

# Comité Social d'Administration 27 novembre 2024

## Ordre du jour :

- 1-Approbation du PV du 17 septembre 2024 (Vote)
- 2-PAE 2 (Vote)
- 3-Régime Indemnitare IFSE BIATSS 2025 (Vote)
- 4-RIPEC-composante fonctionnelle C2-Modifications 2024-2025 (Vote)
- 5-Révision des statuts du SSU (Vote)
- 6-Révision des statuts de l'ESTHUA (Vote)
- 7-Rapport Social Unique (Débat)

Un Comité Social d'Administration s'est réuni le 27 novembre 2024 à 15h15 , en salle du Conseil à la Présidence. Etaient présents :

<b>Représentants de l'administration</b>	
<b>Madame Françoise GROLLEAU</b> Présidente	Présente
<b>M. Didier BOUQUET</b> Directeur général des Services	Présent
<b>Invités</b>	
<b>Monsieur Philippe LERICHE</b> 1 <sup>ère</sup> Vice-président, en charge du Conseil d'administration	Excusé
<b>Monsieur Éric DELABAERE</b> Vice-président Politique Ressources humaines et de la politique sociale	Présent
<b>Mme Delphine LORET</b> Directrice des ressources humaines	Présente

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

**Secrétaire de séance :**  
Mme Delphine LORET

**Secrétaire adjoint de séance :**  
Monsieur Christophe ANNIC

---

A 15h15 , le quorum étant atteint, Madame Françoise GROLLEAU ouvre la séance. Mme Delphine LORET, Directrice des ressources humaines, est secrétaire de séance et Monsieur Christophe ANNIC, représentant des personnels, est nommée secrétaire adjoint de séance.

**1- Approbation de du procès-verbal du CSA du 17 septembre 2024 (vote) :**

Madame Françoise GROLLEAU indique que le point 1 est reporté sur le prochain CSA, le Procès-Verbal n'ayant pas été publié dans les délais.

**2-PAE 2 (Vote).**

Madame Françoise GROLLEAU rappelle que le plan d'action égalité doit être présenté en mars 2025. Afin de respecter les délais impartis, elle souligne l'importance de débiter son étude dès à présent.

Madame Françoise GROLLEAU laisse ensuite la parole à Madame Océane GUDEFIN-LEGRAND, coordinatrice cellule VDH et suivi PAE, ainsi qu'à Madame Catherine PASSIRANI, Vice-Présidente Egalité, porteuse du projet et membre de la Commission Egalité.

Mesdames GUDEFIN-LEGRAND et PASSIRANI proposent de présenter le plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes PAE 2024-2027 en revenant dans un premier temps sur la phase de construction.

Madame Catherine PASSIRANI rappelle les textes régissant l'élaboration et la mise en œuvre des plans d'actions relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique. Elle cite notamment :

- **L'article 80 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019**, qui prévoit un dispositif de signalement pour les victimes de violences et de discrimination ainsi que l'élaboration de plans d'action pour l'égalité professionnelle. Ce dispositif est codifié aux articles L132-1 à L132-4 du Code général de la fonction publique.
- **Le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020**, qui précise les modalités de mise en œuvre de ces plans d'action.

Elle précise que, dans le cadre de ce décret, un comité opérationnel et un comité de pilotage ont été mis en place à l'automne 2020 afin d'assurer le suivi et la coordination des actions. Elle mentionne également les personnes porteuses originelles du projet.

Madame GUDEFIN-LEGRAND indique que ce PAE se déploie sur 3 ans renouvelables. Elle rappelle les 4 axes obligatoires de ce plan à savoir :

- L'analyse et le traitement des écarts de rémunération
- L'égal accès aux corps, grades et responsabilités
- L'articulation des temps de vie privée/vie professionnelle
- La lutte contre les discriminations violences harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes

Elle indique également que, dans un cadre européen, plusieurs éléments ont été demandés, à savoir:

- La prise en compte de la dimension genre dans la recherche et l'enseignement, ainsi que l'intersectionnalité ;
- L'intégration des données sexuées issues du Rapport Social Unique (RSU) et des indicateurs;
- L'établissement d'un calendrier de mise en œuvre ;
- La présentation obligatoire du plan devant les instances représentatives du personnel ;
- La diffusion obligatoire par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen approprié.

Madame GUDEFIN-LEGRAND présente ensuite la liste des membres du comité de pilotage chargé de la construction du PAE.

Elle revient sur les objectifs de construction de ce plan ainsi que sur les critères d'arbitrage privilégiés pour sa mise en œuvre.

Elle rappelle que le premier objectif dans la construction du plan d'action a été de garantir un ancrage fort dans les missions des agents mobilisés ainsi que dans le projet d'établissement. Cet objectif a été réalisé par une consultation et une collaboration étroites avec les parties prenantes concernées. L'objectif était de construire des actions en prenant en compte leurs contraintes, notamment réglementaires.

Par ailleurs, la valorisation et la mise en visibilité des actions déjà mises en œuvre ou prévues ont permis de renforcer cet ancrage. Il a ainsi été souligné l'importance de replacer la question des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes au cœur des activités institutionnelles.

Enfin, un travail d'articulation a été réalisé avec d'autres plans d'action, schémas directeurs et projets structurants préexistants, garantissant ainsi une cohérence globale et une complémentarité entre les différentes démarches engagées.

Madame GUDEFIN-LEGRAND expose ensuite le second axe suivi, qui a consisté à rechercher un équilibre entre les publics cibles et les actions mises en place. À cette fin, le travail a été mené en concertation avec les publics investis, incluant les enseignants, les enseignants-chercheurs, les personnels techniques et administratifs, et, dans la mesure du possible, les étudiants.

Un effort particulier a été fait pour assurer une transversalité dans la mise en œuvre des actions, tant au niveau des types d'actions que des axes d'intervention. Cette approche a également permis d'intégrer les actions préexistantes afin de maximiser leur impact et d'éviter toute redondance.

Madame Catherine PASSIRANI rappelle que, dans la mesure du possible, les attentes des différents acteurs ont été prises en compte. Celles-ci ont émergé notamment de la consultation générale de septembre, via les "boîtes à idées", ainsi que des différentes réunions du Comité de Pilotage (CoPIL).

Elle précise que les 42 actions initialement proposées ont été réduites afin d'optimiser leur mise en œuvre tout en garantissant un niveau de qualité optimal. Ainsi, 25 actions spécifiques, atteignables et réalistes sur une période de trois ans ont été retenues. Celles-ci seront suivies grâce à un plan de charge intégrant des indicateurs et des livrables permettant leur évaluation.

Madame GUDEFIN-LEGRAND présente ensuite les actions retenues sur la base des objectifs et critères établis.

