

Comité Social d'Administration

3 mai 2023

Ordre du jour:

- 1 - Approbation de procès-verbaux (pour avis) :
 - 1.1. Approbation du PV du CSA du 9 février 2023 (pour avis)
 - 1.2. Approbation du PV du CSA du 5 avril 2023 (sous réserve) (pour avis)
- 2 - Validation du règlement intérieur CSA-FS (pour avis)
- 3 - Révision des LDG RIPEC (pour avis)
- 4 - Comue expérimentale Angers le Mans : convention cadre d'organisation des missions des agents (pour avis)
- 5 - Bilan d'activité annuel de la conseillère mobilité carrière (pour information)
- 6 - Bilan d'activité annuel de la correspondante handicap des personnels (pour information)
- 7 - Question diverse :
 - Restauration des personnels : demande de mise en place de tickets restaurant

Un Comité Social d'Administration s'est réuni le 3 mai 2023 à 14h30, en salle du Conseil à la Présidence. Etaient présents :

Représentants de l'administration	
M. Christian ROBLÉDO Président	Présent
M. Didier BOUQUET Directeur général des Services	Présent
Invités	
Mme Françoise GROLLEAU 1 ^{ère} Vice-présidente, en charge du Conseil d'administration	Présente
M. Éric DELABAERE Vice-présidente Politique Ressources humaines et de la politique sociale	Présent
Mme Delphine LORET Directrice des ressources humaines	Excusée

Représentants du personnel			
Titulaires		Suppléants	
Force ouvrière de l'enseignement supérieur et de la recherche (FO-ESR)			
M. Sophie QUINCHARD	Présente	M. Damien PICARD	Présent
FSU et Printemps écologique			
M. Laurent SAINTIS	Présent	Mme Lynda LECAUDEY	Excusée
Mme Tassadit AMGHAR	Présente	M. Manuel ROUGER	Excusé
M. Alain PAGANO	Présent	Mme Aude DUCROQUET	Excusée
Mme Sigrid GIFFON	Présente	M. Jean-Christophe GIMEL	Excusé
M. Jérémie CLOTAULT	Présent	Mme Nolwenn LAUTRAM	Excusée
UNSA			
M. Christophe ANNIC	Présent	Mme Nathalie CLEMENT	Excusée
Mme Corinne LEFRANCOIS	Présente	Mme Patricia MALLEGOL	Présente
Mme Valérie RACINEUX	Excusée	M. Pascal RUFLIN	Présent
Sud Education 49 – CGT Ferc-Sup de l'Université d'Angers			
M. Richard CERVELLE	Présent	Mme Paola PIERONI	Excusée

Secrétaire de séance :

M. Didier BOUQUET

Secrétaire adjoint de séance :

M. Richard CERVELLE

A 14h30, le quorum étant atteint, M. Christian ROBLÉDO, Président, ouvre la séance. M. Didier BOUQUET, Directeur Général des Services, est secrétaire de séance et M. Richard CERVELLE, représentant des personnels, est nommé secrétaire adjoint de séance.

1 - Approbation de procès-verbaux (pour avis):**1.1. Approbation du PV du CSA du 9 février 2023 (délibération n°13- 03/05/2023)**

M. Christian ROBLÉDO demande aux représentants des personnels s'ils ont des remarques à formuler concernant le procès-verbal du comité social d'administration du 9 février 2023.

Aucune remarque n'étant apportée, M. Christian ROBLÉDO met au vote le procès-verbal qui est adopté à l'unanimité avec 10 voix pour.

FO-ESR : 0 contre, 0 abstention, 1 pour

FSU-PE : 0 contre, 0 abstention, 5 pour

UNSA : 0 contre, 0 abstention, 3 pour

Sud Education & CGT : 0 contre, 0 abstention, 1 pour

1.2. Approbation du PV du CSA du 5 avril 2023 (sous réserve) (pour avis)

Point reporté au CSA du 23 juin 2023

2 - Validation du règlement intérieur CSA-FS (délibération n°14- 03/05/2023)

M. Christian ROBLÉDO fait un retour aux membres du CSA concernant la Formation Spécialisée qui s'est déroulée le matin. Lors de cette instance, M. Christian ROBLÉDO annonce qu'une précision a été ajoutée à l'article 25 concernant le volume horaire figurant dans le référentiel équivalence horaire voté pour 2022-2023 et qui prévoit pour les enseignants et enseignants-chercheurs 8,5 heures équivalent TD.

M. Éric DELABAERE rappelle les éléments relatifs au volume de temps inscrits dans le règlement intérieur : 10 jours pour les membres titulaires ou suppléants, 12,5 jours pour le ou la Secrétaire et la ou le secrétaire adjoint. Ces éléments vont être traduits dans le référentiel d'équivalence horaire qui va être complété au regard de la présence et des missions de nouveaux membres enseignants et enseignants-chercheurs au sein du CSA et de la F3SCT.

Un représentant FO souligne le travail de l' élu (temps dédié aux réunions, préparations de réunions, lecture de documents, déplacement pour visite, ...). Il souhaiterait une valorisation de ce travail qui, selon lui, empiète sur les dossiers d'enseignement et de recherche. Il considère que cela a un impact sur les dossiers de demande de prime ou d'avancement.

Le représentant demande qu'il y ait un travail sur les élus. Considérant que ce travail est très chronophage en termes de temps et qu'il impacte fortement les dossiers, il souhaite, dans le cadre des CACR et des évaluations des RIPEC, qu'il soit évalué par un A+ par les universités dans l'évaluation des dossiers.

M. Éric DELABAERE reconnaît le travail des élus. Il précise que pour le personnel BIATSS, cela est intégré dans chronotime. Il estime que la charge de travail pour les collègues BIATSS est la même

en termes de volume d'heures. Comme stipulé dans le règlement intérieur, ce contingent d'heures est fixé par l'article 1 de l'arrêté du 15 juin 2022.

