                     | <b>19</b> |

Monsieur ROBLÉDO ouvre la séance du Conseil d'administration à 14h32. À l'ouverture de la séance du 12 mai 2022, qui se tient en salle du Conseil de la Présidence, 29 membres sont présents ou représentés (36 membres en exercice, 21 membres présents, 8 procurations).

## **1. Informations**

### **1.1 Résultats des élections aux commissions permanentes**

Monsieur ROBLÉDO présente les résultats des dernières élections aux commissions permanentes et conseils de gestion des services communs. Il rappelle que les élections se sont tenues en ligne du lundi 2 mai 2022 9h au mardi 3 mai 2022 à 17h (diapositives 3, 4 et 5).

Les sièges à la commission des statuts, la commission du patrimoine immobilier, la commission vie de l'établissement, le conseil de gestion du service commun de documentation et des archives, sont désormais pourvus intégralement.

Il restait 1 siège à pourvoir au sein de la Commission permanente du numérique par l'ensemble des représentants titulaires et suppléants élus au Conseil d'administration, et non uniquement par les étudiants. Aucune candidature n'a été présentée pour ce scrutin.

Monsieur ROBLÉDO rappelle qu'il est préférable que les commissions soient complètes pour pouvoir pleinement fonctionner. D'autres élections partielles vont devoir être organisées à la rentrée prochaine.

### **1.2 Activités des cabinets de conseil auprès de l'UA**

Monsieur ROBLÉDO rappelle que Monsieur CHRISTOFOL avait transmis une question diverse au Conseil d'administration du 14 avril 2022. Il souhaitait que la gouvernance précise les noms des cabinets de conseil (ainsi que leurs missions et le montant de leurs factures) auxquels la direction avait eu recours, notamment pour répondre aux AAP ministériels ou pour la création et l'administration de la COMUE, et ce depuis l'installation de la dernière mandature.

Monsieur ROBLÉDO a considéré que la demande nécessitait de remonter aux années 2016-2017.

Il présente la liste des cabinets sollicités et les montants associés pour répondre aux appels à projets : RFI Tourisme, projets Cap Europe, projet école de gastronomie, projet réseau enfance-jeunesse en Pays de la Loire, projet d'EUR Lumomat Végétal (diapositives 9 à 13).

Dans un second de temps, Monsieur ROBLÉDO présente les cabinets sollicités dans le cadre des études liées à la COMUE (diapositive 14).

Le montant de 39 144 euros concernant la préfiguration de la COMUE est partagé entre l'Université d'Angers et Le Mans Université.

La COMUE est passée par l'UGAP dans le cadre de la réponse au PIA4 « excellences sous toutes ses formes »/INTEGRAAL, vagues 1 et 2. Cela a évité de devoir lancer un marché.

Monsieur ROBLÉDO présente enfin les autres sollicitations, qui ne peuvent être incluses dans les catégories précédentes. Elles concernent notamment les schémas directeurs. Les coûts sont conséquents. L'Université avait sollicité une prestation UGAP concernant le schéma directeur du numérique. Ce n'est pas l'UGAP qui fait l'étude, mais elle sollicite les cabinets en formalisant un accord-cadre, le cabinet Wavestone avait été retenu pour ce schéma.

Concernant le schéma pluriannuel de stratégie énergétique, le montant de la facture est de 162 000 euros mais il est ventilé entre différents financeurs. L'Université d'Angers a participé à hauteur de 40 500 euros.

Le cabinet ALTRA Consulting a été sollicité pour produire un rapport sur l'optimisation des pratiques de l'Université en matière de TVA (diapositive 15). L'objectif était de déterminer les activités qui pouvaient apparaître en HT. Les activités antérieures payées en TTC ont pu être identifiées. Le cabinet devait transmettre ces informations aux services fiscaux, qui ont remboursé des sommes importantes. Une autre étude avait été proposée, non diligentée par le Président, en 2013 ou 2014. Le même cabinet avait été sollicité pour un montant plus important. Cette étude avait permis à l'Université de récupérer plus de 5 millions d'euros sur la durée. Si l'Université n'avait pas fait ce type de travaux ou d'études, elle n'aurait jamais pu obtenir un tel montant. Ce même constat peut être dressé pour les schémas directeurs, des recettes vont être générées.

Le montant total des dépenses pour les années 2017 à 2022 s'élève à près de 600 000€ (diapositive 16).

Monsieur ROBLÉDO estime que l'Université recourt de façon très mesurée à des cabinets extérieurs. Ces sollicitations sont le plus souvent effectuées sur des sujets qui nécessitent une réponse relativement rapide, même si la durée peut parfois être de deux ou trois mois. Les cabinets de conseil peuvent mobiliser plusieurs personnes sur le sujet. Des sommes plus conséquentes peuvent être observées les années où les schémas directeurs ont été amorcés.

Monsieur CHRISTOFOL évoque l'affaire McKinsey au niveau national, qui l'a incité à transmettre cette question diverse. Ces cabinets, au niveau national, préconisent à la fois un amaigrissement assez drastique des cabinets ministériels au cours d'une première vague d'audit, puis ils proposent leurs services pour y faire face dans un second temps. Cela a été observé dans plusieurs administrations. Les administrations centrales qui viennent d'être évoquées mais aussi les hôpitaux et de nombreux opérateurs de l'État. Cette pratique n'est pas récente mais avec la multiplication des appels à projets ministériels, elle prend une autre dimension. Le recours à des cabinets conseil est de plus en plus fréquent, y compris de la part du Ministère lui-même pour rédiger les appels à projet, sélectionner des thématiques, des objectifs scientifiques. Ensuite, les opérateurs de l'État, les universités par exemple, font eux aussi appel à ces cabinets pour y répondre. La liste présentée et les sommes évoquées ne sont pas déraisonnables au regard du budget de l'Université, mais elles ne sont pas non plus négligeables. Cela représente en moyenne un équivalent temps plein annuel d'un cadre. Il se demande quelle est la valeur ajoutée de ces prestations eu égard au coût journalier. Dans les cabinets d'envergure internationale, le « prix jour » oscille autour de 2000€. Il se demande également quelle est la valeur ajoutée des personnes proposées : s'agit-il d'animateurs, de techniciens spécialisés ? Il s'agit peut-être d'une compétence qui n'a pas encore été intégrée à l'Université et il pourrait être intéressant d'avoir un complément. Peut-être que certaines études auraient

pu être réalisées en interne. Si l'Université fait appel à ces cabinets pour pouvoir répondre dans l'urgence, alors le Ministère, qui impose aux universités les délais de réponse, encourage implicitement le recours à ces cabinets.

Monsieur ROBLÉDO explique que l'Université a répondu à de nombreux appels à projets sans avoir recours à des cabinets extérieurs. C'est le cas, par exemple, de la mise en place du NCU Thélème. L'Université a également répondu à un certain nombre d'AMI en mobilisant les ressources internes.

L'Université sollicite parfois des cabinets extérieurs, non pas parce qu'elle ne dispose pas des compétences techniques en interne, mais parce qu'elle ne peut pas mobiliser des collègues qui connaissent une charge de travail quotidienne déjà soutenue.

Le recours à des cabinets extérieurs permet aussi de gagner du temps. Entre le moment où le cahier des charges sort et le moment où il faut déposer le dossier, le laps de temps peut en effet être relativement court.

Lorsqu'il faut prévoir une collecte d'informations externes, puis effectuer des comparaisons, l'Université n'a pas le temps de mobiliser ses équipes.

L'Université n'est par ailleurs pas seule dans certains projets. L'expertise réalisée apporte une véritable plus-value, puisqu'elle permet d'organiser un travail collaboratif entre les partenaires.

Les sommes déboursées, vues annuellement, pourraient permettre d'embaucher un personnel. Mais la contrainte de temps pour répondre à un appel à projets n'est pas de 12 mois et les sujets sont extrêmement différents les uns des autres. On ne peut pas embaucher une personne qui serait spécialiste de tant de sujets différents.

L'Université devrait en outre proposer un salaire au-delà des grilles habituelles pour bénéficier des compétences visées, avec une durée de contrat courte. Cela serait problématique en comparaison des collègues dont les salaires seraient inférieurs de 30% par rapport à l'expert qui pourrait être missionné.

Les différents schémas directeurs permettent à l'Université d'interroger certaines de ses pratiques. Concernant l'énergie, par exemple, il va être possible d'identifier les zones sur lesquelles il est possible d'intervenir sans impacter le quotidien du personnel. Le schéma pluriannuel de stratégie énergétique, accompagné du dispositif d'Intracting, commence à générer environ 140 000€ d'économie par an, si l'on prend en compte le coût intégré dans le calcul initial. La somme serait beaucoup plus importante en actualisant les coûts.

Monsieur ROBLÉDO n'a pas fait apparaître les retombées directes ou indirectes de ce type de travaux. Si l'Université ne disposait pas d'un schéma pluriannuel de stratégie immobilière, les négociations pour le CPER auraient été complexes. Lorsqu'un projet de construction, de réhabilitation, est nécessaire, il doit être étayé par un certain nombre d'arguments. Cela ne génère pas d'économie mais une plus-value dans les négociations pour la réhabilitation des bâtiments, la construction de nouveaux locaux, avec un impact positif pour l'établissement.

Le recours à un cabinet passe soit par un marché public, soit par un organisme agréé comme l'UGAP, qui effectue un premier tri des prestataires possibles. Lorsque la somme est inférieure à 40 000€, il faut contacter 3 entreprises et choisir la mieux-disante.

Monsieur CHRISTOFOL demande si le recours à l'UGAP permet de gagner du temps, et d'éviter de solliciter 3 cabinets.

Monsieur ROBLÉDO répond que le recours à l'UGAP permet de respecter la procédure de marché public sans lancer un nouveau marché.

Monsieur AGNELY explique les deux étapes. Il existe un accord cadre par lequel l'UGAP fait une première sélection. L'Université s'adresse ensuite aux entreprises sélectionnées. Elle gagne ainsi une étape. L'UGAP passe les accords-cadres, l'Université réalise des marchés subséquents.

Monsieur CHRISTOFOL demande si les prix sont déjà négociés dans les accords-cadres.

Monsieur AGNELY répond qu'il existe des fourchettes, avec un prix maximal de la journée, l'Université affine ensuite les prestations.

Monsieur CHRISTOFOL explique que des pratiques ministérielles consistaient à acheter un volume de prestations à des cabinets. Le Ministère avait ensuite un droit de tirage sur des volumes préachetés, sur les cabinets.

Monsieur AGNELY répond que les accords-cadres sont conclus dans le cadre de l'UGAP, mais l'AMUE propose également des accords-cadres. Le choix du commissaire aux comptes passe par un accord-cadre de l'AMUE par exemple.

Lorsque l'Université a passé son marché, elle s'est adressée à ces cabinets. Elle peut bénéficier du volume global d'activités de l'UGAP.

En conclusion, Monsieur ROBLÉDO présente la répartition des cabinets de conseils mobilisés en fonction de leur coût (diapositive 17).

### **1.3 Nominations :**

#### **1.3 a Nouvelle administratrice du campus de Cholet**

Monsieur ROBLÉDO indique qu'après un appel à candidature, Madame Anne-Sophie HOCQUET a été nommée administratrice du domaine universitaire de Cholet suite à l'avis favorable émis par le président de l'agglomération du Choletais, le 26 avril 2022.