Elle indique que, concernant l'axe 1, portant sur l'évaluation, la prévention et le traitement des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, les principales actions se concentreront

sur la consolidation de la base de données sociales afin de faciliter une meilleure exploitation de l'Index d'égalité professionnelle. Une analyse genrée des rémunérations et des parcours professionnels est également préconisée. De plus, un chiffrage précis de l'enveloppe nécessaire à la correction des rémunérations des postes de catégorie C identifiés pour un repyramidage est prévu. Elle précise que le suivi et l'application des LDG, en intégrant la dimension de genre, seront poursuivis concernant l'attribution de la C3 RIPEC. Enfin, l'accessibilité et la mise à jour de l'ensemble des grilles de rémunération seront facilitées.

Elle aborde ensuite les mesures prévues dans le cadre de l'axe 2, qui vise à garantir un égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois. À ce titre, il est prévu d'effectuer une cartographie et une évaluation systématique des postes de catégorie C au regard des missions réellement exercées. De plus, la stratégie de communication sur la gestion des carrières sera poursuivie et renforcée, tant pour les BIATSS contractuels et titulaires que pour les EEC, notamment via des dispositifs de mentorat.

Concernant l'axe 3, qui vise à favoriser l'articulation entre les activités professionnelles et la vie personnelle et familiale, Madame GUDEFIN-LEGRAND présente les mesures retenues. Il s'agit notamment de structurer une politique d'accompagnement à la parentalité et de proposer un dispositif d'aménagement du travail adapté aux situations de santé et aux contextes familiaux complexes. En complément, un dispositif d'accompagnement au retour de congé pour raisons de santé ou situations familiales particulières sera développé sous différentes formes : individuelle, collective ou par les pairs. Enfin, il est prévu de former les personnels encadrants à la gestion des temps de travail et de mettre en place des échanges de bonnes pratiques.

Concernant l'axe 4, qui porte sur la prévention et le traitement des discriminations, actes de violences, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes, il a été décidé d'axer les actions sur plusieurs points essentiels. Tout d'abord, le développement des formations internes sur les violences sexistes et sexuelles, les discriminations et le harcèlement, avec une attention particulière portée à leur accessibilité. Ensuite, la mise en place de mesures incitatives pour encourager le suivi des formations VDH par les personnels en situation d'encadrement. De plus, un renforcement du traitement des cas VDH sera effectué grâce à une meilleure coordination avec les dispositifs existants. La communication de la cellule VDH sera également consolidée afin d'accroître sa visibilité et son efficacité. Enfin, des partenariats territoriaux seront développés afin d'améliorer l'accompagnement des victimes.

Concernant l'axe 5, qui porte sur l'intégration de la dimension genre dans la recherche et l'enseignement, plusieurs mesures clés ont été identifiées. La poursuite de l'organisation du Mois du genre inclura l'intégration des recherches et enseignements de l'UA portant sur le genre. Une cartographie des projets de recherche intégrant une dimension genre sera réalisée afin d'améliorer l'accès aux financements. Par ailleurs, l'intégration des enseignements sur la lutte contre les discriminations et les Violences Sexistes et Sexuelles dans les heures TEDS (Transition Ecologique pour un Développement Soutenable) renforcée. Le programme Femmes et Sciences et les actions de la Liaison Lycée Université (LLU) seront consolidés et généralisés à l'échelle de l'UA. Enfin, la prise en compte de la dimension genre dans le projet Incl'UA constituera un axe majeur de cette démarche.

Enfin, Madame PASSIRANI aborde l'axe transverse gouvernance du PAE. Celui-ci vise à maintenir la vice-présidence Égalité et à poursuivre la structuration de la Mission Égalité. Il prévoit également la réunion du Comité de suivi trois fois par an et celle du Comité de pilotage une fois par an pendant toute la durée du plan. Madame PASSIRANI insiste sur la cohérence et l'interaction entre les différents schémas déjà développés au sein de l'UA. Elle rappelle également la composition des membres de ces deux comités afin d'assurer une mise en œuvre efficace et concertée des actions prévues.

Madame Françoise GROLLEAU remercie de cette intervention, elle souligne que certaines des actions préconisées sont déjà mises en place. Elle propose de passer à l'examen des éventuels questionnements ou préoccupations qui pourraient être soulevés.

La représentante de la FSU-PE interroge sur les indicateurs mentionnés.

Madame GUDEFIN-LEGRAND précise que ces derniers sont en cours de construction et qu'ils seront affinés et améliorés dans les mois à venir. Elle ajoute que certains de ces indicateurs seront chiffrés, tandis que d'autres prendront la forme de livrables.

La représentante FSU-PE insiste sur la nécessité de considérer le rôle des hommes en matière de parentalité non pas comme une option, mais bien comme une obligation. Selon elle, il est essentiel de provoquer une modification pérenne des comportements et des mentalités à cet égard. Elle souligne, à ce titre, l'importance d'inciter fortement les hommes à prendre leur congé paternité.

La représentante FSU-PE aborde également l'index égalité, en notant que la prise en compte des résultats intermédiaires devrait certainement être intéressante. Elle mentionne par ailleurs la nécessité de favoriser les femmes dans le cadre du repyramidage de la LPR, afin de contribuer à l'amélioration de leur carrière. Enfin, elle approuve la mesure visant à encourager les femmes à passer l'HDR (Habilitation à Diriger des Recherches), tout en préconisant que les critères associés soient suffisamment accessibles à cette catégorie de personnel.

Concernant le CRCT (Congé de Recherche et de conversion thématique), la représentante FO rappelle que l'ancien Président de l'Université s'était engagé à ce que les femmes revenant d'un congé de maternité bénéficient d'une priorité dans l'octroi de ce dispositif.

Madame PASSIRANI précise que certaines des mesures présentées sont déjà en place.

Il est également rappelé que l'HDR peut être présentée avec un doctorat, et qu'il n'est pas nécessaire de disposer de la qualité d'enseignant-chercheur. Dans cette optique, la simple diffusion de cette information pourrait déjà contribuer à une augmentation des demandes.

Le représentant FSU-PE fait part de ses observations en soulignant que les éléments présentés semblent très positifs. Cependant, il émet une interrogation concernant la proposition relative à l'enseignement de VSS-VDH dans le cadre de TEDS, soulignant que cela ne semblait pas forcément correspondre aux thèmes abordés.

Madame PASSIRANI précise que le TEDS inclut un volet égalité.

Madame GUDEFIN-LEGRAND apporte un complément en indiquant que l'enseignement de VSS-VDH peut être rattaché à la notion de "transition juste", telle qu'elle est comprise dans le texte. Elle insiste sur l'importance de ne pas oublier que toute la dimension sociale et sociétale est incluse dans cette notion de "juste", qui implique une responsabilité sociale.