M. Christian ROBLÉDO rappelle qu'en parallèle du règlement intérieur, un travail avait été réalisé il y a quelques années sur un statut de l'élus et cela n'avait pas abouti. Aujourd'hui le document n'existe pas et de ce fait, il ne peut en être fait référence dans le règlement intérieur.

M. Christian ROBLÉDO revient sur la demande qui était, pour les enseignants-chercheurs, de prendre en compte d'une manière plus formelle ces responsabilités et missions d'élus, dans le cadre des demandes d'avancement de dossier ou de primes.

M. Christian ROBLÉDO propose de passer au vote le règlement intérieur adopté à l'unanimité lors de la FS avec la précision qui a été rajoutée.

Avant de voter, une représentante de la FSU souhaite avoir une confirmation sur le nombre d'heures pour les enseignants du 2nd degré et les enseignants-chercheurs.

M. Christian ROBLÉDO reprend ce qui est dit dans le texte du règlement intérieur qui fait nommément référence à l'équivalent horaire. Sans reprendre précisément les calculs, il déclare que le nombre d'heure est le même. Les calculs vont être refaits et la règle de reconversion sera reconfirmée.

La FSU remarque que selon la formule de calcul du texte réglementaire, le temps de décharge d'un enseignant au titre de sa participation à la F3SCT devrait être le double de celui d'un enseignant-chercheur.

Aucune remarque n'étant apportée, M. Christian ROBLÉDO met au vote le règlement intérieur qui est adopté à l'unanimité avec 10 voix pour.

FO-ESR : 0 contre, 0 abstention, 1 pour

FSU-PE : 0 contre, 0 abstention, 5 pour

UNSA : 0 contre, 0 abstention, 3 pour

Sud Education & CGT : 0 contre, 0 abstention, 1 pour

3 - Révision des LDG RIPEC (délibération n°14- 03/05/2023)

M. Éric DELABAERE explique que les révisions ont eu pour objectif la prise en compte des dernières modifications du décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 modifié par le Décret n° 2022-1602 du 21 décembre 2022, avec les LDG associées modifiées publiées le 18-01-2023, ainsi que la Circulaire du ministère parue le 23 février 2023 et calendrier associé.

Ces lignes directrices de gestion impactent essentiellement la composante 3 du RIPEC. Sur la partie C1, il n'y a pas de changement.

M. Éric DELABAERE liste ensuite les modifications principales concernant la C2.

La C2 devient convertible en décharge dans les mêmes conditions que l'est la PCA :

- Tout ou partie,
- Limite des 2/3 de service,
- Décision du Président selon des modalités fixées par le CA,
- Si décharge pas de possibilité d'heure complémentaire.

Il propose les évolutions suivantes :

- Insertion d'un paragraphe sur la possibilité de décharge
- La conversion de la C2 (et de la PCA) en décharge se fera sur la base du taux de rémunération des heures complémentaires (arrêté du 6 novembre 1989 modifié) et ces modalités sont à fixer dans la révision du réf EH (en juin-juillet)

Il aborde ensuite les modifications principales sur la C3 :

- Une inversion du calendrier : CNU puis CACr
- La disparition des 3 avis sur chacun des volets « pédagogiques », « scientifiques », « tâches d'intérêt général »
- Désormais, en CNU et en CACr, sur le dossier de la/du candidat.e :
 - Un avis unique, global (A-Très favorable, B-Favorable, C-Réservé) sur le dossier
 - Avec une appréciation « littérale et synthétique »
 - faisant référence aux missions de l'EC (6 missions de l'article L 123-3, art 3 alinéa 7 du décret 84-431) pour l'attribution éventuelle de la prime (quel que soit l'avis)
- L'avis du CACr sur chaque dossier s'appuie encore sur la base de 2 rapports émis par des rapporteurs qu'il choisit librement, mais aussi sur l'avis du CNU (si rendu)
- L'abandon de l'année de césure (y compris PEDR)

M. Éric DELABAERE poursuit avec les diverses missions au titre desquelles la prime C3 est attribuable.

- Les 6 missions relevant de l'article L 123-3 du code de l'éducation :
 - Le 1° de l'article : la formation initiale et continue tout au long de la vie
 - Le 2° de l'article : la recherche scientifique et technologique, la diffusion et la valorisation de ses résultats au service de la société. [...]
 - Le 3° de l'article : l'orientation, la promotion sociale et l'insertion professionnelle
 - Le 4° de l'article : la diffusion de la culture humaniste, en particulier à travers le développement des sciences humaines et sociales, et de la culture scientifique, technique et industrielle
 - Le 5° de l'article : la participation à la construction de l'Espace européen de l'enseignement supérieur et de la recherche
 - Le 6° de l'article : La coopération internationale
- Les missions relevant de l'article 3, alinéa 7 du décret n°84-431 du 6 juin 1984 :
 - Le concours à la vie collective des établissements [...]
- Ou l'ensemble des missions

La représentante FO-ESR demande si cela vaut pour les personnes qui sont complètement déchargées.

M. Éric DELABAERE répond par l'affirmatif et rappelle que le dossier du candidat est réalisé sur les 4 dernières années.

Cette même représentante souhaiterait connaître le cumul des primes (PCA, ...).

M. Éric DELABAERE répond que cela est indiqué dans les LDG. Il précise que c'est un principe de non-cumul pour le même motif d'une prime fonctionnelle par rapport à une prime individuelle.

La FSU souhaite savoir ce qui justifie le passage de 3 avis à 1 seul avis.

M. Éric DELABAERE répond que cela se justifie par les discussions que le ministère a eues avec les organisations syndicales au niveau ministériel. Par ailleurs, un seul avis simplifie les choses.

Un représentant FO questionne le cumul de prime.