Madame HOCQUET succède à Monsieur Éric PIERRE, élu directeur de l'UFR LLSH.

Madame HOCQUET prend ses nouvelles fonctions le lundi 16 mai 2022. Elle cesse ses missions de directrice de cabinet du Président. Monsieur ROBLÉDO explique qu'après réflexion, il ne la remplacera pas jusqu'à la fin de son mandat de Président. Il préfère laisser le soin à la personne qui lui succédera de décider si elle souhaite recruter un directeur ou une directrice de cabinet. Les missions actuelles de Madame HOCQUET vont être réparties entre le Président, Madame RICHARD et Madame PUGLIA.

#### **1.3 b Nouveau directeur général des services**

Monsieur ROBLÉDO explique que 7 candidatures ont été reçues pour pourvoir le poste de directeur général des services : 5 hommes et 2 femmes. Les candidats ont tous été reçus pour un premier entretien.

Deux candidats ont été retenus pour un second entretien : Monsieur Didier BOUQUET, actuellement Directeur général des services du Conservatoire national des arts et métiers à Paris et Monsieur David MAUPIN, Directeur général des services de l'école nationale supérieure de Mécanique et des Microtechniques à Besançon.

Le choix définitif s'est porté sur Monsieur Didier BOUQUET.

Monsieur BOUQUET a également été Directeur général des services de l'école normale supérieure de Lyon et de l'Université de Grenoble 1. Il arrivera à l'Université le 1<sup>er</sup> juillet 2022, il ne pouvait pas être disponible avant.

## **2. Approbation du procès-verbal du CA**

### **2.1 Procès-verbal du Conseil d'administration du jeudi 14 avril 2022**

Le procès-verbal du Conseil d'administration du 14 avril 2022 est approuvé.

Cette décision est adoptée à la majorité avec 28 voix pour et 1 abstention.

## **3. Enseignement et conventions**

### **3-1 Création du D.U. « Hypnose clinique et thérapeutique » - Faculté de Santé**

Monsieur ROBLÉDO invite le Professeur VERNY à présenter la création de ce D.U.

Le Professeur VERNY explique qu'il est professeur de neurologie, chef de service et du pôle neurosciences au CHU d'Angers. Il indique que l'objectif du D.U. n'est pas de former des hypno thérapeutes ni de créer un nouveau métier mais d'apporter à des professionnels de santé déjà diplômés tels que des infirmier.es, des psychologues, médecins, sage-femmes, dentistes etc... la possibilité d'ajouter des techniques d'hypnose à leur pratique.

Il s'agit d'une formation extrêmement classique, qui existe aujourd'hui dans plus d'une quinzaine d'universités en France. Elles sont également proposées par un certain nombre d'instituts privés en France. Ces 10 dernières années, le CHU d'Angers a formé plusieurs centaines de professionnels à cette technique, en ayant quasi systématiquement recours à des formations privées ou aux formations universitaires proposées par les ville voisines.

Lors de la présentation en CFVU du lundi 9 mai 2022, Monsieur ROBLÉDO avait demandé dans quelles perspectives l'hypnose allait être utilisée. Il s'agit véritablement d'un accompagnement des praticiens de santé pour permettre de mieux faire accepter des actes qui peuvent être *a priori* jugés traumatisants. Cela s'accompagnera de tout un protocole d'anesthésie.

Le Professeur VERNY ajoute que l'hypnose repose sur des bases extrêmement solides en termes de neurosciences attestées par des publications de haut niveau. Le D.U. va se focaliser sur les thématiques de l'hypnose qui ont été retenues dans le rapport de l'Inserm de 2015. L'accompagnement de tous les gestes douloureux sera proposé au premier plan car c'est ce qui est le mieux évalué. Le Professeur VERNY prend l'exemple de la ponction lombaire : ce geste est parfois jugé traumatisant, mais il se passe en réalité particulièrement bien grâce à l'anesthésie locale. Les techniques d'hypnose permettront que ce geste soit accompli de manière tout à fait sereine. Ce genre de pratique est également utilisé dans l'induction d'une anesthésie générale. Les produits que l'anesthésiste va injecter ne sont pas remplacés, mais un certain nombre de personnes confrontées à l'idée d'être endormies vont développer un stress qui peut générer des douleurs. L'accompagnement hypnotique est un confort qui est reconnu aujourd'hui, que ce soit dans les blocs opératoires, dans les salles de travail et dans les services hospitaliers.

Monsieur PASQUINI explique qu'il est étudiant en médecine. Il se demande comment la sélection va être opérée pour intégrer le D.U., 20 places uniquement étant proposées. Il se demande si certaines places seront réservées à des professionnels particuliers.

Le Professeur VERNY répond qu'un comité pédagogique se réunira pour analyser les candidatures. Toute la richesse d'un groupe serait de pouvoir être pluriprofessionnel. Le comité pédagogique sera attentif à essayer d'obtenir la plus grande représentativité des

différents métiers qui pourront se proposer. Les projets des candidats doivent toutefois avoir du sens.

Dans la partie partenariat et co-organisation, Monsieur PASQUINI remarque que le nom des partenaires de l'organisme Ipnosia sont bien mentionnés, mais pas les noms des co-certificateurs qui doivent former, organiser, évaluer et certifier.

Le Professeur VERNY répond que la formation est proposée sous l'égide de l'Université d'Angers par l'intermédiaire de la Faculté de santé. Il ne sera pas proposé de co-certification. Il s'agit d'un diplôme universitaire sous la responsabilité d'un hospitalo-universitaire.

Monsieur ROBLÉDO explique qu'il s'agit d'un tableau un peu standard utilisé pour les formations. Par construction, l'Université certifie.

Monsieur CHRISTOFOL demande s'il est possible de définir l'état hypnotique d'un point de vue neurologique.

Le Professeur VERNY répond que la question est difficile. Des études ont été publiées dans les des revues de très bon niveau montrant par exemple un fonctionnement différent du cerveau selon qu'un geste est imaginé, simulé ou réalisé.

À la suite d'une remarque de Monsieur ROBLÉDO, le Professeur VERNY répond que l'hypnose proposée dans le D.U. ne correspond pas à l'hypnose de foire, qui est réalisée contre la volonté de la personne.

Le terme hypnose, avec ses racines étymologiques, n'est pas adapté. La personne n'est pas du tout dans un état de sommeil, d'inconscience. Elle est au contraire dans un état d'hyper vigilance.

Concernant le D.U, il a été décidé de privilégier des professionnels de santé et des psychologues, mais le Professeur VERNY a souhaité retenir la possibilité d'avoir des exceptions. Un enseignant chercheur en neurosciences qui souhaiterait bien comprendre l'hypnose, qui s'inscrit dans une démarche scientifique, souhaite faire de la neuro imagerie, de la métabolomique de personnes qui ont été mises en situation d'hypnose par exemple, pourrait être retenu même s'il est non soignant.

La création du D.U. est approuvée.

Cette décision est adoptée à l'unanimité avec 28 voix pour, 1 membre ayant quitté la séance

#### **4. Prospective et moyens**

##### **4-1 Validation du choix du commissaire aux comptes**

Monsieur ROBLÉDO rappelle que depuis le passage aux responsabilités et compétences élargies, l'Université doit faire certifier les comptes par un commissaire aux comptes. Il est donc nécessaire de faire appel à un cabinet, pour une durée de 6 années.

Le cabinet KPMG remporte l'appel d'offre. Monsieur Dominique GRIGNON est le commissaire aux comptes.

Le montant du marché actuel est de 150 000 € pour 6 ans. Celui du précédent était de 159 000€.

Le Conseil d'Administration approuve l'offre de la société KPMG sous réserve de la notification du marché subséquent n° 2021-06 « Certification des comptes des établissements d'enseignement supérieur et de recherche et missions connexes » établi dans le cadre de l'accord cadre n° 19-20 -PAM-CAC de l'AMUE.

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

#### **4-2 Appel à cotisation Anjou InterLangues**

Monsieur ROBLÉDO rappelle que le montant de la part fixe de l'Université d'Angers pour l'année universitaire 2020-2021 était de 16 580 euros. Ce montant a été validé par les administrateurs le 4 novembre 2021.

A cette part fixe se rajoute une participation forfaitaire des différents établissements qui font partie d'Anjou Interlangues. Cette participation est calculée au prorata du nombre d'étudiants qui s'inscrivent. La partie variable s'élève à 48,40 euros par étudiant.

Anjou Interlangues a omis de transmettre la facture correspondant au montant de cette part variable pour l'année 2020-2021. Le conseil d'administration doit donc approuver le versement de la part variable pour l'année 2020-2021 et l'année 2021-2022.

Monsieur AKIN aimerait disposer d'une présentation du bilan de l'action d'Anjou InterLangues. Au vu de l'évolution du montant de la part variable, il constate que de plus en plus d'étudiants s'inscrivent à Anjou InterLangues.

Monsieur ROBLÉDO note la demande de Monsieur AKIN. Anjou InterLangues dispense des langues dites « rares ». Les services proposés sont très utiles pour les étudiants.

Le montant de la part variable que l'Université d'Angers doit verser au profit d'Anjou-Interlangues pour l'année 2020-2021 de 12 680,80 euros, est approuvé.

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

Le montant de la part variable que l'Université d'Angers doit verser au profit d'Anjou-Interlangues pour l'année 2021-2022, de 13 552 euros, est approuvé.

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

### **5.Ressources Humaines**

#### **5-1 Etat d'avancement du projet : HUMAN RESSOURCES STRATEGY FOR RESEARCH**

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

Elle rappelle que l'Université a obtenu auprès de l'Union européenne la labellisation HRS4R qui est une labellisation de la stratégie de ressources humaines de l'Université.

Cette labellisation répond à différents objectifs et propose une certaine méthode pour atteindre ces objectifs. Il s'agit de réaliser l'espace européen de la recherche, de favoriser

la mobilité européenne des chercheurs, de se conformer à la Charte européenne du chercheur et d'avoir un code de conduite pour le recrutement des chercheurs.

HRS4R correspond ainsi à une démarche qualité de la stratégie de recrutement des chercheurs et des enseignants-chercheurs de l'Université, avec l'objectif d'améliorer les pratiques existantes et d'harmoniser la philosophie et les pratiques à l'échelle de l'Europe.

L'Université se réjouit d'avoir obtenu cette labellisation, mais elle doit désormais la conserver. Pour cela, il est nécessaire de suivre toutes les étapes de cette procédure qualité. Il faudra notamment faire remonter à la commission en décembre 2022 une auto-évaluation. Il sera également probablement nécessaire d'accueillir une délégation fin 2025 pour une évaluation de la mise en place de cette labellisation.

Le projet déposé en décembre 2020 comporte 40 actions. Dans le suivi de ce projet, ces 40 actions ont été découpées en 6 groupes (diapositive 29).

Les 6 groupes sont chacun pilotés par un vice-président. Monsieur DELABAERE anime de nombreux groupes. La direction des ressources humaines est également très active sur ces différents groupes.