Concernant la partie facultative, la représentante FSU-PE propose l'intégration d'une conditionnalité dans les projets de recherche, afin de favoriser la participation active des femmes.

Madame PASSIRANI répond en précisant que cette conditionnalité existe déjà dans de nombreux projets, et que la participation ainsi que l'inclusion des femmes sont non seulement fortement incitées, mais également mesurées.

Aucune autre observation n'ayant été formulée, Madame Françoise GROLLEAU propose de procéder au vote.

**FO-ESR : 0 contre, 0 abstention, 1 pour**  
**FSU-PE : 0 contre, 0 abstention, 3 pour**  
**UNSA : 0 contre, 0 abstentions, 2 pour**  
**Sud Education & CGT : 0 contre, 0 abstention, 1 pour**

### **3- régime indemnitaire IFSE BIATSS 2025**

Monsieur Éric DELABAERE présente le point relatif au régime indemnitaire IFSE BIATSS pour l'année 2025. Il commence par rappeler que plusieurs interrogations persistent concernant le budget final de l'année 2024 ainsi que la dotation pour l'année 2025. À ce titre, il souligne que l'objectif actuel est de maintenir l'IFSE tel qu'il a été voté en 2024, en l'état, dans l'attente des précisions et indications ministérielles concrètes.

Il précise que l'avis du CSA et le vote du Conseil d'Administration (CA) porteront uniquement sur le niveau de l'IFSE pour l'année 2024, afin d'éviter toute rupture dans le versement de l'IFSE aux personnels BIATSS à compter de janvier 2025.

Dans cette optique, Monsieur Éric DELABAERE propose de reprendre ce qui a été voté en 2024 concernant la part principale de l'IFSE BIATSS. Il précise cependant que quelques modifications mineures ont été apportées à la part spécifique, dans le but de mettre à jour d'une part les missions éligibles, par suite de la réorganisation de la Direction générale des services présentée lors du CSA d'octobre 2025, et d'autre part de clarifier l'articulation entre la part principale et la part spécifique de l'IFSE.

En outre, Monsieur Éric DELABAERE ajoute qu'une précision a été apportée concernant la part complémentaire de l'IFSE, plus particulièrement sur le complément relatif à Notilus afin de mettre le texte en conformité avec la délibération du CA, en précisant l'exclusivité de la régie ou de Notilus.

Le représentant UNSA intervient pour demander si l'État verse ou a prévu de verser la dotation prévue.

Monsieur Éric DELABAERE clarifie ses propos. Il explique que l'année précédente, à date, les informations relatives à la dotation du ministère étaient déjà en partie disponibles, ce qui permettait de bâtir un budget initial. Toutefois, cette année, à ce jour, aucune information ministérielle n'est encore parvenue à l'établissement. Il précise donc que, dans ces conditions, il est particulièrement difficile de réaliser une planification budgétaire.

Monsieur Éric DELABAERE insiste néanmoins sur le fait que cette situation ne doit pas avoir de conséquences négatives sur les personnels BIATSS de l'établissement, d'où la nécessité de soumettre cette demande afin de trouver une solution adéquate.

Monsieur BOUQUET confirme qu'aucune information concernant la subvention pour charge de service public allouée à l'établissement n'a été communiquée. Afin d'éviter une rupture dans le versement de l'Indemnité de Fonction, de Suivi et d'Expertise (IFSE) pour les personnels BIATSS, il est proposé de maintenir, en attendant les informations définitives, les mesures votées sur la dotation 2024. Une modification pourra être envisagée ultérieurement en fonction d'une éventuelle dotation de rattrapage.

La représentante FSU-PE demande confirmation que les documents transmis concernent bien les titulaires et les personnels en Contrat à Durée Indéterminée (CDI).

Monsieur Éric DELABAERE précise que l'IFSE concerne uniquement les personnels titulaires.

Monsieur Didier BOUQUET ajoute que pour les personnels contractuels, il s'agit de compléments de rémunération. Il souligne que le terme « indemnitaire » ne peut être utilisé que pour les personnels titulaires.

Le représentant UNSA demande confirmation que, en cas de dotation ultérieure, il est prévu de rattraper la trajectoire projectionnelle 2024-2027 initialement prévue.

Monsieur Didier BOUQUET répond que le représentant a parfaitement compris, le rattrapage est conditionné au versement effectif de la dotation.

La représentante FO indique qu'en l'absence de dotations, il est effectivement difficile de rattraper une trajectoire projectionnelle. Elle interroge également sur les conséquences du rajout du CAS pension à la charge de l'Université et exprime ses craintes quant au devenir de l'établissement.

Monsieur Didier BOUQUET rappelle que le contexte est effectivement extraordinairement difficile, mais qu'il convient de maintenir le cap. L'objectif est de présenter un budget cohérent en fonction des besoins prioritaires de l'établissement et des financements qui seront accordés. Bien que l'exercice soit délicat, il estime qu'il est essentiel de conserver notre confiance en l'établissement et de maintenir l'objectif ainsi que la qualité de nos missions.

Madame Françoise GROLLEAU ajoute que, compte tenu de la forte incertitude concernant les dotations, il est cohérent et justifié de faire preuve de prudence. Elle estime qu'il est responsable de maintenir les taux appliqués en 2024. Elle souligne que tous les moyens sont mis en œuvre pour atteindre les objectifs fixés tout en maintenant la soutenabilité des activités de l'établissement.

Monsieur Éric DELABAERE propose de mettre la question au vote. La proposition reçoit 2 abstentions et 5 voix contre.

**FO-ESR : 1 contre, 0 abstention, 0 pour**  
**FSU-PE : 3 contre, 0 abstention, 0 pour**  
**UNSA : 0 contre, 2 abstentions, 0 pour**  
**Sud Education & CGT : 1 contre, 0 abstention, 0 pour**

#### **4-Ripec composante fonctionnelle C2 modification 2024-2025**

Monsieur Éric DELABAERE présente le point concernant la modification de la liste des fonctions ouvrant droit à la C2.

Il explique qu'il s'agit de permettre le versement d'une prime dans le cadre d'un projet de recherche, sous réserve de respecter les limites des crédits dédiés et de la durée du projet.

Il précise que cette modification concerne spécifiquement le poste de coordinateur scientifique du programme MSCA Marie Curie COFUND « Breath », un projet de recherche dans lequel un collègue DR CNRS placé à ESO pilote ce programme. L'établissement porteur principal du projet est Angers, cependant les établissements du Mans et de Nantes sont impliqués. Le budget du projet a initialement prévu une dotation pour libérer du temps pour ce collègue, pilote. Cette dotation pourrait être utilisée sous forme d'heures équivalentes TD (pour une décharge de service ou des heures complémentaires), selon les lignes spécifiques prévues dans le référentiel des équivalences horaires des EC.