M. Éric DELABAERE répond qu'il n'est pas possible de cumuler une prime C3 et C2 pour le même motif.

M. Éric DELABAERE précise que les LDG du MESR recommandent toujours d'attribuer :

- au moins 30 % de primes au titre de « l'activité pédagogique »
 - Principalement le 1° de l'article L 123-3
 - Et secondairement les 3°, 4°, 5°, 6°
- au moins 30 % de primes au titre de « l'activité scientifique »
 - Principalement le 2° de l'article L 123-3
 - Et secondairement les 4°, 5°, 6°
- Au plus 20 % de primes au titre du « concours à la vie collective »
- (Au plus) 20 % au titre des autres missions prévues à l'article L 123-3 (et ensemble des missions).

En cohérence le rapport d'activité type comporte toujours

- Une rubrique « investissement pédagogique »
- Une rubrique « activité scientifique »
- Une rubrique « responsabilité collective et d'intérêt général »
- Une rubrique « autres informations »

M. Éric DELABAERE poursuit avec les modifications proposées pour les LDG sur les objectifs (§ 3.2.5)

- Viser (toujours) au moins 45 % de primes au titre de « l'activité scientifique », i.e :
 - Principalement le 2° de l'article L 123-3
 - Et secondairement les 4°, 5°, 6°
- Viser (toujours) entre 20 et 30 % de primes au titre de « l'investissement pédagogique », i.e :
 - Principalement le 1° de l'article L 123-3
 - Et secondairement les 3°, 4°, 5°, 6°
- Viser (toujours) au plus 15% de primes au titre du « concours à la vie collective » (article 3, alinéa 7 du décret 84-431)
- Viser au plus 20 % au titre de l'ensemble des missions ou au titre des missions prévues à l'article L 123-3 autres que principalement 1° et 2°

Concernant les primes attribuées au titre de l'activité pédagogique, un membre de la FSU note une différence de pourcentage entre les recommandations du ministère et les LDG de l'établissement.

M. Éric DELABAERE précise que cela reste une recommandation et que cela n'est pas dans le décret. Il n'y a pas de changement par rapport aux discussions de l'automne.

M. Éric DELABAERE aborde ensuite le calendrier et l'impact sur les procédures.

Concernant le calendrier national 2023 :

- Dépôt des candidatures : du 02 mars au 04 avril 2023
- Vérification de la recevabilité (DRH) : 06 avril au 21 avril 2023
- Travaux des CNU : 24 avril au 15 septembre 2023
- Travaux CACr : à partir du 20 septembre 2023
- Saisie des décisions d'attribution de la prime : avant le 23 novembre 2023

M. Éric DELABAERE apporte une information sur le calendrier interne proposé concernant la mise en place des rapporteurs et travaux des rapporteurs :

- À la mi-avril 2023, la liste des candidats recevables est connue ⇒ identification des besoins en rapporteurs (2 par candidat.e, d'un rang au moins égal à celui de la/du candidat.e)
- Les LDG prévoient la mise en place d'une « liste d'experts » validée par le CACr comme rapporteurs bénévoles potentiels. Pour cela :
 - mi-avril : envoi d'un courrier aux composantes « demande de propositions d'experts » (avec nombre et rang) ⇒ relais auprès des laboratoires et départements disciplinaires
 - Avant le 31 mai : retour des propositions
- CACr du 19 juin :
 - validation de la liste d'experts par le CACr

- affectation par candidat.e de 2 rapporteurs, de la liste (ou à défaut membres du CACr)
- si désistement du rapporteur car conflit d'intérêt, possibilité de « piocher » un remplaçant dans la liste
- Du 20 juin au 15 septembre 2023 : évaluation par les rapporteurs et transmission des rapports
- Au 20 septembre 2023, nous disposerons pour chaque candidat.e :
 - De l'avis du CNU (un avis global, missions visées pour l'attribution, élément littéral d'appréciation)
 - Des 2 avis des 2 rapporteurs (idem)

Ce qui est proposé :

- CACr début octobre 2023 : avis du CACr sur chaque candidat. Un avis global, missions visées pour l'attribution, élément littéral d'appréciation
- CACr début novembre : avis du CACr sur l'attribution des primes
- Avant le 23 novembre 2023 : décisions d'attribution par le Président de la prime avec montant et mission(s).
-

Pour donner suite aux discussions lors du groupe du travail, M. Éric DELABAERE propose, dans les LDG au § 3.2.1, les modifications suivantes :

Dans la limite de la dotation et selon les principes de répartition par items fixés au §3.2.5 des présentes LDG, seuls les dossiers classés « A Très favorable » et si nécessaire que les « B Favorable », se verront attribuer une prime.

Conformément aux LDG ministérielles, la répartition finale visera par ailleurs :

- à respecter le plus possible la répartition des primes au prorata des effectifs des deux corps (MCF et PU) ;
- à intégrer la dimension de parité par l'attribution d'un nombre de primes respectant la proportion des femmes et des hommes au sein de la population des enseignant.e.s-chercheur.es titulaires de l'établissement ;
- à respecter le plus possible les équilibres par champs disciplinaires.

M. Christian ROBLÉDO revient sur les modalités d'attribution de la PEDR. Il explique que l'établissement prenait in extenso l'appréciation du CNU. Mais chaque section de CNU était tenue, si elle mettait A (très favorable) à tout le monde, de refaire un filtre à la fin puisqu'il ne pouvait mettre que 20% de A, 30% de B et le reste de C. Il y avait donc malgré tout, par section CNU, un contingentement de A. Ce contingentement n'existera pas au CNU et ni à l'UA.

Il explique qu'il est possible qu'il y ait beaucoup de « très favorable » et ce nombre de « très favorable » risque d'être supérieur au montant global de la prime qu'il est possible distribuer. Il y aura nécessairement ensuite une hiérarchisation dans les « très favorables ».