La pandémie a perturbé le lancement de la stratégie HRS4R. Il était en effet difficile de se réunir et de lancer un projet de ce type entièrement à distance. Il a également été nécessaire de préparer le plan d'égalité professionnelle femmes-hommes. La loi de programmation pour la recherche et l'ensemble des mesures en matière de ressources humaines ont nécessité des modifications, notamment au travers des lignes directrices de gestion, avec une multiplicité de demandes dont réalisation incombait à la DRH.

Il a été décidé de proposer une présentation synthétique de ces actions. Beaucoup d'actions sont en cours, voire achevées (diapositive 32). Certaines actions n'ont pas encore été entamées.

Madame RICHARD dresse un point sur les différents groupes d'actions, en mettant en évidence quelques actions (diapositives 34 à 40).

Concernant l'accompagnement des candidats, les dispositifs de recrutement, d'avancement et de rémunération des contractuels ont été réalisés.

Un dépôt plus systématique des offres d'emplois d'enseignants chercheurs, de post-doc, d'IQR, d'IGE, sur Euraxess peut être constaté. Cela n'est pas encore tout à fait systématisé pour les postes de PR et de MCF, mais cela est en train de se mettre en place au niveau de la DRH.

L'Université avait imaginé construire une boîte à outils intégrant des besoins indécélables pour l'Université, à partir des besoins exprimés par les candidats. L'Université n'a pas de processus, de recueil de cette information, et il ne semble pas pertinent de conserver cette action pour l'instant.

Concernant la question de la formation aux discriminations, la DRH, Monsieur DELABAERE et Madame RICHARD ont piloté le groupe de travail. La question de la formation à la rédaction de fiches de poste non genrées est en cours de réalisation. Certaines fiches de poste restent encore genrées, une attention plus importante va devoir être apportée.

La formation à la lutte contre les stéréotypes, en particulier de genre, et sur les situations de handicap, destinée prioritairement aux personnes en position de responsabilité, est en cours de réalisation.

Madame RICHARD montre en séance la page de formation des comités de sélection. L'Université a mis une page Moodle à disposition de tous les collègues qui ont accepté de participer à un comité de sélection. Les collègues ont été inscrits à cette formation. Deux versions de la formation existent, un format de 45 minutes ou un format de 15 minutes. Un certain nombre d'éléments sont mis à leur disposition, notamment un texte court sur les engagements de l'Université en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes. Ont également été insérés des éléments statistiques qui sont issus du bilan social, avec par exemple la répartition femmes-hommes par CNU à l'Université. Est également produite une analyse de ce qui s'est passé les années précédentes, avec les postes publiés, les postes pourvus, le nombre de femmes et d'hommes classés en premier, le nombre de lauréats. 3 recommandations permettent de limiter les biais dans les processus de recrutement, notamment les biais liés au genre. Deux vidéos ont été mises à disposition, l'une réalisée par Sorbonne Université, adaptée à un contexte de recrutement français, et une autre produite par les collègues Catalans. Même si le système de recrutement est différent, elle montre de façon explicite les biais de recrutement.

Madame RICHARD projette la vidéo, d'une durée de 7 minutes, en séance.

Madame RICHARD explique que la première formation a été proposée aux collègues l'an dernier seulement. Or, 6 hommes ont été recrutés sur les 6 postes de professeurs. Il reste donc une marge de progression importante.

Madame CHEVASSUS-LOZZA a été présidente d'un jury de concours l'an dernier. Elle a également bénéficié d'une formation sur les biais de genre. La façon de poser les questions aux candidats peut être très insidieuse. Madame CHEVASSUS-LOZZA va transmettre les éléments qui pourront être insérés sur Moodle.

Madame RICHARD explique qu'il n'est pas facile de trouver des collègues pour présider ou siéger dans les comités de sélection. Leur imposer une formation de 3 jours n'était pas adapté. Néanmoins, préciser clairement et publiquement qu'il peut être constaté des biais dans les processus de recrutement, même s'ils sont inconscients, était indispensable pour essayer de les prévenir en amont.

Madame RICHARD poursuit sa présentation. L'objectif était un suivi des jeunes chercheurs pendant les 10 premières années. La procédure actuelle retenue par Monsieur DELABAERE et Monsieur SIMONEAU est de prévoir un entretien après la première et la troisième années.

Concernant la gestion des comités de sélection, l'objectif est également de disposer d'éléments qui permettent d'avoir une gestion des ressources humaines pluriannuelle, en mettant à disposition des décideurs les pyramides des âges etc... Cela est en cours.

Un effort important a été consenti pour que l'ensemble des documents stratégiques de l'Université et des unités de recherche soient traduits. L'Université dispose désormais d'une personne en charge de ces activités de traduction.

Le dispositif HRS4R intègre également des questions relatives à l'intégrité scientifique. Cela intègre des questions comme la définition internationale de ce que veut dire être « auteur » dans le respect des règles de déontologie, la mise en place de règles de bonne conduite concernant les auteurs, l'ordre des auteurs et l'intégration de ces aspects à la formation d'intégrité scientifique.

Les textes vont être intégrés dans les règlements intérieurs au cours de l'année 2022.

L'une des actions concerne l'amélioration de la formation des jeunes docteurs ou des doctorants et le plan de formation individualisé du doctorant, défini dès le début de la thèse. Cette réflexion a été achevée cette année et sera mise en place à la rentrée prochaine.

La formation au financement de la recherche, au montage de projet est en place et sera proposée dès cette année universitaire.

Monsieur CHRISTOFOL précise que la question de la déontologie et de l'intégrité scientifique sont de plus en plus mises en avant. Le MESRI dispose d'un déontologue. Il vient de publier son rapport annuel et recommande que les évaluations des projets mais aussi des personnels soient de plus en plus externalisés dans les établissements, eu égard notamment aux problèmes de départ.

Il n'est en effet pas rare que les enseignants-chercheurs coopèrent, écrivent ensemble. Le MESRI ne facilite pas toujours la tâche, notamment avec le RIPEC, le repyramidage. Les enseignants-chercheurs sont de plus en plus souvent conduits à évaluer leurs collègues de bureau. Monsieur CHRISTOFOL estime que le MESRI n'a pas encore pris conscience de la problématique, notamment par les procédures qu'il impose.

Monsieur ROBLÉDO reconnaît que cela est complexe. L'évaluation s'inscrit dans un processus, soit de promotion, de reconnaissance de qualités professionnelles, avec la potentielle dérive de trop solliciter la communauté universitaire dans son ensemble. Les évaluateurs sont sollicités, et toute une machine administrative doit être déclenchée pour mettre en place ce type de dispositif.

La juxtaposition, le sur-enchaînement des procédures traditionnelles, des réformes, des possibilités de promotions nouvelles vont entraîner une surcharge de travail importante.

Il pourrait être possible d'envisager des calendriers différents mais lorsque cela impacte la rémunération, se pose rapidement la nécessité de respecter un calendrier serré.

Auparavant, beaucoup d'évaluations étaient externalisées, avec le CNU.

Le CNU n'est pas forcément exclu de tous ces processus, mais il n'est plus décisionnaire. La décision finale reviendra aux établissements, avec un nombre de dossiers de plus en plus important à examiner. L'objectif est que 45% des enseignants disposent de primes, ce chiffre est loin d'être atteint. Cela revient à ce que la moitié de l'établissement évalue l'autre moitié de son personnel. Les biais qui ont pu être constatés dans la vidéo existeront inévitablement.

Concernant la RIPEC 3, l'Université a essayé de constituer un fichier d'experts externes, mais beaucoup d'universités n'ont pas répondu. L'Université va devoir trouver une organisation.

L'Université a demandé au MESRI qu'un travail soit réalisé sur les calendriers, notamment en 2023, pour éviter le croisement de différents calendriers entre les anciens processus toujours existants et les nouveaux processus. Cette problématique existe également pour le personnel BIATSS.

Il sera nécessaire d'appliquer à ces nouveaux processus les règles et dispositifs prévus dans le HRS4R, qui ont été intégrés dans les lignes directrices de gestion et qui répondent également à des recommandations ministérielles.

L'intérêt du HRS4R est de conduire à un engagement de l'établissement, qui va permettre de renforcer les dispositifs auxquels l'Université va s'astreindre. Un système d'autoévaluation sera mis en place avec des actions et objectifs à atteindre. En 2025, la Commission européenne vérifiera que l'Université s'est engagée dans toutes les actions qu'elle a envisagées.

Le dispositif qualité ne doit pas être perçu comme une contrainte, mais comme une amélioration de ce qui est proposé.

## **5-2 Bilan du SSTU**

Monsieur ROBLÉDO invite la Docteure OUTURQUIN à présenter ce point (cf. diaporama de séance en annexe).

La Docteure OUTURQUIN explique que l'année 2021 a été une année particulière, la crise sanitaire ayant fortement impacté le fonctionnement du service.

Elle présente l'organigramme du service (diapositive 43). Madame BRIS est désormais assistante de prévention à la DPS depuis le 2 mai 2022. Elle est remplacée Madame Céline CALVEZ qui est la nouvelle infirmière de santé au travail.

100% de l'effectif a été renouvelé les 2 dernières années. En 2021, le service a accueilli l'assistante sociale au mois de février, le médecin du travail au mois de mai et la psychologue du travail au mois d'avril.

Le service suit les personnels BIATSS, les étudiants salariés, les enseignants, que ce soit de l'Université ou d'établissements sous conventions. Un tiers de l'effectif de l'Université exerce dans des établissements sous conventions. Dans ce tiers des effectifs, 300 agents sont hors département.

4 missions peuvent être identifiées au sein du service : l'action de santé au travail, les conseils, la surveillance de l'état de santé, la traçabilité et la veille sanitaire (diapositive 45).

609 agents ont été reçus en 2021 (diapositive 46).

La Docteure OUTURQUIN présente la répartition des visites entre les professionnels de santé (diapositives 47 à 49).

Les entretiens infirmiers ont été mis en place en 2020 et ont également été assurés en 2021.

En dehors des visites, le SSTU participe également à différentes cellules et groupes de travail, qui sont soit en lien avec la crise, soit en cohérence avec les activités habituelles du service (diapositive 50). Des études de poste ont été réalisées, des échanges réguliers ont été effectués avec les encadrants de proximité, les directeurs, les doyens, les collègues RH.

La Docteure OURTURQUIN présente le bilan de Madame Carole FLORECK, psychologue du travail. Madame FLORECK a reçu 51 agents, menés 144 entretiens avec une répartition de 84% de femmes et 16% d'hommes.

Les motifs de venue des agents sont essentiellement des difficultés d'ordre professionnel, (diapositive 51).

La Docteure OURTURQUIN présente les motifs professionnels identifiés justifiant ces entretiens (diapositive 52). L'épuisement professionnel représente 23% des visites, ce qui est important.

La grande majorité des agents qui sont venus en visite sont exposés à un stress chronique. Ce stress chronique dégrade les relations de travail et entraîne un sentiment d'épuisement professionnel. La charge de travail peut parfois augmenter en raison de problèmes de communication entre les agents ou entre un agent et sa hiérarchie. Avec une communication dégradée, le travail est plus compliqué à réaliser.

Ont été assurées des activités de prévention collective, des séances d'analyse de pratique, des formations au télétravail. La psychologue assure aussi une fonction d'assistante de prévention au sein du service (diapositive 53).