Monsieur Éric DELABAERE précise que la proposition est en parfaite cohérence avec ce référentiel. Il indique que la dotation initialement prévue pour ce projet était plus élevée, mais qu'il a été décidé

que la limite des 96 heures équivalentes TD, traduites financièrement pour le collègue, serait retenue. Cela équivaut à un montant maximum annuel de 4384,8 euros.

Il ajoute que la durée du programme est prévue pour une période de 5 ans.

Madame Françoise GROLLEAU précise que le projet MSCA Marie Curie COFUND « Breath » est un projet visant à financer des allocations de thèse, avec environ une vingtaine de bourses cofinancées, pour moitié par l'Europe et pour l'autre moitié par les collectivités, notamment la région. Pour l'établissement, ce projet constitue un financement des allocations de thèse à moindre coût financier, tout en offrant un grand rendement en termes de recherche. Elle souligne que la thématique du projet est particulièrement porteuse, puisqu'il s'agit de Santé SHS.

La représentante FSU-PE soulève une question concernant l'allocation allouée à un collègue, qui a été limitée à 4384,80 euros, alors que la dotation permettait d'attribuer jusqu'à 6000 euros.

Monsieur Éric DELABAERE précise qu'il s'agit d'une mesure d'équité.

Madame Françoise GROLLEAU précise que le projet prévoyait une allocation de 6000 euros, mais qu'il a été décidé de rester en cohérence avec le référentiel de l'établissement, et que le supplément d'allocation sera réaffecté de manière utile et cohérente avec les besoins du projet.

La représentante FSU-PE demande si cette proposition est soumise règlementairement au vote des membres du CSA.

Monsieur Éric DELABAERE précise que cette mesure nécessite un acte du conseil d'administration et est soumise règlementairement à l'avis du CSA.

La représentante FO interroge sur l'équivalence de cette mesure pour les collègues de l'école doctorale.

Monsieur Éric DELABAERE confirme que cette mesure est équivalente pour l'école doctorale. Plusieurs lignes concernant l'école doctorale ont été réintégrées dans le référentiel, bien qu'une des écoles doctorales échappe à ces mesures et dispose d'une ligne propre dans le tableau de la C2. Il ajoute que la directrice de l'école doctorale Biologie-Santé, n'étant pas sous le régime d'Enseignant-chercheur, la seule manière de reconnaître son investissement a été de créer une ligne au titre de la C2 du Ripéc.

La représentante FO précise sa question en indiquant qu'il est regrettable qu'au sein de l'Université, ce ne soient pas des universitaires qui prennent ce type de responsabilités.

La Présidente réagit à cette remarque, et souligne que la collaboration avec des chercheurs à plein temps est importante. Il s'agit de les intégrer dans des projets porteurs tout en reconnaissant leur investissement dans ce type de mission. Cette collaboration permet également de décharger un Enseignant-chercheur qui a lui-même des missions essentielles. Elle ajoute que ce modèle participatif renforce la cohésion des projets et crée une mixité positive au sein de l'Université.

Monsieur Éric DELABAERE revient sur une question soulevée par la représentante FSU-PE et précise que le projet en discussion représente un montant de 4 millions d'euros sur une période de 5 ans.

Madame Françoise ajoute que ce type de projet apporte une valeur ajoutée à l'établissement, permettant d'innover et de rénover certains projets et formations.

Monsieur Éric DELABAERE propose de mettre la question au vote. Le résultat du vote est le suivant : 1 voix Contre, 6 voix Pour.

**FO-ESR : 0 contre, 0 abstention, 1 pour**  
**FSU-PE : 0 contre, 0 abstention, 3 pour**  
**UNSA : 0 contre, 0 abstentions, 2 pour**  
**Sud Education & CGT : 1 contre, 0 abstention, 0 pour**

Madame Françoise GROLLEAU s'excuse et quitte la séance à 16 :32.

### **5-Modification des statuts de l'université d'Angers révision des statuts SSU**

Monsieur DELABAERE donne la parole à Madame HARTEISER, directrice du Service de Santé Universitaire (SSU), pour présenter le point relatif à la proposition de révision des statuts du SSU à la suite de la réforme nationale intervenue l'année précédente.

Madame HARTEISER rappelle que la réforme nationale des services SSU a pour objectif d'intégrer les établissements d'enseignement supérieur privés. Elle souligne que cette réforme s'inscrit dans une volonté d'unification et de coordination des politiques de santé étudiante sur l'ensemble du territoire national.

Elle explique que, conformément au décret n°2023-178 du 13 mars 2023, le « Service de santé universitaire (SSU) » se dénomme désormais « Service universitaire de santé étudiante (SSE) ». Ce changement de dénomination permet d'ouvrir les services de santé étudiante aux établissements d'enseignement supérieur publics et privés par le biais de conventions onéreuses.

Madame HARTEISER précise également que ses services ne souhaitent pas modifier le nom d'usage du service, et qu'il s'agit uniquement d'une évolution administrative et législative en conformité avec la réforme.

Elle poursuit en expliquant que la révision des statuts vise à prendre acte de la transformation du SSU en SSE. L'objectif de cette évolution est de coordonner une politique de santé étudiante, impliquant non seulement les établissements d'enseignement supérieur, mais également les acteurs de santé du territoire. Cette nouvelle approche vise à améliorer l'accès aux soins et la prévention auprès des étudiants, tout en renforçant la veille sanitaire.

Madame HARTEISER détaille ensuite les principales modifications envisagées dans les statuts du SSE. Elle rappelle que les trois axes d'intervention du service restent les mêmes, à savoir :

- La prévention,
- L'accès aux soins de premier recours,
- La veille sanitaire.

Cependant, elle précise que les missions du service seront désormais élargies autour de ces trois axes pour répondre aux nouvelles exigences de la réforme.

Elle indique que l'évolution la plus marquante concerne la gouvernance du service. Le conseil de gestion, jusqu'à présent en place, sera désormais dénommé le « conseil de service ». La composition de ce conseil a été modifiée, avec la création de deux versions : une version restreinte et une version élargie. Cette évolution vise à renforcer la représentation et l'implication des différents acteurs dans la gestion et la prise de décision relative aux services de santé étudiante.

En outre, une évolution textuelle est également prévue concernant les qualités et les missions du directeur du SSE, afin de mieux refléter les activités et la dimension élargie du service.

Elle reprend chacun de ces points plus en détail.