M. Éric DELABAERE présente des tableaux permettant d'illustrer ces 3 items.

Une représentante de l'UNSA demande si un dossier peut prétendre à toutes les primes.

M. Christian ROBLÉDO répond qu'on ne peut pas avoir plusieurs C3.

M. Éric DELABAERE indique que les choses se font en 2 phases. Dans 1^{er} temps, le Conseil académique restreint se réunira à la 1^{ère} quinzaine d'octobre pour se poser la question de l'évaluation des dossiers (attribution des A, B et C et des différentes cases à cocher).

Et dans un 2^{ème} temps, le CACR se réunira de nouveau pour l'attribution des primes.

M. Éric DELABAERE aborde les modifications proposées pour les LDG sur la fiche d'évaluation

- Une rubrique « activités pédagogiques » visant :
- Principalement le 1^o de l'article L 123-3 et secondairement les 3^o, 4^o, 5^o, 6^o
- Une appréciation parmi A+, A, A-, B+, B, B-, C+, C

- Une rubrique « activités scientifiques » visant :
 - Principalement le 2° de l'article L 123-3 et secondairement les 4°, 5°, 6°
 - Une appréciation parmi A+, A, A-, B+, B, B-, C+, C
- Une rubrique « concours à la vie collective » (article 3, alinéa 7,...)
- Une appréciation parmi A+, A, A-, B+, B, B-, C+, C
- Une rubrique « appréciation générale » visant :
 - Une appréciation littérale
 - Une appréciation globale parmi A+, A, A-, B+, B, B-, C+, C
 - Le ou les motifs justifiant l'attribution de la prime : au titre du 1°, ..., 6° (L 123-3), du concours à la vie collective (art. 3, alinéa 7.), au titre de l'ensemble des missions

M. Éric DELABAERE conclut par les dernières modifications apportées aux LDG Université d'Angers :

- § 3.2.4 : une actualisation du tableau prévisionnel de déploiement, tenant compte de la dotation MESR 2023
- § 3.2.5 : en lien, une actualisation des cibles prévisionnelles sur la partie scientifique
- Quelques corrections de coquilles ou réglementaires (césure...)

Un membre de la FSU demande si l'actualisation est seulement pour l'année prochaine ou par rapport à l'ensemble des années car la dotation du ministère n'a évolué que pour l'année prochaine.

Pour 2023, M. Éric DELABAERE indique que la projection était à 42 primes. Le prévisionnel pour 2024 (p.5) a été actualisé à 55 (à la place de 48). Cela pourrait évoluer en fonction de la dotation du ministère.

Le représentant de la FSU rappelle que le ministère recommandait de fixer cette prime à 4300€. L'Université d'Angers a décidé de la fixer à 5000 € réduisant ainsi le nombre de bénéficiaires.

Il poursuit en indiquant que l'objectif du ministère est d'attribuer cette prime à environ 50% des enseignants-chercheurs. Avec le montant fixé à 5000€, l'Université d'Angers arrive in fine à 38%.

M. Éric DELABAERE répond que la visée du ministère n'est pas 50% mais au-delà de 45%.

Ce même représentant souhaiterait revenir sur l'avis du CAC. Selon lui, cet avis n'est pas représentatif de l'ensemble des enseignants-chercheurs de l'Université d'Angers. Il propose de réaliser un sondage auprès des enseignants-chercheurs de l'université.

M. Christian ROBLÉDO rappelle aux membres que l'abaissement du montant de la PEDR avait suscité un bon nombre de mails de mécontentement.

La FSU argumente que de passer de 5000€ à 4300€ augmenterait de 12% le nombre de bénéficiaires et permettrait d'arriver aux recommandations nationales.

M. Éric DELABAERE précise que le montant minimum est fixé à 3500€ et le maximum à 12000€

Un représentant aborde les heures complémentaires et les conséquences qu'elles induisent. Selon lui, ces heures amputent leurs recherches mais également leurs dossiers en termes de progression et d'avancement. Mais s'ils n'effectuent pas ces heures, les étudiants n'ont pas cours. Les heures « maquettes » ne pourront pas être réalisées.

M. Christian ROBLÉDO accepte de rouvrir les discussions et de retravailler ce sujet. Cependant, pour 2023 il est compliqué de revenir sur les 5000 €.

Une représentante FO demande si comme pour les professeurs et maître de conférences, un chercheur est voué à un diplôme.

M. Éric DELABAERE réponds qu'à l'université il n'y a pas de statut de chercheur mais que le RIPEC s'applique également aux chercheurs des organismes de recherche.

La représentante FO poursuit et demande si un ingénieur avec un doctorat peut prétendre à la RIPEC.

M. Éric DELABAERE répond par la négative.

La FSU souhaite revenir sur le calcul des notes pour l'attribution de la prime individuelle C3. Elle fait une lecture de la procédure qui lui a été transmise via un lien : « le CAC restreint émet un avis soit très favorable, soit favorable, soit réservé, sur chacun de ces items ». Selon elle, ce n'est pas le cas, c'est un avis global.

Dans l'information et le lien qui ont été envoyés par la DRH aux candidats, M. Éric DELABAERE signale qu'un message explicite précisait que les lignes directrices de gestion de l'établissement votées au mois de décembre devront être actualisées par un vote du conseil d'administration. Lors de cet envoi, les nouvelles lignes directrices de gestion du ministère n'étaient pas connues.

La FSU questionne les modalités de calcul de la note et de la moyenne. Elle ne souhaite pas qu'un candidat, pouvant prétendre à une prime recherche ou de pédagogie ou autre, soit pénalisé parce que dans les autres items, il a la note C.

Elle conçoit, par ailleurs, qu'il faille mettre des garde-fous (quelqu'un qui ne fait pas de recherche n'a pas accès à la prime parce qu'il ne réalise pas ses missions d'enseignant ou quelqu'un qui ne fait pas son service d'enseignant).

