

Comité Social d'Administration

5 avril 2023

Ordre du jour:

- 1 - Approbation de procès-verbaux (pour vote):
 - 1.1. Approbation du PV du CT du 21 octobre 2022 (pour vote)
 - 1.2. Approbation du PV du CT du 16 novembre 2022 (pour vote)
 - 1.3. Approbation du PV du CT du 1^{er} décembre 2022 (pour vote)
 - 1.4. Approbation du PV du CSA du 9 février 2023 (pour vote) - REPORT
- 2 - Orientations et Plan de formation des personnels 2023 (pour avis)
- 3 - Rapport Social Unique 2021 (pour avis)
- 4 - Comue expérimentale Angers le Mans : convention cadre d'organisation des missions des agents (pour avis) (sous réserve) - REPORT
- 5 - Modification du cadrage relatif aux élections par voie électronique à distance à l'Université d'Angers (avis)
- 6 - Groupes de travail sur l'année 2023 (pour information) :
 - 6.1 GT règlement intérieur CSA/FS
 - 6.2 GT révision LDG RIPEC
 - 6.3 GT révision LDG promotion et valorisation des parcours professionnels
 - 6.4 GT révision LDG mobilité

Un Comité Social d'Administration s'est réuni le 5 avril 2023 à 14h00, 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 et du dialogue social	Présente
M. Stéphane RIGAULT Directeur de la prévention et de la sécurité	Présent

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

A 14h00, le quorum étant atteint, M. Christian ROBLÉDO, Président, ouvre la séance. Mme Delphine LORET, Directrice des Ressources Humaines et du Dialogue Social, est secrétaire de séance et Christophe ANNIC, représentant des personnels, est nommé secrétaire adjoint de séance.

Avant de débiter la séance, la FSU indique qu'elle souhaite rajouter une question diverse concernant les grévistes. Le Président accepte cette demande. Cette question sera abordée en fin de séance.

1- Approbation de procès-verbaux (pour vote):

1.1 Approbation du PV du CT du 21 octobre 2022 (délibération n° 07-05/04/2023)

M. Christian ROBLÉDO demande aux représentants des personnels s'ils ont des remarques à formuler concernant le procès-verbal du comité technique du 21 octobre 2022.

Aucune remarque n'étant apportée, M. Christian ROBLÉDO met au vote le procès-verbal qui est adopté à l'unanimité avec 9 voix pour.

FO-ESR : 0 contre, 0 abstention, 1 pour
FSU-PE : 0 contre, 0 abstention, 4 pour
UNSA : 0 contre, 0 abstention, 3 pour
Sud Education & CGT : 0 contre, 0 abstention, 1 pour

1.2 Approbation du PV du CT du 16 novembre 2022 (délibération n° 08-05/04/2023)

M. Christian ROBLÉDO demande aux représentants des personnels s'ils ont des remarques à formuler concernant le procès-verbal du comité technique du 16 novembre 2022.

Aucune remarque n'étant apportée, M. Christian ROBLÉDO met au vote le procès-verbal qui est adopté à l'unanimité avec 9 voix pour.

FO-ESR : 0 contre, 0 abstention, 1 pour
FSU-PE : 0 contre, 0 abstention, 4 pour
UNSA : 0 contre, 0 abstention, 3 pour
Sud Education & CGT : 0 contre, 0 abstention, 1 pour

1.3 Approbation du PV du CT du 1^{er} décembre 2022 (délibération n° 09-05/04/2023)

M. Christian ROBLÉDO demande aux représentants des personnels s'ils ont des remarques à formuler concernant le procès-verbal du comité technique du 1^{er} décembre 2022.

Aucune remarque n'étant apportée, M. Christian ROBLÉDO met au vote le procès-verbal qui est adopté à l'unanimité avec 9 voix pour.

FO-ESR : 0 contre, 0 abstention, 1 pour
FSU-PE : 0 contre, 0 abstention, 4 pour
UNSA : 0 contre, 0 abstention, 3 pour
Sud Education & CGT : 0 contre, 0 abstention, 1 pour

1.4 Approbation du PV du CSA du 9 février 2023 (pour vote)

2 - Orientations et Plan de formation des personnels 2023 (délibération n° 10-05/04/2023)

Mme Emmanuelle MARIE, responsable du service formation au sein de la DRH, déroule les orientations générales qui président à l'élaboration du plan et du catalogue de formation professionnelle des personnels de l'UA. Ces dernières sont basées sur 3 axes principaux :

- Les orientations nationales applicables à la fonction publique de l'État.
- Les impulsions ou priorités données par le MESR.
- La politique et la stratégie de l'université, à travers ses plans d'actions, ses schéma directeurs et axes stratégiques de développement.

Mme Emmanuelle MARIE détaille les orientations nationales qui se déclinent sous plusieurs axes :

- Axe I : Porter les valeurs et les principes de la République : fédérer les agents publics autour d'une conception partagée des valeurs de la République (égalité, laïcité, etc.) et des principes du service public (déontologie, éthique, etc.).
- Axe II : Accélérer la transformation de l'Etat : utiliser le numérique comme levier de la transformation de l'action publique (déploiement de la certification des compétences numériques, développement d'une dynamique d'hybridation de l'offre de formation, etc.).
- Axe III : Consolider la fonction et les postures managériales : diffuser une culture managériale commune en rendant obligatoire une formation managériale obligatoire pour tout primo-encadrant. Y former les cadres aux enjeux de l'égalité professionnelle, de la transition numérique et écologiques, des valeurs de la République, etc.
- Axe IV : Accompagner le développement professionnel : mobiliser les outils de la formation pour rendre les agents pleinement acteurs de leur parcours professionnel (individualisation des parcours de formation, professionnalisation des acteurs en charge de l'accompagnement personnalisé).
- Axe V : Piloter la politique interministérielle de formation : renforcer les logiques de coopération et de modernisation de l'appareil de formation de l'Etat ainsi que le processus de labellisation des formations.