La Docteure OURTURQUIN présente le bilan de l'assistante de service social, Madame Céline MÉRAND. Madame MERAND a reçu 102 agents, toutes catégories confondues. Elle a réalisé 184 entretiens, en majorité en présentiel (diapositive 54). Madame MERAND s'est également rendue au domicile des agents lorsque cela a été nécessaire.

Les agents rencontrent l'assistante sociale en raison de problèmes personnels en grande majorité, relatifs à la famille, au budget, au logement (diapositives 55 et 56).

L'assistante sociale gère également des dossiers de prestations sociales. 100 dossiers ont été traités, le nombre a été multiplié par 2 cette année. Madame MERAND a réalisé 8 entretiens d'écoute dans le cadre de la cellule VDH. Un travail est également mené pour la réalisation d'un guide à la parentalité.

Pendant la crise sanitaire, le service a réalisé des vaccins et des tests antigéniques.

L'activité tracing Covid a beaucoup mobilisé le service. Les cas COVID positifs ont été remontés toutes les semaines au Rectorat. 46 cas COVID positifs ont été déclarés au service et 88 cas contacts. Ces chiffres ne sont pas exhaustifs. Les universités n'ont pas été des lieux de cluster. Les chiffres ont simplement suivi les taux de circulation du virus dans le Maine-et-Loire. Le travail, mené de manière collective, a porté ses fruits. Cela a permis à l'Université de rester ouverte.

Concernant le moral des personnels, il peut être observé une situation de stress et de crise depuis 2 ans. La crise a eu un impact sur la santé des personnes. Par ailleurs, l'actualité internationale accentue ce sentiment de mal-être. Que cela soit conscient ou non, les agents connaissent un peu tous un stress chronique. En conséquence, ils sont plus facilement irritables.

Le SSTU reçoit également des demandes de téléconsultation. Les visioconférences permettent de pouvoir faire un point sur des sujets relativement simples. Ces téléconsultations ne remplaceront pas les visites médicales, ni les déplacements dans le service.

Le SSTU souhaiterait disposer d'un logiciel médical permettant de pouvoir tenir un dossier médical, de pouvoir tracer les risques professionnels et de travailler en équipe pluridisciplinaire.

Le logiciel médical actuel date de 2007 et ne permet pas réaliser correctement le travail, ce qui impose le recours à des dossiers papier. Cela impacte le quotidien du service ainsi que la programmation des visites. Une offre publique d'achat a été réalisée l'année dernière, mais elle n'a pas permis de retenir un outil permettant de répondre aux besoins du service. Le SSTU espère un achat à travers l'UGAP, qui pourrait être opérationnel en 2023.

La Docteure OUTURQUIN aborde les risques psychosociaux. Elle rappelle le contexte de situation de crise. Les visites ont été orientées vers les personnes qui en avaient le plus besoin. Elle estime que le dialogue social est de qualité à l'Université. Les échanges sont fluides, notamment au niveau du CHSCT. Des cellules telles que la CASIP ou la CAEO permettent de renforcer ce dialogue social.

Un déséquilibre entre les moyens dont dispose l'Université et ses besoins est constaté, ce qui ne permet pas fonctionner de manière sereine et satisfaisante. Cela a un impact sur la santé des agents et représente un coût pour l'organisation. Les structures qui sont soumises aux cotisations AT/MP, ont un coût donné par la Carsat. Des économies importantes pourraient être réalisées. Il est habituellement considéré que 1€ investi dans la prévention des risques psycho sociaux rapporte 8 €.

Il est nécessaire d'envisager une mobilisation collective pour améliorer la situation. Pour ce faire, un courrier d'alerte a été adressé au mois de novembre 2021 au Président du CHSCT.

En attendant que des solutions puissent être trouvées, il est possible de travailler sur la qualité de vie au travail. Le télétravail a fortement impacté l'organisation du travail depuis 2 ans. Une évaluation pourrait être réalisée. Il serait également possible d'identifier les irritants du quotidien. Il conviendrait en outre de s'interroger sur des notions d'équité de traitement entre agents de services ou structures différents.

L'objectif du service sera de pouvoir réaliser un suivi informatisé des risques professionnels et des dossiers médicaux, de continuer la collaboration avec les assistants de prévention. L'équipe du SSTU va être renforcée, avec l'arrivée d'une deuxième infirmière.

Le SSTU a pour projet de continuer à développer des actions de prévention collective et la mise à disposition d'outils d'information et de sensibilisation (diapositives 63 et 64).

Pour donner suite à une demande de précisions de Monsieur LEMAIRE, la Docteure OUTURQUIN répond que les éléments communiqués correspondent à l'analyse de la psychologue et non au ressenti ou au déclaratif des agents. La Docteure OUTURQUIN a présenté un résumé du bilan, elle peut proposer des éléments plus complets.

Il arrive parfois que des agents se sentent harcelés sur leur poste de travail. Après analyse, rencontre de l'encadrant, la situation peut être plus nuancée. L'inverse est également vrai, des agents n'osent pas dénoncer des situations de mal-être au travail qui sont réelles.

Monsieur CHRISTOFOL précise que cela fait de nombreuses années que le sous encadrement est notable à l'Université d'Angers et qu'il génère de la souffrance au travail. Il demande si cette situation est isolée au regard d'autres universités. Il note 23% des consultations sur de l'épuisement professionnel et juge ce chiffre important.

Il note également que l'assistante sociale a reçu 100 dossiers dans l'année. Il estime que cela est significatif par rapport à la population de l'Université. Il se demande s'il s'agit de personnels avec des rémunérations très faibles.

La Docteure OUTURQUIN répond que le rôle de l'assistante sociale est notamment d'accompagner les agents pour certaines démarches. Elle ne gère pas que des agents en situation de précarité. Un nombre significatif de personnels reçus par l'assistante sociale relèvent de la catégorie A. Certains agents ont été aidés dans les commissions parce qu'ils avaient un reste à vivre de moins de 2€ par jour.

Monsieur CHRISTOFOL note que les agents déplorent le gel du point d'indice depuis de nombreuses années, cela entraîne des conséquences importantes sur la vie de certains personnels.

Monsieur ROBLÉDO a demandé à la Docteure OUTURQUIN de venir présenter ce bilan au Conseil d'administration. L'objectif était de montrer un bilan quantitatif mais aussi qualitatif.

Les personnes se rendent dans les services en raison d'un mal-être, pas uniquement d'une précarisation. Lorsqu'il était vice-président du Conseil d'administration, il assurait déjà la présidence du CHSCT. Le mal-être était encore plus prégnant à l'époque. Un baromètre social avait été effectué. Ce baromètre social a fait apparaître un bilan plus nuancé par rapport aux bilans de la médecine du travail ou des syndicats.

L'Université a mis en place toute une série de dispositifs, pour essayer de lutter contre les risques psycho-sociaux, afin de prévoir un système de prévention plus primaire que tertiaire.

L'épuisement et le stress existent malheureusement. Ces situations ne peuvent pas toujours être résolues par des moyens supplémentaires. Des moyens supplémentaires ont parfois été mis en place pour compenser des surcharges de travail mais les difficultés perduraient car les tensions existantes n'avaient pas été traitées substantiellement.

Même si l'Université disposait de moyens illimités, une organisation pas toujours optimale ferait ressortir des situations d'épuisement.

Pour donner suite au courrier transmis au CHSCT, l'Université essaie d'aller un peu plus loin dans l'analyse de différents sujets, qui n'ont pas tous les mêmes origines et imposent en ce cas des réponses distinctes.

L'ordre du jour étant épuisé, Monsieur ROBLÉDO clôt la séance à 16h38.

**Christian ROBLÉDO**

Le Président de l'Université d'Angers

**Isabelle RICHARD**

La Vice-présidente du Conseil d'administration et égalité

## **6. ANNEXE : Diaporama de la séance du 12 mai 2022**

# Conseil d'Administration du Jeudi 12 mai 2022

## **Ordre du jour :**

1. Information
2. Approbation du procès-verbal du CA
3. Enseignement et conventions
4. Prospective et moyens
5. Ressources Humaines
6. Décisions prises par délégation du CA au Président

# 1. Informations

1.1 Résultats des élections aux commissions permanentes

1.2 Activités des cabinets de conseil auprès de l'UA

1.3 Nominations :

- Nouvelle administratrice du campus de Cholet
- Nouveau directeur général des services

# 1-1 Résultats des élections aux commissions permanentes

## Commissions pourvues intégralement

Les élections se sont tenues du lundi 2 mai 2022 à 9h au mardi 3 mai 2022 à 17h.

- **Commission des statuts**

*Il restait **deux sièges à pourvoir** par l'ensemble des étudiants de l'Université.*

Sont élus :

- M. Benjamin BRIAND—BOUCHER (Tit.) et Mme Maxence GARNIER (Supp.)
- M. Adrien MASLET (Tit.) et M. Paul SILLY (Supp.)

- **Commission du patrimoine immobilier**

*Il restait **1 siège à pourvoir** par l'ensemble des étudiants de l'UA.*

Est élue :

- Mme Maxence GARNIER (Tit.) et Mme Calixta GRIGORIOU-GRATTON (Supp.)

# 1-1 Résultats des élections aux commissions permanentes

## Commissions pourvues intégralement

- **Commission vie de l'établissement (CVet)**

*Il restait **1 siège à pourvoir** par un étudiant élu, titulaire ou suppléant, du CA.*

Est élue :

Mme Sarah BICHE (Tit.) et M. Kyrian PASQUINI (Supp.)

- **Conseil de gestion du service commun de documentation et des archives**

*L'intégralité des sièges restaient à pourvoir (**soit 3 sièges**) par l'ensemble des étudiants de l'UA.*

Sont élus :

- M. Benjamin BRIAND—BOUCHER (Tit.) et Mme Maxence GARNIER (Supp.)

- Mme Lucie BREON (Tit.) et Mme Camille FOUBERT (Supp.)

- M. Adrien MASLET (Tit.) et M. Paul SILLY (Supp.)

# 1-1 Résultats des élections aux commissions permanentes

## Commissions pourvues intégralement

- **Commission vie de l'établissement (CVet)**

*Il restait **1 siège à pourvoir** par un étudiant élu, titulaire ou suppléant, du CA.*

Est élue :

Mme Sarah BICHE (Tit.) et M. Kyrian PASQUINI (Supp.)

- **Conseil de gestion du service commun de documentation et des archives**

*L'intégralité des sièges restaient à pourvoir (**soit 3 sièges**) par l'ensemble des étudiants de l'UA.*

Sont élus :

- M. Benjamin BRIAND—BOUCHER (Tit.) et Mme Maxence GARNIER (Supp.)
- Mme Lucie BREON (Tit.) et Mme Camille FOUBERT (Supp.)
- M. Adrien MASLET (Tit.) et M. Paul SILLY (Supp.)

# 1-1 Résultats des élections aux commissions permanentes

## Siège non pourvu

**Il restait 1 siège à pourvoir au sein de la Commission permanente du numérique par** l'ensemble des représentants titulaires et suppléants élus au Conseil d'administration.

AUCUNE CANDIDATURE N' A ÉTÉ RECEPTIONNEE.