M. Éric DELABAERE explique que la construction de cette grille d'évaluation permet à l'évaluateur de construire un avis global. Actuellement, le CNU n'a pas communiqué sur un quelconque algorithme. Il n'a donc pas d'information complémentaire à apporter sur ces modalités. Il annonce qu'il y aura une discussion en CACR sur l'homogénéisation des notes car le CACR devra ensuite donner un avis global.

La FSU souhaiterait bénéficier d'une réunion supplémentaire du groupe de travail pour discuter de ces critères avant que le CACR effectue ce travail.

M. Christian ROBLÉDO revient sur les recommandations données au rapporteur sur « une appréciation synthétique et littérale ». Il explique que l'appréciation littérale peut faire ressortir une implication sur certains items.

M. Christian ROBLÉDO a souhaité un traitement en aval avec une réunion supplémentaire du CAC. Il a également demandé qu'il n'y ait pas de travail commun des deux rapporteurs sur le même dossier. Il ne voulait pas de rapport unique. Cela permettra d'ouvrir le débat en cas d'appréciation divergente. Il sera également pris en compte l'avis donné par le CNU.

Afin de ne pas écarter les discussions lors de l'étude par le CACR, il précise avoir demandé qu'il n'y ait que ce point à l'ordre du jour.

Afin de ne pas exclure des candidats en cas d'avis très favorable des deux rapporteurs, la FSU propose de rajouter la phrase suivante en page 3 : cet avis unique doit être basé sur au moins 1 des 3 items à minima et prendre le maximum de la note.

M. Éric DELABAERE précise que le CNU devra donner une note A, B, ou C mais également un avis littéral.

Un membre de FSU revient sur l'année précédente et évoque le fait qu'il peut être embarrassant de devoir évaluer ses propres collègues. Lorsqu'il avait postulé en tant qu'expert, il pensait évaluer les dossiers des candidats de l'université du Mans. Il demande si cela va avoir lieu cette année.

M. Éric DELABAERE prend l'exemple de la fac de Sciences qui envisage des rapporteurs d'autres composantes. Il est laissé la possibilité à la composante, au laboratoire et départements disciplinaires de faire appel à des experts internes ou externes à l'Université d'Angers.

Un représentant FO craint un conflit d'intérêt si cette liberté est laissée à des personnes déposant également une prime.

M. Éric DELABAERE rappelle que c'est une construction d'une liste avec les composantes et les laboratoires mais c'est le CACR qui désignera les rapporteurs avec prise en compte d'éventuels conflits d'intérêts connus.

Selon le représentant FO, l'évaluation telle qu'elle est proposée est impossible et impacte sur les relations humaines. Il estime que cela fait doublon avec l'évaluation du CNU.

M. Éric DELABAERE indique que ce sujet est difficile et discipline dépendante. Il faut cependant suivre le cadre réglementaire stipulé dans le décret.

Le représentant FO aimerait entériner la proposition du président qui est de croiser les sections disciplinaires afin d'éviter les conflits.

M. Christian ROBLÉDO explique qu'il n'a pas encore été précisé dans les LDG, la manière dont les dossiers aller être affectés aux experts. Actuellement, c'est complètement libre dans l'affectation.

M. Éric DELABAERE rappelle le texte règlementaire : « le CAC restreint désigne librement 2 rapporteurs ».

Un membre de la FSU s'accorde avec FO sur le fait que de croiser les composantes apporte de la distance.

Concernant la possibilité d'évaluer les candidats de l'Université du Mans, M. Christian ROBLÉDO explique que cette proposition n'a pu avoir lieu l'année dernière car il y avait une différence de dossiers trop importante entre les établissements.

Une représentante FO demande pourquoi pour la C3, il est demandé si la personne a l'habilitation à diriger des recherches.

M. Éric DELABAERE répond qu'en groupe de travail il avait souhaité que cette information soit reportée sur la feuille d'évaluation. L'exemple avait été pris sur l'Université de Savoie Mont Blanc.

Cette même représentante souhaiterait que cette information ne soit pas discriminante pour les femmes qui ont moins d'HDR que les hommes.

Pour faire suite à la demande de la FSU d'avoir une réunion de travail supplémentaire, M. Christian ROBLÉDO accepte de voir s'il est possible d'organiser cette rencontre avant le CA du 8 juin afin d'améliorer la forme de la fiche comportant les 3 rubriques, la note, l'appréciation générale et les raisons pour lesquelles la prime pourrait être attribuée.

M. Éric DELABAERE suggère que des représentants du CSA et du CAC participent à cet échange.

Après discussion sur les consignes à donner aux experts dans la manière de remplir la fiche d'appréciation, il est acté de rajouter dans la fiche d'évaluation :

« La note globale proposée tiendra compte de la note intermédiaire la plus élevée ».

Aucune remarque n'étant apportée, M. Christian ROBLÉDO met au vote la révision des LDG RIPEC qui est adoptée avec 8 voix pour, 1 abstention et 1 opposition.

FO-ESR : 1 contre, 0 abstention, 0 pour
FSU-PE : 0 contre, 0 abstention, 5 pour
UNSA : 0 contre, 0 abstention, 3 pour
Sud Education & CGT : 0 contre, 1 abstention, 0 pour

4 - Comue expérimentale Angers le Mans : convention cadre d'organisation des missions des agents (délibération n°16- 03/05/2023)

M. Didier BOUQUET présente la convention-cadre d'organisation des missions des agents déployés au bénéfice de la COMUE.

Les parties prenantes à cette convention sont l'Université d'Angers, Le Mans Université et la COMUE.

M. Didier BOUQUET rappelle que la COMUE ne dispose pas de responsabilités et compétences élargies. Les personnels sont affectés par chaque établissement, dans des proportions différentes, pour assurer le fonctionnement de la COMUE et exclusivement des missions de la COMUE. Ces missions sont listées dans l'annexe 1.