A cet égard, Mme Marie informe de l'existence d'une nouvelle plateforme « mentor ».

Elle aborde ensuite les impulsions ou priorités données par le MESRI dans certains domaines :

- En matière d'orientations stratégiques ministérielles de politique de prévention des risques professionnels dans les établissements de l'ESR (version année 2023).
- En matière de politique d'égalité, de lutte contre les discriminations et d'université inclusive
- En matière d'innovation pédagogique
- En matière de transition écologique et développement durable dans l'ESR, notamment avec le lancement d'un plan de formation à la transition écologique des cadres de la fonction publique d'Etat (Rapport Jouzel - février 2022 – partie 4 : favoriser la mobilisation des personnels du supérieur).

Elle évoque enfin les actions de formations qui seront construites pour accompagner la politique et la stratégie de l'université dans les domaines suivants :

- > Labellisation HRS4R
- > Plan d'action égalité femmes-hommes (axes 4 et 6)
- > Schéma Directeur du Handicap
- > Transformation pédagogique
- > Transition numérique (projet N°39 du SDN)
- > Transition écologique (EU Green)
- > Plan de sobriété.
- > Développer les compétences des acteurs de la prévention
- > Accroître les compétences des cadres
- > L'agent, acteur de son parcours professionnel

Mme Emmanuelle MARIE illustre ces grandes orientations en donnant quelques exemples d'actions qui seront présentes dans le catalogue de formation des personnels 2022 :

- > Le développement des formations à la Sécurité et à la Prévention : Gestes Qui Sauvent – Risques biologiques L2/L3 – Sensibilisation à la manipulation des extincteurs – Parcours des AP – Chargé.e d'évacuation – Habilitations – Formations des membres du CSA/FS
- > Le développement du parcours Manager pour former plus de cadres : 2 groupes pour les nouveaux + 1 parcours remanié pour les plus expérimentés
- > L'accompagnement à la transition écologique : Développer l'autoformation et des formations type fresque du climat, faciliter le distanciel pour des formations individuelles éloignées, faciliter les mutualisations de formations au niveau régional.
- > L'accompagnement à la transformation numérique : Notamment avec la mise en place du nouvel intranet (Digital WorkPlace).
- > La formation à la lutte contre les discriminations et pour l'égalité professionnelle : Dès le recrutement et tout au long de la carrière des agents ; accompagner les enseignants (comment déceler et accompagner les étudiants en difficulté, développer l'accessibilité numérique)

Elle explique qu'il s'agira également de continuer à conforter l'accompagnement sur deux niveaux : un accompagnement collectif et un accompagnement individuel :

- > Des services de l'UA, à travers la mise en œuvre de formations collectives dédiées répondant à des besoins spécifiques
- > Des agents dans leur parcours professionnels ou leurs carrières :
 - Développer davantage l'immersion dans d'autres structures sous 3 angles : linguistique, professionnel et numérique ;
 - Mieux déployer le CPF pour évoluer en interne ou dans le cadre d'un projet de reconversion ;
 - Mutualiser et diffuser les offres de formations interministérielles et celles des partenaires (EPST, Grand Ouest, PFRH, etc...) ;
 - Permettre aux agents de continuer à s'auto-former au fil de l'eau et même en cas de situation de crise sanitaire durable ou passagère (poursuite de l'enrichissement des actions de formation en contenus complémentaires – bibliographie, vidéo, diaporama, que l'agent pourra s'approprier de manière décalée dans le temps).

Mme Emmanuelle MARIE poursuit sur la présentation du catalogue de formation qui s'articulera autour de 14 thématiques et 6 parcours de formation.

Le catalogue en ligne est enrichi :

- De formations dispensées au sein du réseau universitaire Grand Ouest ;
- De contenus complémentaires (bibliographies, vidéos, podcast, diaporamas) mis à disposition sur Ametys avec le concours des personnels de la BU ;
- De petits repères (icônes) indiquant les actions de formations sont issue d'un plan d'action (HRS4R, PAE, SDH, etc.).

Mme Emmanuelle MARIE liste les nouveautés du catalogue 2023 réparties dans différents axes :

- Egalité professionnelle et prévention des discriminations :
 - Atelier Fresque de la Diversité
- Efficacité professionnelle :
 - Se former à l'utilisation du e-parapheur
 - UX- Design
 - Les bonnes pratiques de l'Assistanat de Direction
- Développement personnel :
 - Savoir mettre en avant ses compétences pour valoriser son parcours professionnel
- Concours et mobilité :
 - Formation à la Laïcité
- Management :
 - Mieux se connaître pour mieux manager à travers le MBTI
 - Design de Service : Diagnostic organisationnel et projet de service

- Sécurité et prévention :
 - Premier Témoin incendie : manipulation des extincteurs
- Transition Durable :
 - Atelier Fresque du climat
- Transition numérique :
 - Comprendre l'accessibilité numérique
 - Contribuer accessible : créer des contenus adaptés aux handicaps

Le catalogue regroupe également 5 parcours de formation métiers enrichis de modules de sensibilisation en lien avec les plans d'action de l'établissement :

- Parcours Managers 1 | Pour les nouveaux Managers (avec 2 sessions)
- Parcours Managers 2 | Approfondissement
- Parcours pour les Agents d'accueil
- Parcours pour les MCF stagiaires
- Parcours pour les MCF nouvellement titularisés
- Parcours pour les Assistants.es de Direction

Mme Emmanuelle MARIE annonce la mise en place d'une nouvelle formation, non indiquée dans le catalogue, intitulée : Accompagner les intervenants de l'UA.