# 1-2 Activités des cabinets de conseil auprès de l'UA

## Question diverse posée :

Noms des cabinets conseils (ainsi que leurs missions et le montant de leurs factures) auxquels la direction de l'université a eu recours notamment pour répondre aux AAP ministériels ou pour la création et l'administration de la COMUE et ce depuis l'installation de la dernière mandature .

# Activité des cabinets conseils

- 1. Réponses aux AAP
- 2. Comue
- 3. Autres sollicitations

# 1 – Réponses aux AAP RFI TOURISME

AMO préalable au RFI tourisme dans le cadre du PIA 3 étude d'opportunité;  
Suite de l'AMO : accompagnement et rédaction du dossier

Année 2017

Montant : 35 108,34€

Cabinet retenu : CMI

# 1 – Réponses aux AAP Projets CAP Europe

1. Projet européen Horizon (rédaction ERC/ADG) – 2021

Cabinet Euronovia – montant = 6 000 euros

2. Projet EU GREEN (accompagnement et rédaction)- 2021

Cabinet SIRIS – montant = 7086 euros

3. Projet MSC COFUND – 2022

Cabinet ERDYN ATLANTIQUE – montant = 14 725 euros

Nota : pour ces 3 projets la prestation est financée par la convention  
Région Cap Europe

# 1 – Réponses aux AAP

## Projet école de gastronomie

Etudes d'opportunité et de faisabilité économique du projet d'une école de la gastronomie

Cabinet : DMS conseil

Année 2017

Montant : 23 725 euros

# 1 – Réponses aux AAP

## Réseau Enfance-Jeunesse en Pays de Loire

Projet de structuration d'un réseau Enfance Jeunesse  
(diagnostic/benchmark/études de faisabilité/plan  
d'actions)

Année 2019

Cabinet CMI

Montant = 38 528 euros

# 1 – Réponses aux AAP Projets d' EUR (LUMOMAT/VEGETAL)

- 1. Accompagnement 1<sup>ère</sup> vague EUR LUMOMAT (suite RFI)

2017 – cabinet CMI – montant : 11 200 euros

-2. Accompagnement 2<sup>ème</sup> vague EUR LUMOMAT et VEGETAL

2019 – cabinet CMI – montant : 13 200 euros

# 2 – Études liées à la COMUE

## 1. **Projet de rapprochement – préfiguration de la COMUE**

ANGERS/Le MANS (accompagnement et rédaction)

Année 2018 – Cabinet conviction RH

Montant = 39 144 euros

## 2 – **Réponses au PIA 4 –excellences sous toutes ses formes /INTEGRAAL (accompagnement et rédaction)**

– Année 2021 - prestation UGAP – vague 1 - montant : 36 739 euros

- Année 2022 – prestation UGAP – vague 2 - montant 26 580 euros

# 3 – Autres sollicitations

## Schémas directeurs

➤ SDN – 2017 – Prestation UGAP – montant : 76 653€

➤ SPSE – 2018 – cabinet INDIGGO – montant : 162 000€

*Ventilation des financements : UA : 40 500€; CDC : 40 500€; ADEME : 40 500€; REGION : 40 500€.*

➤ SPSI – montant : 94 000€ - cabinet SCET – année 2020

## Autre

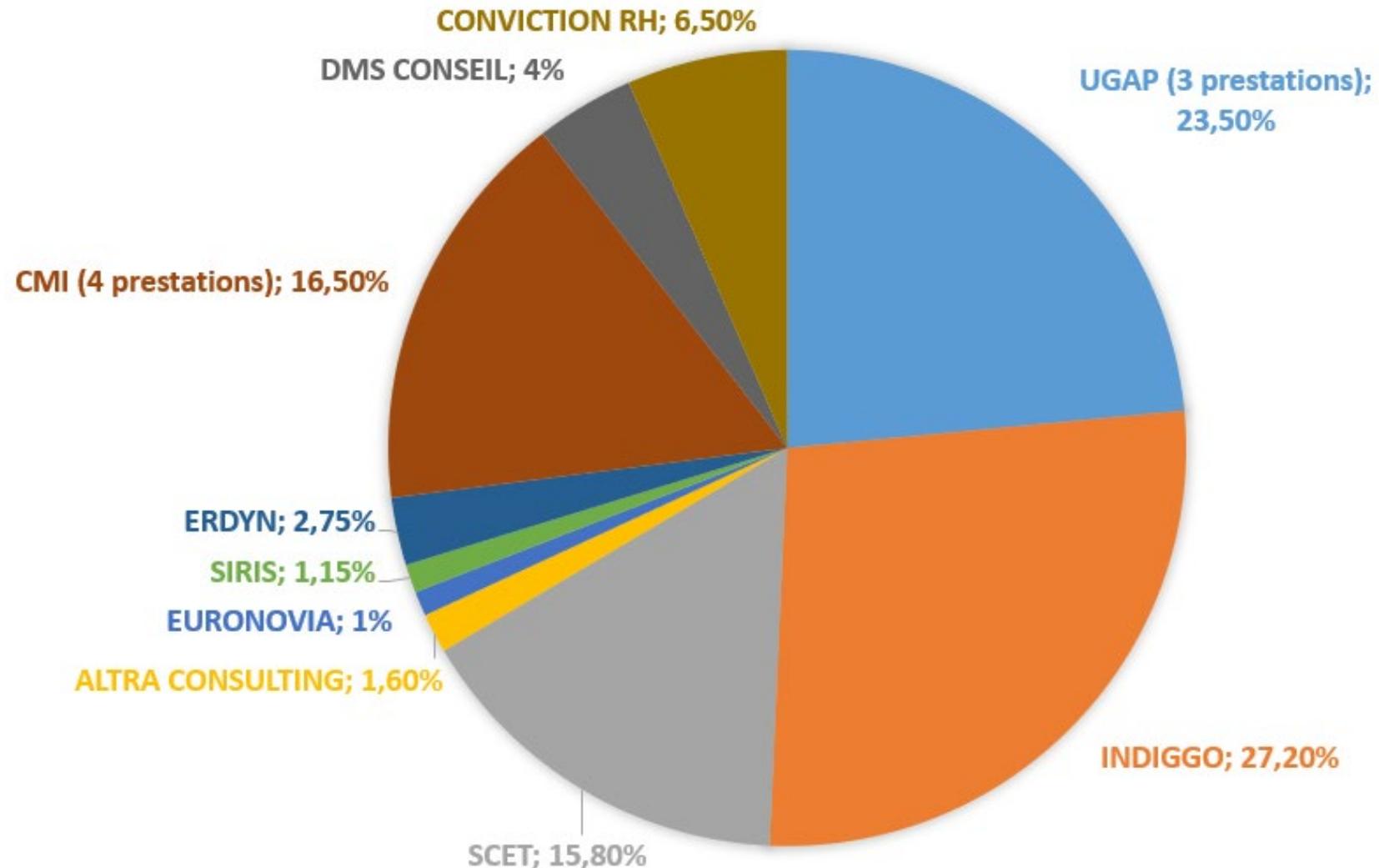
➤ Rapport sur l'optimisation de nos pratiques en matière de TVA – montant : 9 840€ Cabinet ALTRA Consulting – année 2017

# Synthèse des dépenses 2017/2022

**TOTAL = 594 528**

|                       | 2017           | 2018           | 2019          | 2020          | 2021          | 2022          |
|-----------------------|----------------|----------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| <b>AAP</b>            | 70 033         |                | 51 728        |               | 13 086        | 14 725        |
| <b>COMUE</b>          |                | 39 144         |               |               | 36 739        | 26 580        |
| <b>Autres projets</b> | 86 493         | 162 000        |               | 94 000        |               |               |
| <b>Totaux</b>         | <b>156 526</b> | <b>201 144</b> | <b>51 728</b> | <b>94 000</b> | <b>49 825</b> | <b>41 305</b> |

# Répartition des cabinets de conseil mobilisés



## 1-3 Nominations - information

- **Nouvelle Administratrice du campus de Cholet**

**Madame Anne-Sophie HOCQUET** est désignée en qualité d'administratrice du domaine universitaire de Cholet. Le président de l'agglomération du Choletais a émis un avis favorable à cette proposition le 26 avril 2022.

Elle succède à Monsieur Éric PIERRE, élu directeur de l'UFR LLSH.

- **Nouveau Directeur général des services**

**Monsieur Didier BOUQUET** sera le nouveau Directeur général des services de l'Université d'Angers à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022.

Il était préalablement Directeur général des services du Conservatoire national des arts et métiers (CNAM).

# 2. Approbation du procès-verbal

2-1 Procès-verbal du Conseil d'administration du 14 avril 2022– **VOTE**

# 3. Enseignement et conventions

3-1 Création du DU « Hypnose clinique et thérapeutique »- Faculté de Santé - **vote**

# 3-1 Création du DU « Hypnose clinique et thérapeutique »- Faculté de Santé

Suite à une demande croissante des soignants et à l'absence de ce type de formation à Angers, l'Université s'associe avec INOPSIA Nantes, centre privé de formation et d'étude en hypnose.

Cette formation est ouverte aux professionnels de santé.

Capacité d'accueil : 20

Durée totale de la formation : 112 heures

Deux tarifs sont proposés pour ce DU :

- Financement entreprise et/ou personnel : 2 600€ ;
- Étudiant : 1 000€.

*Résultat des votes de la CFVU du 9 Mai 2022 : adopté à l'unanimité avec 32 voix pour*

**POUR VOTE**

# 4. Prospective et moyens

- 4-1 Validation du choix du commissaire aux comptes - **VOTE**
- 4-2 Appel à cotisation Anjou InterLangues - **VOTE**

## 4-1 Validation du choix du commissaire aux comptes

Consultation sur la base d'un accord cadre de l'AMUE

Société arrivée en première position : KPMG

Commissaire aux comptes : Dominique Grignon de KPMG Angers

Coût du marché : 150 000€HT sur 6 ans

**POUR VOTE**

## 4-2 Appel à cotisation Anjou InterLangues

CA du 24 novembre 2016 : Convention avec l'association Anjou Inter Langues fixant un forfait, appelé « part fixe », révisable chaque année universitaire **ainsi qu'une part variable également révisable chaque année.**

Convention renouvelée en novembre 2017 pour 5 ans.

Le montant de la part fixe de l'Université d'Angers pour l'année universitaire 2020-2021 est fixé à 16 580 euros. Ce montant a été validé par les administrateurs le 4 novembre 2021.

La participation des établissements partenaires par étudiant est de 48.40 euros. 262 étudiants ont été inscrits en 2020-2021, 280 étudiants ont été inscrits en 2021-2022.

**Le montant de la part variable pour l'année universitaire 2020-2021 est fixé à 12 680,80 Euros.**

**Le montant de la part variable pour l'année universitaire 2021-2022 est fixé à 13 552 euros.**

POUR VOTES

# 5. Ressources Humaines

5-1 Etat d'avancement du projet : HUMAN RESSOURCES STRATEGY FOR RESEARCH – [information](#)

5-2 Bilan du SSTU - [information](#)

# 5-1 HRS4R

Etat d'avancement du projet

**HUMAN RESSOURCES STRATEGY FOR RESEARCH**

# HRS4R, C'EST...

## **Un objectif de l'Europe :**

- Réaliser l'Espace Européen de la recherche
- Renforcer l'attractivité des établissements de recherche

## **Un texte fondamental:**

- Charte européenne du chercheur et du Code de conduite pour le recrutement des chercheurs (2005).