Elle mentionne la légère modification apportée aux bilans de santé, qui étaient initialement destinés à tous les primo-arrivants à l'université, mais dont la mise en œuvre s'avérait difficile. Désormais, une priorisation est mise en place pour des publics spécifiques, comme les étudiants internationaux, en raison de la particularité de la vaccination les concernant, ainsi que les étudiants en situation de handicap. Elle précise que les autres étudiants ont toujours la possibilité de solliciter les services, mais qu'un rendez-vous ne leur sera plus systématiquement proposé. Elle aborde également le développement du suivi dans de nouveaux domaines, tels que la santé mentale, les conduites addictives, l'équilibre alimentaire et le sport-santé.

Elle revient ensuite sur les nouveautés, en précisant que le conseil de gestion sera désormais remplacé par un conseil de service, réparti en deux formations. Elle précise que trois sessions par an seront organisées (deux actuellement), avec une version restreinte et deux versions élargies.

Elle détaille ensuite les modifications concernant la composition de ces formations. La formation restreinte s'apparente largement à celle du conseil de gestion actuel, mais avec les ajustements suivants:

- Deux représentants des personnels BIATSS issus de la CFVU (un seul auparavant).
- Un étudiant élu de la CFVU et le vice-président étudiant, au lieu de deux étudiants élus de la CFVU.
- Parmi les personnalités extérieures : deux professionnels du secteur de la santé, dont au moins un médecin de santé publique, en remplacement des deux médecins de santé publique précédemment prévus.
- En tant que membres invités, seront ajoutés le vice-président Vie des Campus et la responsable administrative du SSU.

Elle présente ensuite la composition de la formation élargie, qui inclut les membres de la formation restreinte ainsi que de nouveaux membres désignés parmi les usagers et les partenaires. Cette nouvelle composition est la suivante :

- 3 étudiants élus par et parmi le Conseil académique.
- 2 étudiants issus des établissements partenaires, sélectionnés par tirage au sort parmi les propositions des établissements conventionnés avec le SSE.
- 3 représentants des établissements partenaires, choisis par tirage au sort parmi les propositions des établissements conventionnés.
- La directrice du site d'Angers du CROUS Pays de la Loire
- 1 représentant de l'ARS.
- 1 représentant de la CPAM.
- 1 représentant du Conseil départemental.

Madame HARTEISER précise que parmi les membres invités, la référente "handicap", qui n'était pas mentionnée dans les textes précédents, a été ajoutée.

Elle détaille ensuite les missions dévolues aux différents conseils. Elle indique que les attributions du conseil restreint restent inchangées par rapport à celles actuellement attribuées au conseil de gestion. Le conseil restreint est consulté sur la politique de santé de l'établissement, les moyens alloués, le rapport annuel d'activité, ainsi que les conventions. De plus, il est chargé de l'approbation du règlement intérieur. Concernant le conseil élargi, elle précise qu'il participe à la définition des besoins en santé étudiante et qu'il organise la concertation dans le domaine de la santé étudiante.

Elle ajoute que ces modifications ont été approuvées à l'unanimité lors du conseil de gestion du SSE, le 19 novembre 2024, avec 8 voix pour. Par ailleurs, la commission des statuts a également donné un avis favorable à ces modifications, à la majorité de 8 voix pour et 2 voix contre, avec une précision rédactionnelle concernant la composition de la formation élargie du conseil de service.

Cette modification porte sur la précision textuelle que les étudiants des établissements partenaires doivent être élus au sein de leurs établissements, et non dans ceux de l'UA.

La représentante FSU-PE souligne que seule la présence du VP étudiant est prévue, sans mentionner la présence des étudiants élus dans la composition du conseil.

Madame HARTEISER répond que cette question avait également été soulevée lors de la rédaction. Cependant, elle précise qu'au cours des quatre dernières années, lors des deux conseils de gestion annuels, la présence d'un étudiant a été constatée une unique fois. Malgré les différents formats de date proposés, il s'avère difficile d'assurer une représentation étudiante régulière.

La représentante FSU-PE rappelle l'importance du mandat électif des étudiants.

Madame HARTEISER reconnaît l'importance de cette remarque et la signification du mandat électif. Toutefois, elle souligne que la représentation étudiante est maintenue, notamment grâce à la présence d'un élu à la CFVU dans la composition du conseil. Elle rappelle également qu'un système de suppléance est prévu pour ces étudiants.

La représentante de FO interroge sur la présence d'un représentant du Planning Familial au sein du conseil.

Madame HARTEISER répond par la négative. Elle précise que, selon l'ordre du jour ou les besoins, des intervenants peuvent être invités en séance. Toutefois, les partenaires sont régulièrement consultés.

Aucune autre question n'étant soulevée, Monsieur Éric DELABAERE propose de soumettre cette question au vote. L'avis reçoit avec 3 voix Pour et 4 voix contre.

**FO-ESR : 0 contre, 0 abstention, 1 pour**  
**FSU-PE : 3 contre, 0 abstention, 0 pour**  
**UNSA : 0 contre, 0 abstention, 2 pour**  
**Sud Education & CGT : 1 contre, 0 abstention, 0 pour**

Sur demande de Monsieur Éric DELABAERE, les représentants confirment que les votes négatifs portent sur la représentation étudiante dans la composition du conseil dans ses deux formations.

## **6-Révisions des statuts de l'ESTHUA institut national du tourisme**

La représentante de l'ESTHUA, chargée de présenter ce point, étant retardée, Monsieur Éric DELABAERE propose d'examiner le point 7. Cette proposition est acceptée.

## **7-RSU**

Madame Delphine LORET, Directrice des Ressources Humaines et du Dialogue Social, prend la parole afin de présenter le Rapport Social Unique (RSU) 2023. Elle précise que l'index d'égalité professionnelle est bien intégré au RSU, mais n'apparaît pas dans le diaporama, car il a déjà été présenté en septembre, conformément aux impératifs de publication réglementaire fixés au 30 septembre 2024.

Elle indique que la base de données sociales est accessible sur l'espace réservé aux membres de l'instance. Par ailleurs, la nouvelle version du RSU propose 24 indicateurs supplémentaires par rapport à 2022, permettant ainsi d'atteindre 65 % des indicateurs prévus.

Elle annonce une augmentation de l'effectif global, avec 47 personnels supplémentaires par rapport à 2022, soit une hausse de 42,9 équivalents temps plein travaillé (ETPT).

En retraçant l'évolution sur quatre ans, entre 2019 et 2023, elle souligne une augmentation de 62 enseignants et de 144 personnels BIATSS, dont 28 titulaires et 178 contractuels.

Concernant l'évolution des emplois, Madame LORET précise qu'en 2023, l'Université d'Angers comptait 2 161 personnels titulaires et contractuels, répartis entre 1 174 enseignants et 987 personnels BIATSS. Elle observe que l'augmentation est plus marquée chez les enseignants-chercheurs, avec 6 agents titulaires et 14 agents contractuels supplémentaires.