Elle termine la présentation par le budget prévisionnel de formation 2023. Il est observé une hausse du budget de la formation de 5% en 2023 par rapport à 2022.

M. Christian ROBLÉDO annonce que le budget géré par le service de la formation a presque doublé en 10 ans. Il précise que certaines formations peuvent être prises en charge à hauteur de 50 % par la composante ou par l'unité de recherche, et qu'elles n'apparaissent dans ce budget.

Une représentante de l'UNSA demande si la nouvelle formation "accompagner les intervenants de l'UA" est ouverte à la fois aux enseignants et aux BIATSS.

Concernant les enseignants, Mme Emmanuelle MARIE souligne qu'il existe déjà un parcours mis en place par le LAB UA sur l'ingénierie pédagogique avec plusieurs ateliers.

M. Didier BOUQUET intervient pour préciser que la cible de cette action est de former en priorité les personnels BIATSS qui vont intervenir auprès de leurs collègues. Si cette action fonctionne bien et qu'il reste des places, elle pourrait être éventuellement élargie aux enseignants.

Un membre de la FSU-PE souhaiterait savoir si les formations en management sont plutôt destinées aux personnels administratifs ou également aux enseignants-chercheurs qui pourraient être amenés à prendre des responsabilités managériales.

M. Didier BOUQUET précise que ce type de formation s'adresse à toutes les personnes qui vont exercer des fonctions managériales dans l'établissement, qu'elles soient BIATSS ou enseignants-chercheurs, et qui deviennent par exemple directeur de composants, directeur de laboratoire, directeur adjoint, etc.

Concernant la transition écologique, ce même représentant demande si les personnes compétentes en interne sont bien associées ou mobilisées sur cette thématique.

Mme Emmanuelle MARIE confirme que seuls les enseignants de l'université interviennent sur l'animation de ces ateliers, comme sur la Fresque du climat.

Une représentante de la FSU-EP s'interroge sur l'ordre des thèmes programmés dans les formations. Elle cite l'exemple de la formation managériale. Elle aurait trouvé judicieux de débiter par la communication non-violente. Par ailleurs, elle demande s'il est possible de suivre seulement le thème 4.

En réponse à cette question, Mme Emmanuelle MARIE indique que l'organisme qui intervient, préconise cette organisation, le groupe ayant besoin de se connaître et de se constituer. Elle précise également que les personnes s'engagent à suivre entièrement le parcours.

Pour donner suite à des retours, la FSU-EP souhaiterait que le parcours enseignants soit revu à la prochaine commission de formation. Elle aborde ensuite l'arrêt de l'évaluation des formations depuis le passage en ligne. Elle déclare qu'il est prioritaire de réaliser ces évaluations.

Elle considère la réalisation de cette évaluation comme une priorité.

Sur le premier point soulevé par le représentant du personnel, M. Éric DELABAERE informe que Mme Nathalie DEBSKY a réalisé une enquête auprès des nouveaux enseignants-chercheurs, afin d'avoir un feedback précis par rapport au contenu actuel. Une réflexion sera ensuite engagée sur les contenus, par exemple sur les thématiques du développement durable et de la responsabilité sociétale.

Une représentante s'exprime au sujet de l'évaluation des formations. Elle précise qu'il existe des organismes de formation d'évaluation de la qualité des formations comme QUALIOPI. Elle demande si l'université va être engagée dans cette démarche.

M. Christian ROBLÉDO répond que QUALIOPI est utilisé dans le cadre du SCAFOP pour la formation continue. Il rappelle que QUALIOPI évalue l'organisation des formations et non leur qualité. L'Université d'Angers a été certifiée sur cette thématique. Il souscrit par ailleurs à cette demande d'évaluation de la qualité du contenu.

La représentante poursuit et demande si le service de la formation disposera de suffisamment de temps pour décrypter les évaluations.

Mme Emmanuelle MARIE reprend la parole et explique qu'il existait auparavant un outil de gestion de la formation pour effectuer cette dernière phase du processus. Aujourd'hui, l'outil ne fonctionne plus correctement. Le service utilise désormais des formulaires avec des QR codes qui se manient un peu différemment et qui sont plus lourds à gérer.

La représentante de l'UNSA demande si l'outil va être remplacé.

M. Didier BOUQUET approuve le remplacement de l'outil par une autre solution de SI spécifique à la formation. Toutefois, pour des raisons d'ordre budgétaire et de charge de travail pour la DDN, ce déploiement ne sera pas immédiat, même s'il demeure prioritaire.

Concernant les formations des nouveaux enseignants, une représentante d'UNSA demande s'il est prévu une formation pour l'évaluation par compétence des étudiants.

Mme Emmanuelle MARIE répond ne pas connaître le détail de la pédagogie universitaire.

Un membre de la FSU précise qu'au niveau de l'école d'ingénieur, l'évaluation demandée concerne les compétences "métier". Ces compétences métier ne sont pas évaluables dans le cadre d'un enseignement tel quel. Il distingue cette évaluation à celle réalisée au lycée ou au collège et pour laquelle il y a un livret de compétences pour chaque matière.