Cette convention comprend 6 articles :

- article 1 : objet et conditions générales
- article 2 – condition d'emploi des agents

Dans l'article 2, deux points sont précisés :

- le rattachement hiérarchique : chaque agent mis à disposition pour la COMUE garde comme structure hiérarchique son établissement d'affectation, soit Le Mans université ou l'Université d'Angers.
- d'un point de vue fonctionnel, les agents sont placés sous l'autorité du président de la COMUE car il s'agit de faire fonctionner, d'assurer les missions de la COMUE.

M. Didier BOUQUET précise que Mme Véronique LORET exerce la fonction de secrétaire générale de la COMUE et reste rattachée à l'Université d'Angers.

- article 3 - coopération avec les services des universités.

Cet article décrit les liens des agents, intervenant au bénéfice de la COMUE, avec les services communs ou les services centraux de leur établissement.

- article 4 - Conditions financières / remboursement.

Cet article reprend les conditions de rémunération et rappelle que les agents sont payés par leur établissement de rattachement à l'exception des remboursements de frais de mission, de déplacement, de choses qui sont afférentes à l'exercice des missions de la COMUE.

M. Didier BOUQUET précise que chaque université doit présenter un bilan annuel financier concernant le coût total chargé que cela a représenté pour chaque établissement de mettre à disposition ces personnels.

- article 5 – Dispositif de suivi et d'évaluation des missions coordonnées et partagée.

L'article 5 prévoit que la Secrétaire générale produise un rapport annuel sur l'activité de la COMUE.

- article 6 - Instances représentatives du personnel

L'article 6 stipule que les personnes mises à disposition sont toujours couvertes par les instances de leur établissement d'affectation d'origine puisqu'il n'y a pas de personnel affecté. Il n'y a donc pas d'instances compétentes à la COMUE pour gérer les personnels.

article 7 – DUREE DE LA CONVENTION

La convention est complétée de 3 annexes :

- L'annexe 1 reprend les missions principales de la COMUE,
- L'annexe 2 reprend la répartition des moyens.
- L'annexe 3 détaille ces différents rôles en fonction donc des différents sujets qui peuvent se présenter sur notamment le fonctionnement et l'interaction avec les services centraux.

Un membre de l'UNSA souhaiterait avoir des précisions sur l'article 2, paragraphe 6 « dans le cas où un agent...les mesures adéquates » et notamment sur les modalités d'évaluation des missions non réalisées par un agent.

M. Didier BOUQUET répond que cet article apporte une précision sur une situation qui peut apparaître si un agent mis à disposition ne donne pas satisfaction dans l'exercice de ses fonctions pour la COMUE. Il revient alors à la secrétaire générale d'alerter le DGS de l'université du Mans ou d'Angers. Les dispositions ou mesures qui seront prises ne sont pas précisées car cela dépendra de la situation et du niveau du problème rencontré.

Après échanges sur la rédaction de cette convention, un membre FO-ESR suggère de modifier le terme « emploi inférieur » qui pourrait être considéré comme dégradant.

M. Didier BOUQUET répond que les formulations seront revues.

Un membre de la FSU demande si les éléments indiqués dans l'annexe 2 (missions et quotités) sont définitifs.

M. Didier BOUQUET répond que la convention est fixée tant que la COMUE existe. Il faut considérer les annexes comme étant révisables notamment en fonction des bilans financiers qui seront produits chaque année pour chacune des parties prenantes qui constituent la COMUE.

Le membre de la FSU constate que 75% des emplois sont effectués par l'Université d'Angers.

M. Didier BOUQUET explique que cette convention, même si elle est améliorable dans sa rédaction, permet de poser un cadre de travail. Cette dernière pourra par ailleurs être revue si certaines dispositions étaient amenées à évoluer.

Aucune remarque n'étant apportée, M. Christian ROBLÉDO met au vote la convention cadre d'organisation des missions des agents de la Comue expérimentale Angers Le Mans. Cette convention est adoptée avec 4 absentions et 5 oppositions.

FO-ESR : 0 contre, 1 abstention, 0 pour

FSU-PE : 4 contre, 0 abstention, 0 pour

UNSA : 0 contre, 3 abstentions, 0 pour

Sud Education & CGT : 1 contre, 0 abstention, 0 pour

5 - Bilan d'activité annuel de la conseillère mobilité carrière (pour information)

Mme Catherine LEFEBVRE, responsable du service accompagnement des personnes, présente le bilan d'activité du service accompagnement des personnels.

Les missions de ce service sont :

1. L'accompagnement individuel des agents dans leur parcours professionnel

2. Le pilotage de la Cellule d'Accompagnement des Situations Individuelles Particulières (CASIP)
3. La participation à la Cellule d'Accompagnement des Evolutions des Organisations (CAEO) pilotée par la DPS
4. L'accompagnement des services dans leurs évolutions d'organisation, travail collectif et individuel avec les chefs de service et les agents des services concernés.

Elle travaille en partenariat avec le service de santé au travail (SSTU) (avec les médecins du travail, l'infirmière, l'assistante sociale ou la psychologue).

Le bilan d'activité annuel présenté par Mme Catherine LEFEBVRE prend appui sur l'année universitaire 2021-2022.

Du 1^{er} septembre 2021 au 31 août 2022, Mme Catherine LEFEBVRE a accompagné 107 agents différents, dont 66 agents qui n'étaient pas suivis l'année précédente.

Elle a également réalisé 188 entretiens individuels, dont 6 ont concernés des enseignants (3 l'année précédente).

En 2021-2022, les personnes ont sollicité des rendez-vous sur les objets suivants :

- L'accompagnement des organisations et des personnels de ces organisations
- L'accompagnement de fin de contrat
- L'accompagnement de projet de formation
- Le bilan de compétences interne
- Le bilan de compétences externe
- L'information
- La mobilité
- La mobilité interne
- La préparation aux concours
- La réflexion sur le projet professionnel
- La réintégration après un arrêt
- La période professionnelle
- Le changement de BAP

Mme Catherine LEFEBVRE a mené 5 bilans de « compétences » en interne.