Madame LORET constate une augmentation des effectifs BIATSS, avec une forte représentation de la filière ITRF, suivie par la filière AENES. Elle souligne la part importante de personnels contractuels au sein de ces filières. L'effectif total des BIATSS a progressé de 27 agents, une hausse particulièrement concentrée sur la filière ITRF, en raison de financements spécifiques tels que THELEME, CVEC et EU-Green.

Elle note également une augmentation significative des personnels des catégories A et B, tandis que les effectifs de la catégorie C sont en baisse. Cette diminution s'explique par les effets des repyramidages, des listes d'aptitude et des évolutions des niveaux de recrutement.

Concernant la répartition des personnels par genre, Madame LORET indique que l'université compte 1 204 femmes, soit une augmentation de 2,8 % par rapport à 2022, et 957 hommes, en hausse de 1,5 %. Les femmes restent légèrement majoritaires parmi l'ensemble des personnels, tandis que les hommes sont plus représentés parmi les enseignants (56 %), notamment chez les titulaires.

Parmi les personnels BIATSS, la féminisation est encore plus marquée. Toutefois, elle note qu'aucun changement significatif n'est à signaler par rapport à l'année précédente.

Elle s'attarde ensuite sur la répartition entre les personnels BIATSS et les personnels Enseignants-Chercheurs. Elle souligne l'intégration de la donnée HDR, demandée par les membres lors de l'exercice précédent. Concernant les professeurs d'université, la proportion d'hommes demeure supérieure à celle des femmes, bien que la part féminine progresse par rapport à 2022. Pour les maîtres de conférences, les données restent stables. Elle précise que, parmi les HDR, la répartition est équilibrée.

Madame LORET constate la forte féminisation des personnels BIATSS, toutes catégories confondues, avec une progression notable dans les catégories A et B et une diminution en catégorie C, confirmant ainsi les tendances observées ces dernières années.

La représentante de la FSU-PE souligne qu'il serait pertinent d'indiquer le pourcentage d'augmentation genrée au sein des différentes catégories pour les personnels BIATSS ainsi que pour les personnels enseignants.

Madame LORET précise qu'elle a, elle-même, réalisé un exercice comparatif en se basant sur les chiffres de l'année précédente afin d'analyser les évolutions mentionnées. Elle rappelle que le RSU est examiné sur une base annuelle et que tous les éléments ne sont pas systématiquement présentés en comparaison avec les années antérieures. Toutefois, elle souligne que les chiffres demandés figurent dans les rapports des années précédentes.

Madame LORET aborde ensuite la question de l'emploi des personnels en situation de handicap. En 2023, ces personnels sont au nombre de 71, un chiffre identique à celui de 2022. Le taux d'emploi direct s'élève à 3,47 % en 2023, contre 3,36 % en 2022. Bien que stable, ce taux reste encore éloigné de l'objectif des 6 %. Madame LORET précise que la progression concerne principalement

les personnels BIATSS. Elle souligne également que la proportion de personnels en situation de handicap a augmenté dans la tranche d'âge des plus de 55 ans, tandis qu'elle a diminué dans la tranche des 40-54 ans.

La représentante FO s'enquiert des sanctions financières encourues par l'établissement.

Madame LORET indique que ces sanctions se chiffrent autour de 300 000 à 350 000 euros.

La représentante FSU-PE demande confirmation que ces sommes sont allouées à l'aménagement de poste.

Madame LORET confirme que ces montants sont dédiés au suivi des mesures d'aménagement du handicap et au bénéfice des obligations d'emploi. Elle précise que, malgré une baisse globale des recrutements, le nombre de personnels en situation de handicap reste stable. En outre, une augmentation des recrutements de ces personnels est observée, passant de 8 en 2022 à 11 en 2023.

Concernant le recrutement et les parcours professionnels, Madame LORET souligne une augmentation des effectifs, bien que le nombre total de recrutements ait légèrement diminué par rapport à 2022 (308 recrutements en 2022 contre 284 en 2023). Elle précise que les effectifs enseignants sont stables, tandis que ceux des personnels BIATSS connaissent une légère baisse.

La représentante FSU-PE observe une forte proportion de personnels contractuels par rapport aux personnels fonctionnaires. Elle souligne également l'absence de distinction entre les CDD et les CDI parmi ces contractuels.

Monsieur Éric DELABAERE indique que cette information figure dans l'une des diapositives du RSU. Il précise que 36 contrats à durée déterminée (CDD) ont été transformés en contrats à durée indéterminée (CDI).

Madame LORET souligne que les recrutements en CDI direct sont rares et que la procédure passe généralement par une première phase en CDD.

La représentante de la FSU-PE suggère qu'il serait pertinent d'obtenir la durée moyenne des CDD.

Monsieur Éric DELABAERE prend note de cette remarque et confirme que certains recrutements en CDD visent à assurer le remplacement temporaire des personnels absents pour raisons de santé.

Madame LORET aborde ensuite les parcours professionnels. Concernant l'avancement global, elle indique que 594 agents ont bénéficié d'une promotion d'échelon au cours de l'année, tandis que 98 ont accédé à un avancement de grade ou de corps. Au total, 36 % des agents ont bénéficié d'une évolution de carrière en 2023 (contre 34 % en 2022), que ce soit par un avancement d'échelon, de grade ou de corps.

Madame LORET revient ensuite sur les départs au sein de l'établissement. Elle indique qu'en 2023, 250 départs ont été enregistrés. Le premier motif de départ reste la fin de contrat, suivi par les départs provisoires, incluant les détachements et les disponibilités. Ce dernier motif, qui occupait auparavant la troisième place, a ainsi progressé, marquant une évolution notable. Elle souligne également un ralentissement du nombre de départs par rapport à l'année précédente, avec une baisse de 24 départs.

La représentante FSU-PE demande si une distinction entre les contractuels et les titulaires peut être faite.

Monsieur Éric DELABAERE répond qu'il est nécessaire de revoir la base de données, notamment en ce qui concerne la population enseignante. Celle-ci regroupe en effet les enseignants, mais aussi les ATER et les doctorants contractuels, qui sont comptabilisés dans les chiffres communiqués.

Madame LORET précise qu'en réalité, il n'y a pas de changement significatif par rapport à l'année précédente. Elle ajoute que le turnover est également en recul. Ce taux est calculé en comparant les effectifs au 1er janvier et au 31 décembre, ce qui peut poser des difficultés d'interprétation pour les agents recrutés en cours d'année sur des périodes courtes. Afin d'obtenir une analyse plus précise, elle se concentre sur les emplois permanents et constate que l'établissement affiche un turnover inférieur à 10 %. Elle souligne toutefois la nécessité d'affiner encore cette donnée.