M. Éric DELABAERE complète les propos de la FSU. Une des premières étapes est de préciser l'approche par compétence de l'offre de formation. Ce travail est en cours. Ensuite, dans le cadre de cette réflexion, il y a une approche métier.

Un membre de la FSU souhaite faire une remarque concernant la page intranet "parcours MCF titulaire". Les dates indiquées sont de 2021 et ne correspondent pas à celles inscrites dans le catalogue de formation.

L'UNSA clôture ce point en soulignant l'augmentation du nombre de formations et le travail effectué par le service de formation des personnels. Elle rappelle ce qu'elle avait déjà signalé en commission. La charge de ce service augmente chaque année. Elle n'est pas certaine que l'effectif augmente au même rythme.

En l'absence d'autre demande d'intervention, M. Christian ROBLÉDO met au vote les orientations et le plan de formation des personnels 2023 qui sont adoptés à l'unanimité avec 9 voix pour.

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

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

UNSA : 0 contre, 0 abstention, 3 pour

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

3 – Rapport Social Unique 2021 (pour avis) – (délibération N° 11-05/04/2023)

M. Éric DELABAERE présente le rapport social unique 2021 (RSU) avec l'appui Mme Charlotte MALVAL, Chargée du contrôle de gestion, d'études et d'évaluation à la DPE.

Il rappelle que depuis le 1^{er} janvier 2021, le RSU remplace le bilan social et intègre de nouveaux indicateurs.

M. Éric DELABAERE annonce une augmentation de l'évolution de l'effectif global de + 68 personnels.

Sur l'évolution des emplois, il indique que l'augmentation concerne 33 enseignants et 35 personnels BIATSS supplémentaires par rapport au bilan social 2020. Au total, 2084 personnels titulaires et contractuels sont présents à l'Université d'Angers en 2021, dont 1167 enseignants et 917 personnels BIATSS.

Il poursuit sur le volet enseignants, lesquels comptent 736 titulaires (738 en 2020) et 431 contractuels (396 en 2020), dont 10 en CDI. Le taux d'encadrement des étudiants s'établit à 1 enseignant pour 23 étudiants.

M. Éric DELABAERE aborde ensuite les BIATSS, au nombre de 917 (882 en 2020). Les BIATSS se répartissent en 522 titulaires (519 en 2020) et 395 contractuels (363 en 2020) dont 139 CDI. Il souligne la poursuite du processus de déprécarisation par la cédésation et annonce la création de 4 postes de BIATSS titulaires ainsi qu'un repyramidage de 7 postes.

L'augmentation des personnels BIATSS participe à l'évolution du ratio BIATSS/étudiants sur 2021 qui est de 1 BIATSS pour 29 étudiants (1 pour 32 en 2020).

Au total sur l'année 2021, 43 CDD ont été transformés en CDI (enseignants et BIATSS confondus).

M. Éric DELABAERE poursuit avec la répartition des effectifs BIATSS par filière et catégorie. Il précise que les pourcentages des filières n'ont pas évolué par rapport à l'année précédente. En valeur, seule la filière ITRF augmente. Concernant les médicaux-sociaux, le nombre de titulaires n'a pas évolué alors le nombre de contractuels est passé de 23 à 28. Des créations de postes sur l'assistance médico-sociale pour les étudiants ont été possibles grâce aux moyens supplémentaires de l'Etat.

M. Éric DELABAERE présente la répartition des personnels BIATSS par catégorie qui démontre une augmentation des qualifications des personnels recrutés (+11 en A, + 22 en B, 2 en C).

La FSU s'interroge sur l'avenir des catégories C.

L'UNSA alerte sur l'importance du maintien des personnels de catégorie C au sein de l'enseignement supérieur et de la recherche. Selon les BAP, elle estime qu'il faudra à l'avenir recruter davantage de catégorie C sur des missions en lien avec l'environnement

Par ailleurs, l'UNSA regrette que l'on externalise l'entretien des locaux. Elle souligne que les personnels de catégories C affectés dans les laboratoires sont attachés à leur service et ont un esprit d'équipe.

M. Christian ROBLÉDO réagit à ces propos et annonce avoir des retours paradoxaux. Dans l'administration, on lui indique que les catégories C sont extrêmement mal payées, avec aujourd'hui en moyenne des personnes qui ont des niveaux de diplômes largement au-dessus du diplôme requis pour passer un concours de catégorie C.

Il estime qu'il est moralement difficilement acceptable d'avoir des personnes titulaires d'un bac +2 ou +3 qui sont recrutés comme titulaires de catégorie C et par conséquent, payés à cet indice.

M. Christian ROBLÉDO justifie la politique de repyramidage de l'Université d'Angers. Il illustre ses propos en prenant l'exemple de certains postes d'accueil qui étaient auparavant dédiés à des personnels de catégorie C. Pour rendre plus attractives ces missions, d'autres tâches leur ont été confiées. Ces nouvelles responsabilités redimensionnent le niveau initialement requis.

Selon lui, la solution serait de conditionner l'inscription au concours par un niveau maximal de diplôme et non minimal.

La représentante du personnel répond que le profil de poste ouvert au concours définit les missions et les compétences nécessaires pour accéder à la fonction. Une parfaite rédaction du profil de poste est essentielle. Par ailleurs, les membres du jury doivent avoir la compétence et être formés pour savoir apprécier le niveau d'étude des candidats. Elle estime que les jurys ne devraient pas accepter des niveaux de qualification supérieurs au niveau requis par le poste.