Elle explique que 23 agents ont été accompagnés dans le cadre d'un souhait de mobilité :

- 8 ont obtenu une mobilité interne dans le cadre du mouvement au fil de l'eau
- 5 en externe

Mme Catherine LEFEBVRE aborde ensuite les périodes de professionnalisation et annonce que sur la période de référence, 4 périodes de professionnalisation ont été effectuées et faisaient suite à :

- 2 retours de congé longue maladie
- 2 réorientations professionnelles

Concernant ces périodes de professionnalisation, elle explique qu'une période de professionnalisation est encore en cours jusqu'à fin Aout 2023, 1 personne est partie en externe et 2 mobilités internes ont eu lieu sur postes vacants.

Sur l'année universitaire 2021-2022, la CASIP s'est réunie 7 fois et a étudié 36 situations particulières différentes. Les situations évoquées en CASIP peuvent faire suite à :

- La préparation du retour après arrêt maladie long, sur poste ou poste différent
- La difficulté au sein de l'équipe ou avec le manager nécessitant un accompagnement
- La problématique de santé qui nécessite un aménagement de poste et / ou de service

L'accompagnement des organisations est une mission en constante augmentation. Mme Catherine LEFEBVRE a accompagné la DAV, puis elle a assuré le pilotage de l'audit externe. Elle a également participé au groupe de travail pour la mise en place de l'enquête sur les conditions de travail à l'ESTHUA et à l'accompagnement de trois autres services sur des problématiques de charge de travail et de bureaux partagés.

Elle termine sa présentation par un bilan qualitatif. Elle annonce le retour des entretiens en présentiel, le Teams devenant une exception.

Mme Catherine LEFEBVRE rappelle la mise à disposition d'un bureau au SSTU permettant de proposer aux agents de Belle-Beille des rendez-vous sur ce campus.

Elle constate l'augmentation des entretiens ayant pour objet la réflexion autour du projet professionnel et le bilan de compétences. La charge de travail et le rythme de travail sont questionnés pour certains agents. Elle note également une demande croissante de managers d'être accompagnés face à des difficultés liées à la charge de travail dans leur service, à la gestion du télétravail et au savoir-être de certains agents.

Sur les perspectives concernant la partie Conseil Mobilité Carrière, l'objectif serait de :

- Développer les outils d'accompagnement (période d'immersion...)
- Proposer des entretiens de carrière après plusieurs années sur le même poste
- Développer l'accompagnement des agents en fin de carrière
- Développer l'accompagnement des enseignants/doctorants, en particulier en adaptant la communication auprès des enseignants

Concernant le développement de l'accompagnement à la mobilité pour l'ensemble des agents, un représentant de la FSU demande la proportion entre les personnels BIATSS et enseignant-chercheur par rapport aux vœux qui ont été exaucés en termes de mobilité.

Mme Catherine LEFEBVRE explique avoir reçu 6 enseignants dont le sujet n'était pas celui-ci. Leurs interrogations portaient sur leur projet professionnel s'ils arrêtaient l'enseignement. Elle n'a donc pas le taux de réussite.

Mme Catherine LEFEBVRE souhaiterait communiquer davantage sur l'existence du service et sur le fait qu'il est également ouvert aux enseignants.

M. Christian ROBLÉDO explique que des mobilités choisies ont pu être gérées cette année par un autre canal. Il cite notamment une permutation d'enseignants entre l'Université de Marseille et l'Université d'Angers.

M. Christian ROBLÉDO précise que le dispositif de périodes de professionnalisation est peu fréquent dans les universités.

Une représentante d'UNSA souligne la charge de travail de Mme Catherine LEFEBVRE et demande si le volet handicap pris en charge par Céline COME a permis de la décharger pour répondre aux diverses sollicitations.

Mme Catherine LEFEBVRE explique arriver à répondre aux différentes demandes mais précise que la partie audit est très chronophage et impacte le temps consacré à l'accompagnement individuel.

Un membre de la FSU estime que la partie audit doit être portée par la présidence.

Mme Catherine LEFEBVRE répond qu'elle travaille beaucoup avec M. Éric DELABAERE sur ce sujet.

M. Éric DELABAERE constate également la montée en charge de travail du service. Selon lui, cette montée en charge est liée à des dispositifs qualité mieux appréhendés. Il y a également des évolutions des missions du pôle accompagnement dirigées par Mme Catherine LEFEBVRE.

Ce même membre poursuit en indiquant que l'accompagnement de organisations peut être réalisé par la direction générale des services, la direction des ressources humaines, la Présidence ou l'instance de la Formation Spécialisée.

6 - Bilan d'activité annuel de la correspondante handicap des personnels (pour information)

Mme Catherine LEFEBVRE explique que le bilan d'activité annuel est réalisé du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2021.

Elle rappelle qui sont les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) :

- Les travailleurs reconnus handicapés (RQTH)
- Les bénéficiaires d'une pension d'invalidité, d'une allocation ou rente d'invalidité (ATI), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH)
- Les titulaires de la carte d'invalidité
- Les bénéficiaires des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre
- Les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10% et titulaires d'une rente attribuée par un régime de protection sociale obligatoire

Les actions menées par Mme Céline COME, correspondante handicap, visent un 1^{er} objectif : celui de promouvoir l'emploi de personnels en situation de handicap. Pour ce faire différentes actions ont été menées, notamment :

- La poursuite du partenariat avec Cap emploi et Pôle emploi.
- Le transfert systématique des demandes de stages et/ou d'apprentissage de candidats en situation de handicap aux Composantes, Directions.
- L'animation d'une Webconférence sur les métiers de l'UA et ses voies d'accès pour les candidats en situation de handicap.