*Charte signée par l'Université d'Angers dès 2007*

## **Une recherche constante de qualité**

- Améliorer les pratiques des organismes et établissements en matière de recrutement et de cadre d'exercice des chercheurs
- Harmoniser la philosophie et les pratiques à l'échelle de l'Europe

# HRS4R - Dates

## Les prochaines échéances

- ✓ Le travail réalisé doit faire l'objet d'une **autoévaluation** à remonter à la Commission en **décembre 2022**
- ✓ Une **évaluation par la Commission Européenne** aura lieu fin **2025**

# HRS4R - Structuration

**Le projet labelisé en décembre 2020 comporte 40 actions à réaliser ou démarrer dans les 5 années suivantes**

- ✓ Un regroupement opérationnel opéré en entités thématiques et rédaction de fiches action
  - **Groupe d'actions « accompagnement des candidats »**
  - **Groupe « actions techniques »**
  - **Groupe d'actions formation aux discriminations**
  - **Groupe d'actions « formation des COS »**
  - **Groupe d'actions « formation des jeunes chercheurs »**
  - **Groupe d'actions « formation aux responsabilités »**
- ✓ Chaque groupe est co-piloté par un VP et une direction de l'UA

# HRS4R - Contexte

## Le contexte

- **La pandémie** a perturbé le lancement de HRS4R

La validation a pris beaucoup plus de temps (1 an entre la candidature de 2019 et la validation en 2020)

Les problèmes pour se réunir et s'organiser au début 2021 ont ralenti certaines actions

- **Le cadre législatif et réglementaire** a évolué

PAE: HRS4R s'articule avec cet impératif légal

LDG & LPR: multiplication de demandes interagissant avec HRS4R

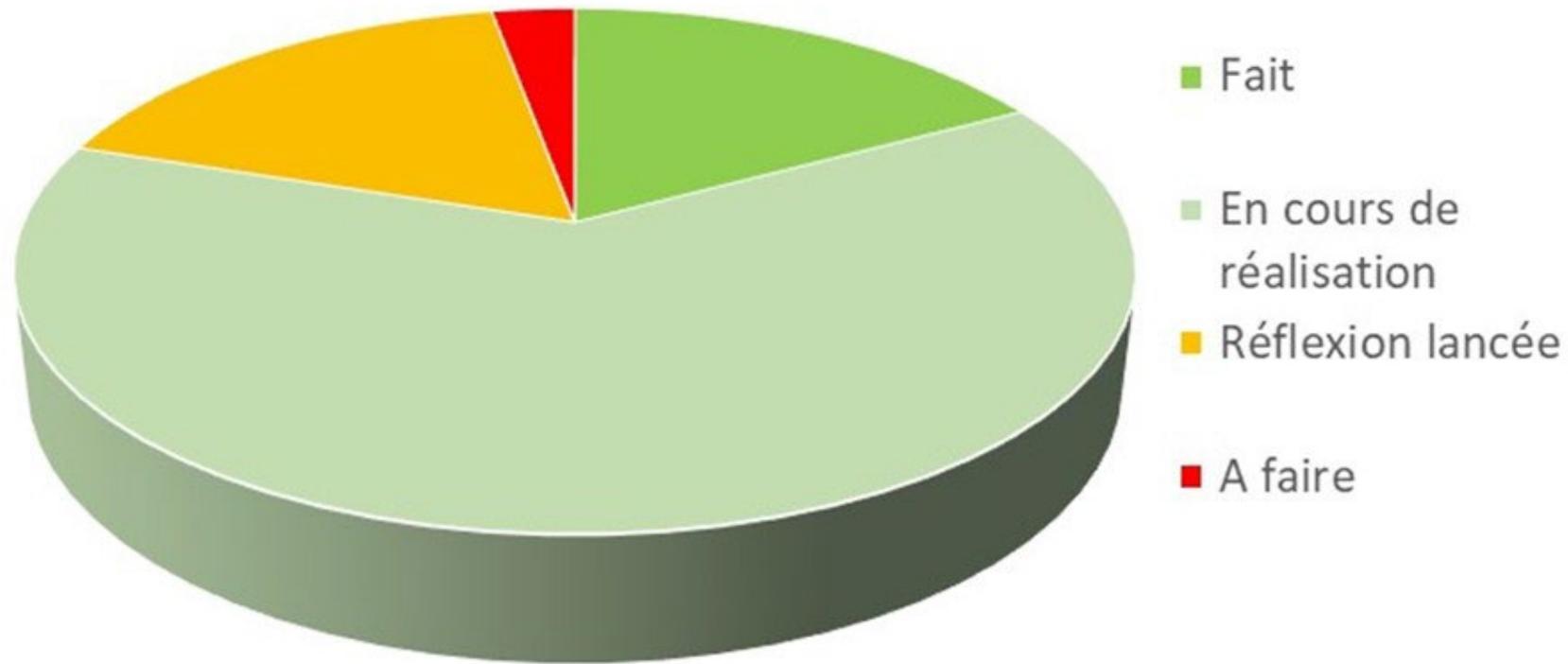
# HRS4R - Réalisations

**Le point sur les actions**

**Présentation synthétique**

# HRS4R - Réalisations

## Vue d'ensemble



# HRS4R - Réalisations

## **Le point sur les actions**

**Ce qui est fait...**

**Ce qui reste à faire...**

# HRS4R - Réalisations

## Le point sur les groupes d'actions

NB: une action est réalisée lorsque la décision est prise ET lorsqu'elle est passée réellement dans les usages et le fonctionnement de l'UA.

| Accompagnement des candidats - DRH - VP RH |   | Fait  | A faire  |
|--|---|---|--|
| 2  | Améliorer l'information des candidats : Information systématique sur la composition des comités de sélections, sur les procédures, en particulier pour les contractuels (post-doc, IGR/IGE) les critères de sélection ; informations données aux candidats aux postes contractuels sur leurs droits et obligations. | Communication des compositions de cos sur les postes de pr et MCF + recrutement contractuels IGE-IGR + procédures | Travail sur les critères affichés  |
| 3  | Mise en place de dispositifs de recrutement, d'avancement et de rémunération des contractuels   | Fait  | Planification adaptée à la charge de travail   |
| 5  | Déposer les offres d'emplois EC, post-doc et IGR/IGE sur Euraxess   | Partiellement fait  | systematiser pour les postes PR et MCF   |
| 10   | Dématérialisation de la procédure, liens numériques permettant de mieux remplir les dossiers de candidature pour les contractuels   | Oligatoire pour tout ce qui passe par Galaxie, effective pour les autres postes sur le site UA                    | documents-guide quand nécessaire   |
| 11   | Construire une "boite à outil" intégrant des besoins indécélables pour l'UA, à partir des besoins exprimés par les candidats  |   | Lancement de la réflexion sur la méthodologie et l'évaluation - horizon 2023 ou 2024 |
| 32   | Mise en place d'entretiens professionnels pour perspective de carrière, définition des besoins de formation, identification des problèmes individuels à intégrer dans la gestion de la personne et l'action de l'UA   | Pour les BIATSS, obligation légale. Effectué pour les néorecrutés et recrutements sur contrats                    | A faire pour tous les ECC  |

|  |                         |
|--|-------------------------|
|  | Fait                    |
|  | En cours de réalisation |
|  | Réflexion lancée        |
|  | A faire                 |



# HRS4R - Réalisations

## Le point sur les groupes d'actions

| Form discriminations - DRH - VP Egalité |   | Fait   | A faire   |
|---|---|--|---|
| 1                                       | Former à la rédaction de fiches de postes non genrées   | Réflexion sur une réorientation méthodologique de l'action               | Travail à partir de tutoriels et d'autoformation comme cela se fait dans d'autres U à l'étranger      |
| 6                                       | Déployer un dispositif de formation des membres des comités de sélection et de recrutement sur les stéréotypes de genre, les critères de sélection, les entretiens d'embauche...  | Réflexion sur une réorientation méthodologique de l'action               | Travail à partir de tutoriels et d'autoformation comme cela se fait dans d'autres U à l'étranger      |
| 18                                      | Information sur le cadre juridique national, l'orientation stratégique de l'UA sur les questions du genre et du handicap (lettre de cadrage, charte du recrutement) (Livret comité de sélection et comité de recrutement)   | définition des outils  | Rédaction de documents politiques contenant la liste des engagements de l'UA + livret                 |
| 19                                      | Formations à la lutte contre les stéréotypes, en particulier de genre et sur le handicap, destinée prioritairement à la gouvernance, aux directeurs et directrices de service, aux cadres intermédiaires, aux jurys de recrutement.   | La formation existe  | Susciter la participation par exemple lors de réunions avec les DU                                    |
| 20                                      | Avoir un référent « genre » pour vérifier qu'à chaque étape du process, les questions de genre sont correctement traitées (tout particulièrement pour les fiches de poste, les décisions d'avancement, l'équilibre H/F dans le pilotage des projets, la direction de structures...) | Réflexion sur l'évaluation de la prise en compte de la question du genre | Audit sur échantillon et processus à définir  |
| 21                                      | Suivi des jeunes chercheur.e.s pendant les 10 premières années de carrière (intégration du mentorat + du genre en intégrant la work-family balance)   |  | Communication sur les objectifs de l'action + mise en place progressive. Cible des 3 premières années |

|  |                         |
|--|-------------------------|
|  | Fait                    |
|  | En cours de réalisation |
|  | Réflexion lancée        |
|  | A faire                 |

# HRS4R - Réalisations

## Le point sur les groupes d'actions

| Form et gestion des COS - DRH - VP RH |   | Fait  | A faire   |
|---------------------------------------|---|---|---|
| 4                                     | Communication en interne et en externe sur les enjeux, et les procédures de recrutement   | Action effectuée vis-à-vis des DU et labos                | Action à renforcer vis-à-vis des COS  |
| 7                                     | Incitation à la généralisation de la mise en situation professionnelle pour les recrutements, au moins pour les MCF et Pr   | Action en cours (6/31 chez les MCF et PR)                 | Mise en place d'une base de données d'exemples et suivi   |
| 9                                     | Mettre à disposition un outil de pilotage RH (pyramide des âges, effectifs, corps, grade, âge, genre, projections chiffrées, etc...) pour les recrutements, associant les départements et UR pour anticiper les besoins de recrutements dans les différentes filières. Cet outil comprendra aussi la construction d'un référentiel des expériences valorisables lors des recrutements, de la prise en compte de mobilités, des qualifications | Les données existent et sont mobilisées au niveau des ufr | Produire des données à un niveau plus fin et permettre des projections sur une durée longue (deux contrats) |
| 24                                    | Formation aux opérations de recrutement destinée aux directeurs de département, d'UR et présidents de CS et recrutement.  |   | Formation en cours de formalisation   |

|  |                         |
|--|-------------------------|
|  | Fait                    |
|  | En cours de réalisation |
|  | Réflexion lancée        |
|  | A faire                 |