M. Christian ROBLÉDO rappelle que la réglementation ne prévoit pas d'interdire à un candidat ayant un niveau supérieur de postuler. Il constate également une augmentation des niveaux de compétences exigées.

La FSU signale que des personnels de catégories C assument des missions de catégorie B alors qu'ils n'en ont pas la rémunération.

M. Christian ROBLÉDO explique que c'est ce qui conduit l'Université d'Angers à repyramider ces postes quand ces derniers se libèrent.

M. Éric DELABAERE reprend la présentation et aborde la répartition des personnels par genre avec 935 hommes (914 en 2020) et 1149 femmes (1102 en 2020). Sur les clés de répartition, il y a plus d'hommes que de femmes chez les enseignants-chercheurs et plus de femmes que d'hommes chez les BIATSS. L'évolution globale par rapport à 2020 est de + 21 hommes et + 47 femmes.

M. Éric DELABAERE passe ensuite à la rubrique concernant l'emploi des personnels reconnus travailleurs handicapés qui sont au nombre de 57 (contre 51 en 2020). Il indique également que le taux d'emploi direct est de 2,98% en 2021 (2,74% en 2020).

M. Christian ROBLÉDO nuance cette évolution d'emploi. Lorsque l'adaptation du poste a été jugée suffisante, le professionnel n'est plus comptabilisé comme en situation de handicap.

M. Didier BOUQUET précise que le terme BOE signifie "bénéficiaire de l'obligation d'emploi". Cela concerne des personnes qui bénéficient d'une reconnaissance travailleur handicapé, mais également d'autres catégories de personnes comme les victimes d'attentats par exemple. Aussi, il n'est pas toujours nécessaire d'adapter l'emploi.

Une représentante de l'UNSA demande comment est évaluée cette adaptation.

Mme Delphine LORET intervient pour expliquer que les reconnaissances de travailleurs handicapés, attribuées par la maison du handicap, peuvent être temporaires. Concernant la contribution au titre du FIPHFP, elle explique que le calcul prend en compte les personnes déclarées en situation de handicap avec une reconnaissance en cours de validité, mais également les investissements réalisés, l'appel à une entreprise adaptée, etc. Ces différents éléments font évoluer le montant de la cotisation finale. Une déclaration est faite tous les ans pour pouvoir calculer cette contribution. La déclaration réalisée pour l'année 2022 fait apparaître une augmentation du taux d'emploi (3%) sans qu'il y ait pour autant une diminution de la contribution.

Une représentante d'UNSA souhaiterait connaître les modalités d'attribution des "postes BOE" au sein des composantes.

M. Christian ROBLÉDO répond qu'il n'y a pas de règle. Pour le personnel administratif et technique, lorsque la liste totale des postes ouverts au recrutement et au concours est connue, des arbitrages doivent être pris. Cette étape est appelée "la coloration", il doit être défini si le concours sera interne ou externe. Ensuite, en fonction du volume global ouvert au concours, il faut qu'il y ait une certaine quotité ouverte au BOE. Un appel est fait auprès des composantes et des services. S'il n'y a pas de volontaire, la gouvernance décide d'autorité en regardant l'antériorité tout en essayant de faire abstraction dans un 1^{er} temps de la nature de la BAP. Il ajoute qu'il n'y a pas de process figé dans les LDG.

M. Didier BOUQUET prend la parole et précise que le ministère peut imposer de revenir sur les orientations qui ont été prises en termes de concours, que ce soit en répartition interne ou externe, ou en BOE.

Cette même représentante regrette que certaines composantes n'aient pas pris en compte, dans la fiche de poste initialement proposée à temps plein, le fait qu'une personne en situation de handicap puisse bénéficier d'un aménagement de son temps de travail et travailler à temps partiel. La personne risque de se retrouver en difficulté car la charge de travail peut être répercutée sur l'ensemble du service.

M. Didier BOUQUET précise qu'il doit être pris en compte l'adaptation nécessaire au poste de travail. Lorsque le poste est aménagé, l'évaluation du travail et l'attente de l'employeur par rapport au travail fourni sont les mêmes. Il n'y a pas de discrimination.

La représentante fait un parallèle avec les étudiants et explique que la personne pourrait aussi avoir un besoin d'accompagnement afin de fournir la même quantité de travail qu'une personne qui n'a pas cette problématique.

Avant de poursuivre, M. Éric DELABAERE annonce que cette année un enseignant à candidater en mutation prioritaire BOE. Si cette personne a les qualifications requises par la fiche de poste, elle aura une mutation prioritaire. Il sera ensuite étudié l'aménagement du poste par rapport à son handicap.

M. Éric DELABAERE poursuit avec l'emploi étudiant (p.12) qui a connu en 2020 une baisse significative du volume global d'heures à la suite de la crise sanitaire. L'emploi étudiant représente un total de 42 327 heures en 2021 soit, en équivalent temps plein, 26 ETP (20,7 ETP en 2019). Il ajoute que 40% de ces heures sont effectuées en composante (32% se trouvent en Santé, 24% en DEG, 19% en LLSH) et que pour celles effectuées dans les services communs, 72% sont effectuées au SDCA.

En termes de mouvement de personnels (p. 17 à 19), M. Éric DELABAERE informe les représentants des personnels qu'il y a eu 303 arrivées d'agents contre 273 départs (243 en 2020) pour un turnover établi à 14,3% (- 0,7 point par rapport à 2020). Les arrivées concernent essentiellement des recrutements (92%). Les départs sont quant à eux majoritairement dus à des fins de contrat ou de démissions (79%), 11% concernent des retraites.