Mme Catherine LEFEBVRE dresse un bilan quantitatif de l'activité, s'agissant notamment :

CDD à vocation de titularisation	2 postes BIATSS : - Cat. B : pourvu par un personnel précédemment en CDD - Cat. C : non pourvu <i>Année N-1 : Sur les 3 postes BIATSS : 1 titularisation (Cat. B) / 1 renouvellement d'1 an (Cat. C) : affecté sur le poste non pourvu (cf. ci-dessus) / 1 démission en cours d'année (Cat. B)</i>
Contrat doctoral Handicap	0 – Mais +1 par la voie du droit commun <i>1 en cours jusqu'en sept. 2024 - Celui en cours jusqu'en sept. 2022 n'ambitionnait pas de devenir E-EC</i>
Détachement promotionnel	2 postes BIATSS : - Cat. B : pourvu par un fonctionnaire de l'université - Cat. B : non pourvu, pas de candidat éligible <i>Année N-1 : 2, pour 2 agents de l'Université - Passage d'une Cat. B à ASI, et d'une Cat. IGE à IGR</i>
CDD	5
Concours	1

Le 2^{ème} objectif est d'accompagner la prise de poste :

- Lorsqu'une personne fait part de son statut de travailleur handicapé dans son dossier de recrutement, la correspondante handicap est systématiquement informée et un rendez-vous d'accueil est alors organisé. Cette rencontre permet d'envisager d'éventuels aménagements

de poste. En fonction de la situation et du besoin, une action de sensibilisation du manager peut être réalisée.

- Tous les 6 mois ou plus si besoin, la liste des personnels qui ont fait connaître leur statut de BOE auprès du SADP est transmise au SSTU pour un suivi médical adapté.
- Il y a également la mise en œuvre des aménagements de postes préconisés par le médecin du travail. En 2022, 13 agents ont pu bénéficier d'un aménagement de poste (idem 2021).

Le 3^{ème} objectif est d'identifier les situations de handicap émergentes et faciliter le maintien dans l'emploi. En 2022, l'UA a pris connaissance de la déclaration de 14 personnels nouvellement reconnus BOE (idem 2021). Mme Céline COME participe à la CASIP. Elle fait également des points réguliers avec l'équipe du SSTU.

En 2022, 94 entretiens individuels ont été réalisés pour 53 agents différents. Ces entretiens ont eu pour objet :

- Le renouvellement RQTH.
- La remise ou restitution de matériel
- Des RDV d'accueil
- Le maintien dans l'emploi
- Une demande d'informations
- Un bilan annuel
- Un 1^{er} dossier RQTH

Mme Catherine LEFEBVRE liste le montant des différentes dépenses concernant :

- L'aménagement de poste techniques : 39 117€ TTC au bénéfice de 13 agents
- Les actions de sensibilisation : pas d'action payante, une participation à l'action DuoDay (2 duos réalisés)
- Les actions de formation : 4 185€ (Piloter l'accessibilité numérique/Organiser un événement inclusif/Les clés managériales/Intégrer le handicap au quotidien)

Le montant total de ces dépenses s'élève à 43 302€ (17 050€ en 2021).

L'Université d'Angers a perçu des aides financières (11 433,50€) du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique (FIPHFP). Le montant déduit de la contribution de l'UA au FIPHFP est de 24 494,15€. Il reste à charge de l'établissement 7 374,35€.

Au 31/12/2022, l'Université d'Angers comptabilisait 71 bénéficiaires (N-1 : 57)

Mme Catherine LEFEBVRE présente la répartition des BOE par âge et par personnel. Elle précise que les enseignant chercheurs représentent 15% des bénéficiaires.

Mme Catherine LEFEBVRE présente un tableau récapitulatif :

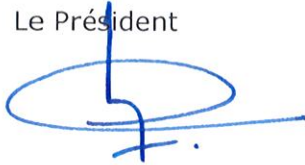
Obligation d'emploi	119 agents (+5 par rapport à 2022)
Nb d'agents déclarés	71 (+14 par rapport à 2022)
Taux d'emploi direct	3,56% (+0,58 par rapport à 2022)
Contrats de fournitures, de sous-traitance ou prestation de service avec des EA/ESAT	- 33 128€ (+16 078€ par rapport à 2022)
Dépenses d'aménagement de poste + formation + sensibilisation	- 24 494,15€ (- 2 928,87€ par rapport à 2022)
Rémunération des étudiants salariés accompagnants des étudiants en situation de handicap	34 054,13€ (+ 1471,73€ par rapport à 2022)
Montant de la contribution	207 213,72€ (-52 138,86€ par rapport à 2022)
Aides financières perçues	11 433,50€ (+ 5 171,95€)

Mme Catherine LEFEBVRE termine sa présentation par les principaux projets :

- Développer les actions d'information, de communication et de sensibilisation
- Augmenter la visibilité auprès de l'ensemble des personnels : participation à des réunions d'équipe, réunions de rentrée, ...
- Occuper des permanences au sein du SSTU sur le Campus Belle-Beille : tous les vendredis matin
- Participer à l'écriture du projet d'accompagnement des agents en arrêt de travail en lien avec les gestionnaires RH
- Poursuivre les travaux avec le Groupement d'Echange de Pratique de la Mission pour l'Intégration des Personnels en situation de Handicap à la DGRH du MESRI
- Rencontrer le-la Directeur-trice Territorial-e du Handicap du FIPHFP (Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes en situation de Handicap dans la Fonction Publique) pour s'informer sur le conventionnement avec cet organisme

L'ordre du jour étant épuisé, M. Christian ROBLÉDO lève la séance à 18H20

Le Président



Christian ROBLÉDO

Le secrétaire de séance



Didier BOUQUET

Le secrétaire adjoint de séance



Richard CERVELLE