La représentante FO demande des précisions quant aux causes des 17 démissions des personnels BIATSS.

Madame LORET explique que, sans entrer dans la situation particulière des agents concernés, ces démissions surviennent régulièrement, notamment lorsque des agents trouvent des emplois mieux adaptés à leurs attentes personnelles dans d'autres structures. Elle précise, à titre d'exemple, que les personnels de catégorie B sont contraints de démissionner lorsqu'ils se voient proposer des postes de catégorie A. Par ailleurs, elle souligne que de nombreuses démissions concernent des agents en CDD.

La représentante FSU-PE demande si le taux de turnover pourrait être fourni par unité.

Madame LORET répond que cette demande serait difficile à satisfaire, car elle nécessiterait une mobilisation conséquente des services concernés ainsi que des calculs de pointage et de paramétrage manuels complexes.

Elle enchaîne ensuite sur les départs à la retraite, indiquant une tendance similaire à celle de l'année précédente. Elle annonce 243 départs prévus sur les cinq prochaines années. Concernant les chiffres de l'année précédente, elle rappelle qu'en 2023, 59 départs étaient anticipés, mais seuls 17 ont été effectifs. Pour 2024, sur les 69 départs prévus, 38 ont été réalisés à ce jour, dont 16 enseignants-chercheurs et 22 personnels BIATSS.

Elle attribue ce décalage dans les départs à la retraite à l'impact de la réforme, précisant que l'âge moyen de départ est de 65 ans pour les enseignants et de 63 ans pour les personnels BIATSS.

Un représentant de la FSU-PE constate, au vu des chiffres disponibles, qu'environ 50 % des personnels susceptibles de faire valoir leurs droits à la retraite reportent leur départ.

Madame LORET souligne que ces projections auront un impact sur les années à venir et que la réforme influe directement sur la capacité de l'établissement à anticiper ces évolutions.

Madame LORET présente ensuite les données relatives à la formation professionnelle, notant une augmentation du nombre d'agents formés. La formation reste particulièrement suivie par les personnels BIATSS. Elle observe également que le nombre d'enseignants ayant suivi au moins une formation est en progression constante. De plus, le volume total d'heures de formation a légèrement augmenté (+1 171 heures par rapport à 2022), principalement dans le cadre du développement des compétences professionnelles.

Au total, 786 agents ont suivi au moins une formation, avec une moyenne de six heures de formation par personne. Madame LORET constate que le bilan de la formation professionnelle est globalement positif.

Le représentant de l'UNSA soulève la question de l'emploi du terme « stagiaires » plutôt que de personnels déjà formés dans le cadre de la formation continue.

Monsieur DELABAERE rappelle que le terme « stagiaire » est consacré par les textes réglementaires.

Madame LORET poursuit en présentant l'évolution de la masse salariale. Elle indique une augmentation de +6,9 % entre 2022 et 2023, soit +10 millions d'euros. Elle souligne que 84 % du budget global de l'Université d'Angers est consacré à la masse salariale, représentant une hausse de 4 % par rapport à 2022. Elle détaille ensuite la répartition de cette masse salariale.

La représentante FSU-PE revient sur la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, mentionnée dans le document, mais qui ne sera pas reconduite cette année.

Monsieur Éric DELABERE confirme le caractère exceptionnel de cette prime et sa non-reconduction.

Concernant l'évolution de la masse salariale, Madame LORET explique que la progression observée entre 2022 et 2023 résulte principalement de plusieurs facteurs :

- L'augmentation des rémunérations principales, due notamment à la revalorisation du point d'indice (+1 671 000 euros).
- L'augmentation du nombre de personnels contractuels, avec +56 ETP.
- Le GVT (glissement vieillesse technicité), pour un montant de 626 000 euros.
- L'augmentation des compléments de rémunération pour les contrats CDI (+412 000 euros).
- La revalorisation des rémunérations des doctorants (+330 000 euros).
- L'augmentation des rémunérations des ASM (assistants de médecine) et des PHU (praticiens hospitalo-universitaires) (+81 000 euros).

S'agissant des primes, Madame LORET précise que l'augmentation est principalement liée à la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat ainsi qu'au paiement de la GIPA, comptabilisée sur deux années (2022 et 2023). Elle évoque également l'impact mécanique des charges patronales, estimé à 3 449 000 euros, avant d'aborder la hausse des rémunérations accessoires et des prestations sociales.

Le représentant de la FSU-PE constate que des économies seront réalisées sur le paiement des primes GIPA et de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat.

Madame LORET précise toutefois que ces économies seront réaffectées à d'autres dépenses, notamment au GVT, qui n'est pas compensé par l'État.

La représentante de la FSU-PE interroge sur la mention du coût horaire des cours selon le corps d'enseignement pour les titulaires.

Madame Françoise GROLLEAU explique qu'il s'agit d'un indicateur prévu, justifiant ainsi son inclusion.

Madame LORET présente la répartition des salaires nets et des primes par décile. Elle indique que le salaire le plus bas s'élève à 1 702 euros en 2023 (contre 1 575 euros en 2022), soit une augmentation de 8 %. Le salaire médian, quant à lui, atteint 2 533 euros, en hausse de 3,9 %. Cette progression s'explique notamment par l'ajout de 5 points et les ajustements des grilles salariales.

Concernant la répartition des salaires nets et des primes par sexe et par décile, Madame LORET souligne que les femmes perçoivent en moyenne des rémunérations et des primes inférieures à celles des hommes. Elle évoque également la masse salariale brute annuelle cumulée des dix

rémunérations les plus élevées, qui s'élève à 958 573 euros, répartis entre six hommes et quatre femmes.

La représentante de la FSU-PE demande confirmation des salaires médians selon le genre, à savoir 2 290 euros pour les femmes et 3 356 euros pour les hommes.

Madame LORET confirme ces chiffres.

Monsieur Éric DELABAERE souligne l'impact positif des politiques d'égalité mises en place au sein de l'Université. Il souligne qu'elles contribuent, dans une certaine mesure, à réduire les écarts salariaux entre hommes et femmes, notamment en matière de salaire médian par décile, et que cette tendance est encore plus marquée par l'attribution des primes et des compléments de rémunération pour les contrats en CDI.

Madame LORET poursuit sa présentation en abordant les données relatives à la santé et à la sécurité. Elle observe une augmentation des accidents de trajet, tandis que les accidents de travail progressent également, mais dans une moindre mesure. Par ailleurs, une seule maladie professionnelle a été recensée.