# HRS4R - Réalisations

## Le point sur les groupes d'actions

| Actions techniques - DCOM - VP RI |   | Fait                            | A faire  |
|-----------------------------------|---|---------------------------------|--|
| 31                                | Construction d'une interface dynamique permettant de rendre visibles les personnes référentes (intranet) en lien avec le service concerné ou l'action (formations, gestionnaires, etc...) | En cours: précision de finalité |  |
| 34                                | Traduction en anglais de l'ensemble des documents stratégiques de l'UA et de ses UR   | Traduction des rubriques HRS4R  | Action permanente en fonction des informations à communiquer |

|   |                         |
|---|-------------------------|
|  | Fait                    |
|  | En cours de réalisation |
|  | Réflexion lancée        |
|  | A faire                 |

# HRS4R - Réalisations

|    | Form éthique publis et monde de l'entreprise - DRIED - VP valorisation  | Fait   | A faire  |
|----|---|--|--|
| 12 | Information et communication vis-à-vis des personnels sur les dispositifs éthiques et déontologiques de l'UA : formation, intégrité scientifique, comité d'éthique – Rencontres thématiques dans les labos (support livret compétences des EC)  | En cours: rencontre dans les labos sur les questions d'éthique et de déontologie   | Webinaire de formation prévu rentrée 2022  |
| 13 | Formation déontologique au rapport avec monde de l'entreprise : obligations du fonctionnaire, concours scientifique, prise de parts dans une société, consultance ; protection vis-à-vis des groupes de pression  | Formation en place   | Amélioration possible: ciblage en fonction des attentes disciplinaires parfois différentes |
| 14 | Création d'une mission de déontologue   | Déontologue en place   |  |
| 15 | Définir en interne à l'UA « l'auteur » dans le respect des règles de déontologie. Mettre en place des règles de bonne conduite au sein de l'UA sur les auteurs et les intégrer à la formation "Intégrité Scientifique".   | Texte rédigé   | Intégration en cours dans les règlements 2022  |
| 16 | Définir les conditions pour être co-auteur dans une charte des signatures en intégrant des normes internationales. Les principes de signature UA doivent figurer dans les règlements intérieurs (RI) des laboratoires qui doivent être consultables par tous, en consultation libre sur l'intranet. | Texte rédigé   | Intégration en cours dans les règlements 2022  |
| 17 | Mettre en place une formation sur la propriété intellectuelle ; Rendre obligatoire la formation facultative existante pour les doctorants, et l'ouvrir aux enseignants chercheurs et post-doctorants  | Formation existante pour les doctorants  | Affiner en fonction des disciplines qui n'ont pas toutes les mêmes besoins                 |
| 26 | Sensibilisation et formation des personnels à l'Open Access   | Formation mise en place (NB: OA va être rendu obligatoire par l'évaluation HCERES) | Accroître l'OA. Objectif raisonnable: 50% en 2027  |
| 30 | Ouvrir à tous les EC ou nouveaux arrivants le Mooc PI proposé par la SATT Ouest   | La formation existe  | Discussions en cours pour l'ouverture. Objectif 2022                                       |

|  |                         |
|--|-------------------------|
|  | Fait                    |
|  | En cours de réalisation |
|  | Réflexion lancée        |
|  | A faire                 |

# HRS4R - Réalisations

## Le point sur les groupes d'actions

| Form jeunes chercheurs - DRIED - VP Recherche |   | Fait  | A faire   |
|---|---|---|---|
| 8   | Redéfinir et promouvoir le statut de « post-doc », y compris durée maximale et normes de rémunération (tous établissements confondus)   | Post doc<3 ans réglé par voie réglementaire     |   |
| 27  | Réorganisation de la formation des ED (et du catalogue offert) en fonction des blocs de compétences à acquérir avec un tronc commun de formation pour tous les doctorants (mêmes compétences) dans les 6 premiers mois du doctorat.                 | Réorganisation en cours pour les ED "angevines" | Démarrage effectif rentrée 2022   |
| 28  | Plan de formation individualisé du doctorant, défini dès le démarrage de la thèse   | Phase réflexion bouclée                         | mise en place rentrée 2022  |
| 29  | Accessibilité des MCF aux formations prévues dans le catalogue doctoral   | Dispositif en place                             | Renforcer l'info des EC   |
| 33  | Permettre l'installation professionnelle des jeunes EC dans de bonnes conditions en contrôlant l'usage des heures complémentaires lors des trois premières années d'exercice et en utilisant les décharges horaires possibles en début de carrière. |   | Communication sur les objectifs de l'action + mise en place progressive. Cible des 3 premières années |
| 35  | Améliorer l'information des C et EC quant aux droits et obligations vis-à-vis des UR. (Point à travailler entre UA, ED, UR, partenaires hors UA tel CNRS)   | Mis en place                                    | S'assurer de la prise de connaissance de l'info   |

|  |                         |
|--|-------------------------|
|  | Fait                    |
|  | En cours de réalisation |
|  | Réflexion lancée        |
|  | A faire                 |

# HRS4R - Réalisations

## Le point sur les groupes d'actions

| Form responsabilités - DRH-VPRH |   | Fait                       | A faire   |
|---------------------------------|---|----------------------------|---|
| 22                              | Structurer une offre de formation (possiblement mutualisée localement entre EPST-UA) et dédiée à l'enseignant-chercheur à chacune des étapes de sa carrière et de ses prises de responsabilité scientifiques, de gestion (RH, finances, prévention, etc...). Proposer un parcours de formation à la direction d'unité de recherche. | Mise en place en cours     |   |
| 23                              | Formation au financement de la recherche, montage de projet, management, et règles concrètes de fonctionnement des appels d'offre, éthique, propriété intellectuelle.   | Formation en place         |   |
| 25                              | Formation des encadrants de thèse : concrètement, rendre obligatoire la formation HDRiale et à l'IS pour pouvoir demander l'autorisation d'inscription à l'HDR ; pour les encadrants déclarés qui bénéficient d'un financement de thèse de l'établissement, rendre ce financement conditionné à la participation aux HDRiales et IS | Formation proposée en 2021 | Organiser les calendriers pour favoriser la participation |

|  |                         |
|--|-------------------------|
|  | Fait                    |
|  | En cours de réalisation |
|  | Réflexion lancée        |
|  | A faire                 |

**POUR INFORMATION**

# **Service de Santé au travail Universitaire (SSTU) - Année 2021**

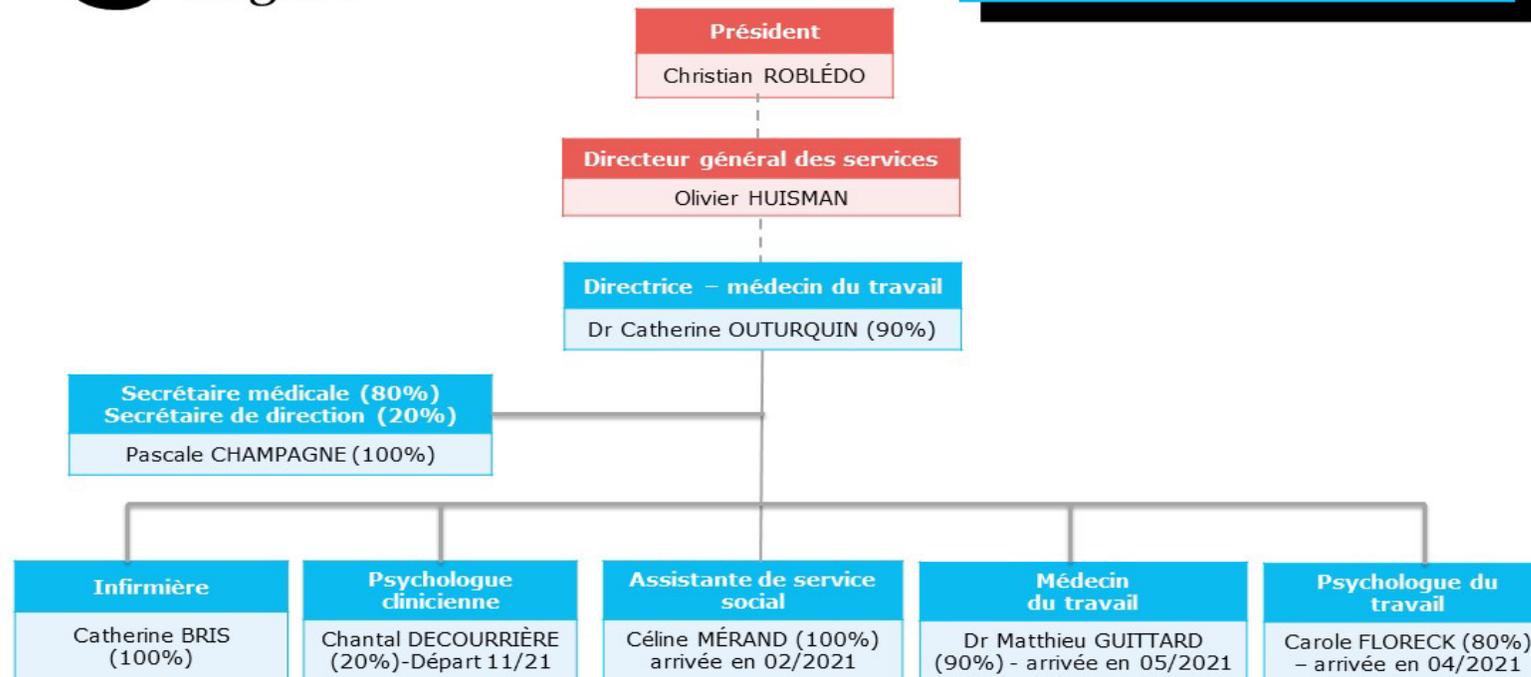
# PRÉSENTATION GÉNÉRALE DU SERVICE



# ORGANIGRAMME DU SERVICE

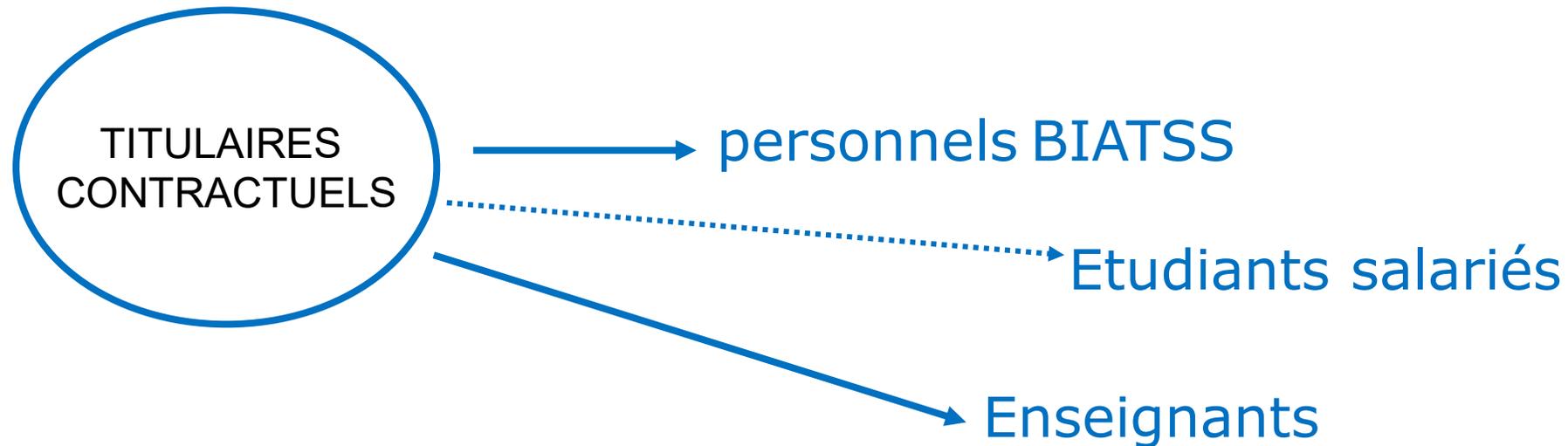


Service de Santé au Travail



MAJ: mars 2021

# EFFECTIFS SUIVIS PAR LE SSTU



Spécificité :

Suivi des personnels ou étudiants des établissements conventionnés **(1/3 de l'effectif suivi)**

Suivi des personnels retraités **contractuels** de l'UA exclusivement par l'ASS

# MISSIONS

## **1. Action de santé au travail**

Dans le but de préserver la santé physique et mentale des agents

## **2. Conseils**

afin

d'éviter ou de diminuer les risques professionnels,

d'améliorer les conditions de travail

de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail

de prévenir le harcèlement sexuel ou moral

## **3. Surveillance de l'état de santé**

Assurer la surveillance de l'état de santé des agents en fonction des risques

## **4. Traçabilité et veille sanitaire**

Participer au suivi et contribuer à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire.