La FSU s'inquiète que 92% des arrivées dans l'établissement concernent des contractuels.

M. Éric DELABAERE précise le paradoxe apparent d'un volume important de recrutement contractuel répondant à des besoins sur des postes permanents. Il illustre ces propos en donnant quelques chiffres concernant les 80 contractuels sur des postes enseignants : 23 assistants hospitalo-universitaires, 19 doctorants, 13 ECER, 7 ATER....

Concernant l'avancement d'échelon M. Éric DELABAERE indique que 35 % des titulaires ont bénéficié d'une évolution de carrière, soit 442 agents. En 2021, 4 contractuels ont été titularisés par concours (8 en 2020).

M. Éric DELABAERE présente ensuite les éléments relatifs à la formation des personnels (p.22) : 12520 heures de formation ont été dispensées en 2021 contre 11 081 heures en 2019. 56% des personnels BIATSS ont eu au moins une formation (62% en 2019) contre 12% des enseignants (11% en 2019)

Concernant la répartition des formations en nombres de stagiaires (p 23), pour les personnels BIATSS, 62% ont suivi des formations pour le développement des compétences professionnelles, 13% en informatique et bureautique et 17% en hygiène, sécurité et environnement. Pour les enseignants, 73% ont suivi des formations pour le développement des compétences professionnelles, 4% en informatique et bureautique et 9% en hygiène, sécurité et environnement

L'UNSA demande si, pour les personnels enseignants, les congrès sont comptabilisés au titre de la formation.

Les congrès n'étant pas des actions de formation, Mme Delphine LORET répond que ces derniers ne sont pas intégrés dans le budget de formation.

La FSU constate que le nombre de formation à destination des enseignants et enseignants-chercheurs reste faible ou peu sollicité.

M. Éric DELABAERE poursuit avec l'évolution de la masse salariale (p.25) qui a augmenté de 3,3 % (+ 4 330 382 €) entre 2020 et 2021 (contre 2,4% entre 2019 et 2020). Le montant de la masse salariale consacrée à la rémunération des personnels permanents est de 89%.

La FSU demande des précisions sur les rémunérations accessoires.

Mme Charlotte MALVAL répond que cela correspond aux heures complémentaires et aux vacances.

Une représentante de la FSU souhaiterait avoir des données genrées sur la masse salariale.

M. Éric DELABAERE explique qu'il est préférable de suivre un indicateur de différentiel de salaire pour des fonctions équivalentes, faisant référence à une fiche action du plan égalité.

M. Christian ROBLÉDO confirme, qu'en moyenne, les hommes gagnent plus que les femmes à l'université d'Angers. Deux éléments expliquent cette différence : le travail à temps partiel est plus important chez les femmes que chez les hommes. Par ailleurs, les personnels qui gagnent le plus en moyenne à l'université, sont les enseignants et enseignants-chercheurs. Dans cette catégorie professionnelle, il y a plus de d'hommes que de femmes. Dans la catégorie BIATSS, les salaires moyens sont moins importants et la répartition homme-femme est inversée.

Mme Charlotte MALVAL annonce que cet indicateur fera partie du prochain RSU.

L'UNSA demande à quoi correspondent les 0,1 % de prestations sociales.

Mme Charlotte MALVAL répond que cela comprend la prise en charge de la complémentaire santé.

L'UNSA évoque la rémunération par statut et fait la remarque qu'il y a peu de différence de rémunération entre un BIATSS contractuel de catégorie C et B. Elle aimerait une différence d'indice de recrutement entre ces deux catégories qui ont des missions différentes.

M. Éric DELABAERE rappelle que les grilles des rémunérations sont calquées sur celles des titulaires.

Mme Delphine LORET confirme qu'il y a eu un tassement par rapport à l'augmentation du SMIC. Le constat est identique chez les titulaires.

L'UNSA souhaite avoir de précisions sur la GIPA.

M. Didier BOUQUET explique que la GIPA signifie "garantie individuelle du pouvoir d'achat". Elle est versée lorsque le professionnel est au sommet de son corps et qu'il n'y a plus de progression possible.

Mme Delphine LORET complète et précise que la GIPA est prévue par un arrêté prenant en compte l'évolution du traitement indiciaire brut sur les 4 dernières années par rapport à l'inflation. Le mode de calcul est automatique et concerne tous les agents.

Dans le prochain RSU, la FSU souhaiterait avoir le nombre moyen d'heures de service effectuées par enseignant-chercheur. Elle demande également si la répartition des salaires nets et des primes prend en compte toutes les heures de vacation pour les enseignants, enseignants-chercheurs et les personnels BIATSS.

Mme Charlotte MALVAL souhaite vérifier ces données avant d'apporter une réponse.

M. Éric DELABAERE poursuit la présentation des éléments relatifs à la santé et la sécurité (p. 29). Il énumère les acteurs de la prévention : 14 conseillers de prévention, 77 assistants de prévention et 12 membres du CHSCT.

Il trace un bilan des accidents et maladies et dénombre 16 accidents de travail, 14 accidents de trajet et 1 reconnaissance de maladie professionnelle.

Concernant la répartition des agents selon la durée du temps de travail, M. Éric DELABAERE indique que 80% des agents en temps partiel choisi sont des femmes.

M. Éric DELABAERE aborde ensuite le nombre de jours d'absence pour raison de santé. En 2021, les BIATSS comptabilisent 8 945 jours d'absence contre 6 064 jours pour les enseignants.