Concernant la répartition des agents selon la durée du travail, elle note peu de changements par rapport à 2022 en ce qui concerne le temps complet, le temps partiel et le temps non complet. Elle souligne que, comme l'année précédente, le temps partiel choisi concerne majoritairement les personnels féminins.

Monsieur Éric DELABAERE intervient pour commenter la répartition des heures complémentaires et des vacances. Il estime que leur volume est actuellement trop élevé et souligne la nécessité de mettre en place un plan d'action visant à le réduire dans les années à venir.

S'agissant du télétravail, Madame LORET constate une hausse du nombre d'agents y ayant recours. Cette modalité est bien intégrée et largement adoptée au sein de l'université.

Concernant les données relatives aux absences, Madame LORET constate une diminution globale du nombre de jours d'absence. Elle précise que cette baisse concerne principalement les personnels BIATSS et qu'elle est majoritairement liée à des congés de maladie ordinaire. S'agissant des personnels enseignants, elle souligne que les CRCT sont comptabilisés comme des jours d'absence, ce qui altère quelque peu l'interprétation des données.

La représentante FSU-PE évoque la question des vacances, elle remarque que si le nombre d'heures est bien indiqué, le nombre de vacataires, en revanche, n'apparaît pas.

Madame LORET prend note de cette remarque.

Elle poursuit en abordant la répartition des dépenses liées à l'action sociale. Elle indique que ces dépenses sont en baisse, notamment en raison du versement d'un capital décès l'année précédente et du report de certains paiements de 2021 sur l'exercice 2022.

Le RSU étant présenté lors de cette séance pour discussion, aucun vote n'intervient.

Madame REY, représentante de l'ESTHUA ayant rejoint la séance, Monsieur Éric DELABAERE propose de revenir sur le point 6.

## **6-Révisions des statuts de l'ESTHUA institut national du tourisme**

Madame REY présente la proposition adoptée le 15 novembre 2024 en conseil d'institut par ses nouveaux membres, et soumise à la commission des statuts le 25 novembre 2024.

Elle expose les modifications rédactionnelles apportées aux statuts provisoires.

Madame REY précise que la dénomination ESTHUA – Études supérieures de tourisme et d'hospitalité de l'Université d'Angers sera remplacée par ESTHUA – Institut national du tourisme. Toutefois, l'appellation ESTHUA est conservée en raison de sa notoriété et de son usage en communication externe, pour l'instant. Le nom évoluera progressivement en fonction du développement du réseau.

La représentante de la FSU-PE interroge sur l'hébergement physique d'INNTO et demande s'il sera installé dans les locaux de l'ESTHUA.

Madame REY établit un parallèle avec l'IAE, qui dispose d'antennes à l'échelle nationale. Elle précise que, de la même manière, INNTO comprendra également des composantes réparties sur l'ensemble du territoire.

Monsieur Didier BOUQUET souligne qu'il convient de ne pas confondre l'appellation officielle de l'ESTHUA, désigné comme « Institut National du Tourisme » par arrêté, avec l'association INNTO, qui fédère les établissements membres du réseau.

Madame REY rappelle que les mandats des personnalités extérieures et des élus sont renouvelables. Lors de la commission des statuts, il a été précisé qu'à l'issue de leur mandat, ces personnes doivent déposer une nouvelle candidature, le renouvellement n'étant pas automatique.

S'agissant des neuf personnalités extérieures issues du milieu professionnel, Madame REY précise qu'elles sont proposées par les enseignants des trois départements concernés (tourisme, culture, hospitalité). L'objectif est d'assurer une réactivité et une adaptation optimales ajustées à l'offre de formation.

La représentante de la FSU-PE interroge sur le renouvellement des élus figurant sur une liste : cette liste est-elle reconduite dans son ensemble au moment du renouvellement des mandats ?

Madame REY précise qu'à chaque renouvellement de mandat, trois listes sont présentées. Cependant, la répartition des effectifs et des formations étudiantes étant inégale, il est établi que le département Tourisme propose quatre noms, le département Hospitalité trois noms, et le département Culture deux noms. De plus, le principe de parité homme-femme doit être respecté.

Elle commente ensuite la modification apportée à l'article 7 concernant les compétences du conseil de l'institut. Il est proposé que ce dernier nomme les directeurs de départements sur proposition des enseignants-chercheurs et des enseignants rattachés au département.

La représentante de l'UNSA interroge sur les modalités de contrôle des connaissances et leur éventuel passage devant la CFVU. Elle précise son questionnement en faisant référence au système spécifique appliqué à Polytech.

Madame REY confirme que ces modalités sont bien contrôlées par la CFVU.

Poursuivant son intervention, elle indique que l'article 12 précise désormais que le directeur de l'institut propose l'ordre du jour du conseil ainsi que la liste des invités au Président de l'institut.

Elle rappelle que chaque département est dirigé par un enseignant ou un enseignant-chercheur, désigné en tant que directeur de département par le conseil de l'institut sur proposition des enseignants-chercheurs et enseignants du département. Il est également précisé que le mandat du directeur de département est fixé à deux ans, renouvelable, et qu'il prend fin avec celui du directeur de l'institut.

La représentante FSU-PE souligne que, compte tenu des prérogatives et des compétences du conseil de l'institut, la présence de 18 personnalités extérieures lui semble excessive par rapport à l'influence du conseil de gestion.

Madame REY rappelle que 22 membres du conseil sont issus de l'institut. Elle précise en outre que sur les 18 personnalités extérieures, 9 sont imposées par des institutions partenaires et 9 sont proposées par les départements.

Le représentant FSU-PE observe également que le poids des personnalités extérieures est disproportionné par rapport à celui des personnels titulaires, ce qui pourrait soulever un problème démocratique.

En réponse, Madame REY souligne que ces personnalités sont désignées sur proposition des enseignants et enseignants-chercheurs.

À la suite du départ de Madame RACINEUX, représentante UNSA, le nombre de votants s'élève à 6.

Monsieur Éric DELABAERE soumet la question au vote qui reçoit avec 1 voix pour, 1 abstention et 4 voix contre.

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

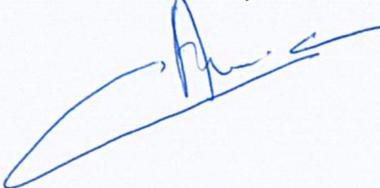
L'ordre du jour étant épuisé, Monsieur Éric DELABAERE lève la séance à 18H20 .

Le secrétaire adjointe de séance

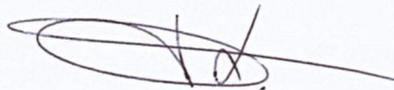
La secrétaire de séance

La Présidente

Monsieur Christophe ANNIC



Delphine LORET



Françoise GROLLEAU