# BILAN DU SERVICE

- **Activité du service**

Au total, **609** agents ont été reçus, dont :

**531** visites pour les agents de l'université d'Angers

**19** visites pour les agents de l'INSERM

**6** visites pour les agents du CNRS

**3** visites pour les agents du Conseil Départemental

**17** visites pour les étudiants du Lycée Mongazon

**33** visites pour les agents de l'INRAE

# BILAN DU SERVICE

## Répartition des visites entre les professionnels de santé

- *Dr Catherine Outurquin, Directrice-Médecin du travail*

### Nombre de visites = 289 dont :

250 visites pour les agents de l'université d'Angers UA

38 visites périodiques

40 premières visites

### 172 autres visites réparties comme suit :

| Visites  | Nbre |
|--|------|
| Visite à la demande du médecin du travail      | 66   |
| Visite à la demande de l'agent                 | 56   |
| Visite à la demande de l'administration        | 27   |
| Visite de reprise après maladie                | 21   |
| Visite réorientation après entretien infirmier | 2    |

# BILAN DU SERVICE

- *Dr Matthieu Guittard, Médecin du travail*

## **Nombre de visites = 110 dont :**

74 visites pour les agents de l'université d'Angers UA dont

7 visites périodiques

8 premières visites

## **59 autres visites réparties comme suit :**

| Visites  | Nbre |
|--|------|
| Visite à la demande du médecin du travail      | 14   |
| Visite à la demande de l'agent                 | 30   |
| Visite à la demande de l'administration        | 6    |
| Visite de reprise après maladie                | 8    |
| Visite réorientation après entretien infirmier | 1    |

# BILAN DU SERVICE

*Catherine Bris, Infirmière*

**Nombre d'entretiens = 210 dont :**

207 entretiens pour les agents de l'université d'Angers UA

Participation à la vaccination, au tracing covid, test antigenique

54 visiotests

Formations données :

- installation et étirements au poste de travail
- télétravail

# BILAN DU SERVICE

## **Autres actions en milieu du travail**

- Cellule de crise
- Cellule 4 M
- CHSCT UA, INSERM, CNRS, INRAE
- CASIP, CAEO, SADP
- Cellule VDH
- Visite SCAHU, Animalerie....

# BILAN DE LA PSYCHOLOGUE

**51 agents ont été reçus et 144 entretiens** réalisés sur la période d'Avril à Décembre. Il s'agit pour **84% de femmes** et pour 16% d'hommes.

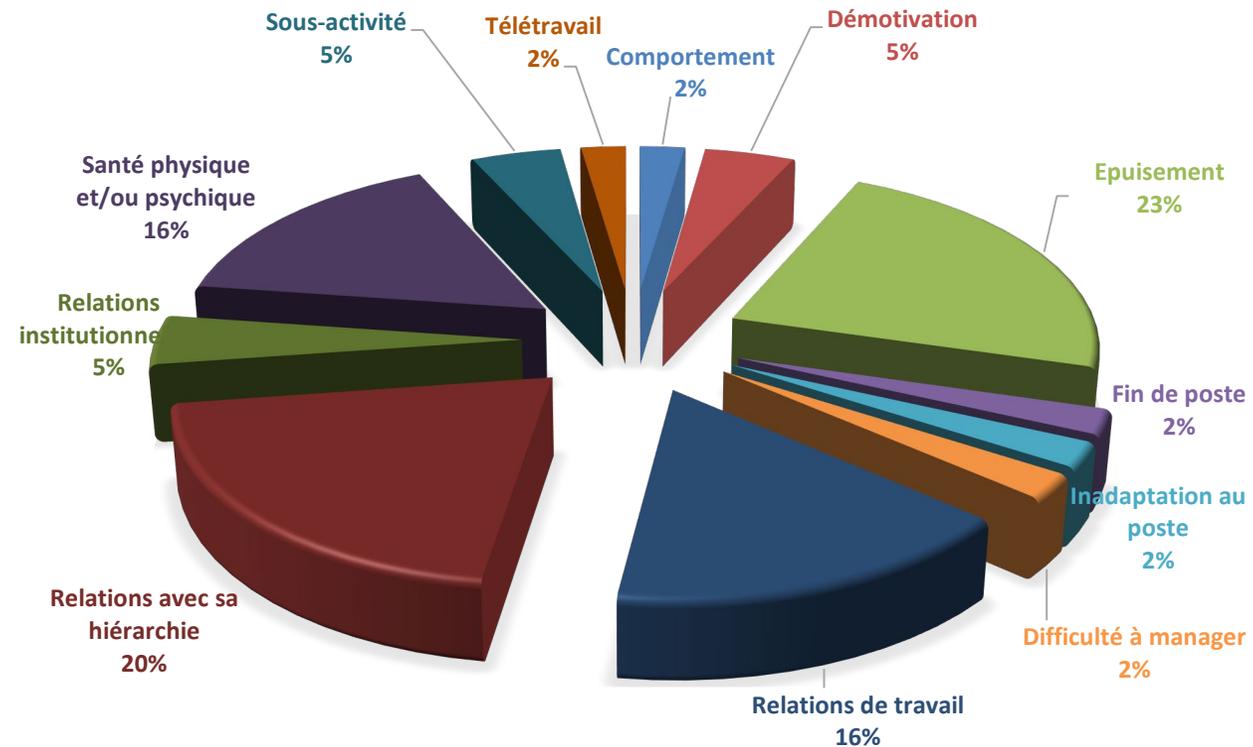
Pour **84% d'entre eux**, il s'agit d'une **première demande d'entretien psychologique au sein du service**.

**3 motifs d'entretiens :**

- Des motifs purement professionnels – la grande majorité, pour  $\frac{3}{4}$  des demandes
- Des motifs purement personnels
- Des motifs mixtes ; l'agent se trouve ici confronté tant à une problématique personnelle que professionnelle sans que l'une ne prévale sur l'autre.

# BILAN DE LA PSYCHOLOGUE

Les motifs professionnels identifiés :



# BILAN DE LA PSYCHOLOGUE

L'agent aborde les entretiens avec une problématique d'entrée, dominante ; il n'est pas rare d'observer une combinaison de problématiques. **Pour la grande majorité des agents, l'exposition à un stress chronique est avérée.**

**Les relations de travail altérées peuvent également participer au sentiment d'épuisement par une charge de travail devenue trop lourde** (ex : insuffisance de communication, rétention d'informations, injonctions paradoxales, etc.) et vice et versa.

## **Autres activités :**

- Animation de séances collectives (analyse de la pratique , télétravail )
- Participation à la cellule VDH, CHSCT UA, INSERM
- Assistante de prévention du SSTU

# BILAN DE L'ASSISTANTE DE SERVICE SOCIAL

## Activité du service :

- Nombre d'agents rencontrés : 102 (77 femmes et 25 hommes) :

44 agents de catégorie A, dont 14 enseignants

19 agents de catégorie B

39 agents de catégorie C

- Nombre d'entretiens réalisés : 184

99 en présentiel,

64 par téléphone ou teams,

16 sollicitations par mail,

5 visites à domicile.

# BILAN DE L'ASSISTANTE DE SERVICE SOCIAL

## Motifs des demandes

77 % des demandes relèvent de la **sphère personnelle**, dans les domaines :

### - **Famille**

- **Budget** : 13 dossiers étudiés en commission sociale de secours en 2021 pour des demandes de don ou de prêt à l'Université.

- **Logement** : information la procédure d'accès liée au logement social, pour les agents de la fonction publique-

# BILAN DE L'ASSISTANTE DE SERVICE SOCIAL

**23 % des demandes sont d'ordre professionnelles : santé au travail et travail.**

- santé au travail : information maintien de traitement, reconnaissance travailleur handicapé.
- travail : mutation, formation ou changement de service.

## **Autres missions :**

- Gestion des dossiers de prestations sociales : 100 dossiers traités.
- Participation à la cellule VDH : 8 entretiens d'écoute réalisés.
- Travail sur le volet parentalité, dans le cadre du plan égalité H/F. (réalisation d'un guide)

# Analyses et perspectives

# Crise sanitaire

- Vaccination contre la covid 19
- Tests antigéniques
- Activités tracing COVID
- Moral des personnels

# Téléconsultation

## Visioconférence (TEAMS)

- Conseils en visioconférence ou par téléphone, pour une problématique simple entre 2 consultations médicales
- Echanges encadrement de proximité, service RH, VPRH...

## Visite médicale

# LOGICIEL MÉDICAL

- Dossier médical
- Les expositions professionnelles
- Travail en équipe pluridisciplinaire

# LES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX

- Déséquilibre moyen/exigence
- Impact sur la santé des personnes
- Coût pour les organisations
- Mobilisation collective

# QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

- Télétravail
- Identifier les irritants du quotidien
- Équité

# Projet de service

- suivi informatisé des risques professionnels et des dossiers médicaux. (Missions inscrites dans la loi)
- Continuer la collaboration avec les assistants de prévention, acteurs de terrain indispensables.
- Renforcement de l'équipe du SSTU avec l'arrivée d'une seconde infirmière.

# Actions de prévention

Continuer et développer les actions de préventions collectives :

- Groupe de parole
- Analyse de pratique
- Ateliers de sensibilisation

Mise à disposition des personnels d'outils de d'informations et de sensibilisations :

- Fiches pratiques (choix d'une souris ergonomique, d'un fauteuil de bureau ...)
- Guide d'accompagnement ( parentalité, départ en mission...)

# 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.

- Jeudi 9 juin 2021 à 14h30
- Jeudi 7 juillet 2021 à 14h30