M. Éric DELABAERE présente ensuite la répartition des agents en télétravail régulier et précise que 346 agents exercent leur fonction dans le cadre du télétravail régulier (77% de femmes)

M. Éric DELABAERE finit la présentation du RSU par les dépenses relatives à l'action sociale qui représentent un montant de 75 504€.

Concernant le nombre de jours d'absence, un membre de la FSU fait la remarque qu'il serait intéressant de voir l'évolution sur plusieurs années.

Aucune remarque n'étant apportée, M. Christian ROBLÉDO met au vote le RSU qui est adopté à l'unanimité avec 9 voix pour.

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

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

UNSA : 0 contre, 0 abstention, 3 pour

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

4 - Comue expérimentale Angers le Mans : convention cadre d'organisation des missions des agents (pour avis) (sous réserve) - REPORT

REPORT au CSA du 5 mai 2023

5 - Modification du cadrage relatif aux élections par voie électronique à distance à l'Université d'Angers (avis) (délibération n°12-05/04/2023)

Mme Laurence ESTEVE présente ce point et rappelle que ce cadrage existe depuis 2020 suite aux décrets permettant d'organiser des élections à distance dans les universités.

Un cadrage relatif aux élections par voie électronique à distance à l'Université d'Angers a été adopté en 2021 puis en 2022. Afin de permettre cette possibilité d'élection par voie électronique à distance pour les élections au CNESER, il est nécessaire de modifier ce cadrage en y inscrivant un alinéa supplémentaire. Le reste du cadrage reste inchangé

Il est proposé de rajouter dans ce cadrage, le point "1.3 autre élection" qui engloberait toutes les élections à venir pouvant être organisées à distance.

Mme Laurence ESTEVE souligne que cette modification du cadrage ne signifie pas que toutes les élections se feront désormais à distance. Seul le président peut décider de cela avec l'avis du comité électoral consultatif (CEC).

Le CEC s'est réuni le 23 mars 2023 et a suggéré de retirer la partie d'information du CEC par mail car ils sont automatiquement consultés sur l'arrêté d'organisation des élections à distance.

Aussi, Mme Laurence ESTEVE propose la formulation suivante :

"1.3-Autres élections.

Le recours au vote électronique par internet est autorisé pour toutes élections autres que celles précitées sous réserve d'information des membres du comité social d'administration par mail. "

Selon l'UNSA, de nombreux BIATSS ont rencontré des difficultés (mot de passe perdu, démarche longue, etc.) et n'ont pas voté cette année.

Mme Laurence ESTEVE s'étonne de cette remarque car elle n'a pas eu ces retours. Elle rappelle que le point mis au vote concerne seulement le cadrage et non l'organisation.

M. Didier BOUQUET souligne qu'il faut aujourd'hui se mettre d'accord sur un cadrage qui sera celui utilisé s'il y a un vote électronique.

Un membre de la FSU souhaiterait avoir un retour d'expérience sur le passage des élections par voie électronique à distance.

Mme Laurence ESTEVE apprécie la simplification d'organisation pour les services et les composantes. De plus, selon la société LEGAVOTE, le taux de participation a été très élevé.

L'UNSA demande s'il est possible de former en amont les personnes.

Mme Laurence ESTEVE précise que les difficultés rencontrées ont concerné les élections professionnelles. Ces dernières ont été gérées par le ministère et non par la société LEGAVOTE.

Aucune remarque n'étant apportée, M. Christian ROBLÉDO met au vote la modification du cadrage relatif aux élections par voie électronique à distance à l'Université d'Angers qui est adopté à l'unanimité avec 9 voix pour.

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

FSU-PE : 0 contre, 0 abstention, 4 pour
UNSA : 0 contre, 0 abstention, 3 pour
Sud Education & CGT : 0 contre, 0 abstention, 1 pour

6 Groupes de travail sur l'année 2023 (pour information) :

M. Éric DELABAERE présente les différents groupes de travail qui se dérouleront sur l'année 2023.

6.1 GT règlement intérieur CSA/FS

Objectifs :

Elaborer le règlement intérieur pour organiser les CSA et réunions de la formation spécialisée conformément à l'article 86 du décret 2020-1427 du 20 novembre 2020 et au modèle de RI envoyé par la DGAFP.

Composition du groupe de travail

4 représentants du CSA (1 par organisation) + 4 représentants de la FS ne faisant pas parti du CSA (1 par organisation).

4 représentants de l'administration : VP-RH/DGS/DRH/DPS

Calendrier

1 réunion de travail le 29 mars 2023

Avis CSA : 03/05/2023

Arrêté du Président 5/05/2023

6.2 GT révision LDG RIPEC

Objectifs :

Réviser les LDG relatives au RIPEC (N° délibération CA 114-2022 du 15 décembre 2022) suite à la publication des nouvelles LDG ministérielles (BO n°6 du 9 février 2023).

Composition du groupe de travail

4 représentants du CSA (1 par organisation) + 4 suppléants (1 par organisation)

2 représentants de l'administration : VP-RH/DRH

8 directeurs de composantes.

Calendrier

1 réunion de travail le 12 avril 2023

Avis CSA : 3 mai 2023

Délibération du CA : 11 mai 2023

6.3 GT révision LDG promotion et valorisation des parcours professionnels

Objectifs :

Réviser après 2 années de fonctionnement, les LDG relatives à la Promotion et à la valorisation des parcours professionnels (N° délibération CA-025 du 15 avril 2021).

Composition du groupe de travail

4 représentants du CSA (1 par organisation) + 4 suppléants (1 par organisation).

6 représentants de l'administration : VP-RH/DGS/DRH/DISC composante/DISC service commun/DIR service centraux

Calendrier

1 réunion de travail (annexe 1a, b et c) : le 22 juin 2023 -

1 réunion de travail (annexe 2a et 2b) : le 23 juin 2023

1 réunion de travail (annexe 2c) : le 6 juillet 2023

Avis CSA : septembre

Délibération du CA :

La FSU demande s'il est possible se répartir par groupe de travail.
M. Éric DELABAERE valide cette proposition.

6.4 GT révision LDG mobilité

Objectifs :

Réviser après 3 années de fonctionnement, les LDG relatives à la mobilité (N° délibération CA-060-2020 du 9 juillet 2020)

Composition du groupe de travail

4 représentants du CSA (1 par organisation) + 4 suppléants (1 par organisation).

6 représentants de l'administration : VP-RH/DGS/DRH/DISC composante/DISC service commun/DIR service centraux

Calendrier

2 réunions de travail (automne 2023)

Avis CSA : novembre 2023

Délibération du CA : décembre 2023

L'UNSA aborde le sujet des primes des CDI visant à être lissées sur les primes des titulaires sur une trajectoire allant de 2022 à 2024. En 2023 dans le cadre des LDG indemnitaires, l'Université d'Angers a voté une augmentation des primes des titulaires pour égaler le taux interministériel à l'horizon 2027. Il estime que cela éloigne mécaniquement les primes des CDI de celles des titulaires. Le représentant de l'UNSA souhaiterait rouvrir les discussions avec le Président ce sujet.

M. Christian ROBLÉDO explique que la trajectoire préalablement définie n'avait connaissance des "pas" successifs qui allaient être mis en place pour les primes des titulaires. Il y a désormais un écart qui apparaît. Il faudra retravailler pour arriver à avoir une convergence. Actuellement, la trajectoire fléchée va jusqu'en 2024.

M. Christian ROBLÉDO reste ouvert aux discussions mais souhaite connaître l'impact financier généré.

L'UNSA demande s'il est possible de faire une étude de faisabilité.

M. Christian ROBLÉDO valide cette demande de simulation.

Une autre membre de l'UNSA demande s'il est possible d'ouvrir une discussion sur la cherté de la vie pour aider les contractuels.

M. Christian ROBLÉDO souhaite une certaine équité entre les différentes catégories de personnels. Il ne veut pas faire quelque chose de particulier pour les contractuels qu'il ne pourrait pas réaliser pour les titulaires. Il accepte cependant la demande de simulation sur l'évolution des primes pour les CDI.

Même s'il trouve cette demande légitime, M. Éric DELABAERE souligne également l'importance de l'évaluation de l'impact budgétaire.

M. Christian ROBLÉDO explique avoir réussi deux objectifs : la création d'emplois et une politique d'augmentation de salaire. En revanche, il ne souhaite pas négocier avec le ministère une augmentation des salaires au détriment de l'ouverture de postes.

Une représentante de l'UNSA évoque la situation de collègues n'ayant pas reçu leur arrêté. L'effet rétroactif dans leur rémunération a un impact sur leur déclaration d'impôt. Parfois ils ne sont plus éligibles à leurs droits à la CAF. Elle demande si une solution peut être apportée.

Mme Delphine LORET répond être dépendante également des arrêtés du ministère. Si la DRH n'a pas l'arrêté, elle ne peut rien passer en paie.

La FSU interpelle le Président sur les modalités de recensement des personnes grévistes.

M. Christian ROBLÉDO précise avoir déjà abordé ce sujet avec une délégation de représentants l'intersyndicale. Il rappelle l'obligation de recenser les grévistes et de faire une remontée d'information globale et non nominative auprès du rectorat.

La FSU relate qu'il a été demandé à des personnes de répondre, via des FUA, s'ils étaient grévistes. Sans réponse de leur part, ils seraient considérés comme grévistes.

M. Christian ROBLÉDO répond que cette consigne n'a pas été passée.

Mme Delphine LORET prend la parole et explique avoir été saisie sur le fait de devoir se déclarer gréviste. Elle précise que selon la réglementation, personne ne doit se déclarer gréviste. C'est l'absence de l'agent qui doit être constatée. Si nécessaire, elle propose de retravailler le message de recensement.

M. Didier BOUQUET revient sur l'obligation permanente pour un chef de service de constater la présence ou l'absence d'un agent. Cela engage la responsabilité du Président. Il cite l'exemple d'un risque d'accident. Il rappelle également la possibilité de poser 1 heure d'absence.

Lors de la réunion avec l'ensemble des directions des services communs et composantes, M. Didier BOUQUET propose de rappeler qu'un agent ne répondant pas, ne peut être considéré comme gréviste.

Mme Delphine LORET pose la question du recensement d'une personne en télétravail, et la façon de le constater pour le chef de service ?

Une membre de la FSU rebondit sur le cadrage du travail et rappelle que la situation des doctorants devait être revue. Ces derniers continuent à télétravailler depuis l'exceptionnel.

M. Didier BOUQUET répond qu'ils devront être intégrés dans le cadrage.

La FSU demande la confirmation sur le fait qu'il n'y aura pas de conseil de gestion sur les journées de grève.

M. Christian ROBLÉDO répond qu'il est parfois compliqué de déplacer les réunions.

L'ordre du jour étant épuisé, M. Christian ROBLÉDO lève la séance à 17H20

Le Président



Christian ROBLÉDO

La secrétaire de séance



Delphine LORET

Le secrétaire adjoint de séance



Christophe ANNIC