

Comité Social d'Administration

Du 6 mai 2025

Ordre du jour :

1-Approbation des Procès-verbaux :

- CSA du 27 novembre 2024
- CSA du 23 janvier 2025

2-Index égalité professionnelle

3-Révision de la charte d'usage du système d'information

4-Elaboration du projet d'administration

5-Point étape sur la procédure de dissolution de la COMUE Angers-Le Mans

6-Questions diverses

Un Comité Social d'Administration s'est réuni le 6 mai 2025 à 9h30, en salle du Conseil à la Présidence. Etaient présents :

Représentants de l'administration	
Madame Françoise GROLLEAU Présidente	Présente
M. Olivier LAIGNEAU Directeur général des Services	Présent
Invités	
Monsieur Éric DELABAERE Vice-président Politique Ressources humaines et de la politique sociale	Présent
Mme Delphine LORET Directrice des ressources humaines Directrice générale adjointe	Présente

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			
M. Laurent SAINTIS	Excusé	Mme Lynda LECAUDEY	Excusée
Mme Tassadit AMGHAR	Présente	M. Manuel ROUGER	Excusé
M. Alain PAGANO	Présent	Mme Aude DUCROQUET	Excusée
Mme Sigrid GIFFON	Excusée	M. Jean-Christophe GIMEL	Excusé
M. Jérémy CLOTAULT	Présent	Mme Nolwenn LAUTRAM	Excusée
UNSA			
M. Christophe ANNIC	Excusé	Mme Nathalie CLEMENT	Présente
Mme Corinne LEFRANCOIS	Excusée	Mme Alexandra BRUNET	Excusée
Mme Valérie RACINEUX	Présente	M. Christophe DELALANDE	Excusé
Sud Education 49 – CGT Ferc-Sup de l’Université d’Angers			
M. Richard CERVELLE	Présent	Mme Paola PIERONI	Excusée

Secrétaire de séance :
Mme Delphine LORET

Secrétaire adjoint de séance :
Madame Valérie RACINEUX

A 9h30, le quorum étant atteint, Madame Françoise GROLLEAU ouvre la séance. Mme Delphine LORET, Directrice des ressources humaines-Directrice générale adjointe, est secrétaire de séance et Madame Valérie RACINEUX, représentante des personnels, est nommée secrétaire adjointe de séance.

1-1 Approbation de du procès-verbal du CSA du 27 novembre 2024 (vote) :

Madame Françoise GROLLEAU demande aux représentants des personnels s'ils ont des remarques à formuler concernant le procès-verbal du comité social d'administration du 27 Novembre 2024.

Aucune remarque n'étant apportée, Madame Françoise GROLLEAU met au vote le procès-verbal qui est adopté avec 4 voix pour et une abstention.

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

1- 2 Approbation de du procès-verbal du CSA du 23 janvier 2025 (vote) :

Madame Françoise GROLLEAU indique aux représentants des personnels que ce point est reporté au prochain CSA.

Madame Tassadit AMGHAR, représentante FSU-PE arrive en séance à 9h43.

2 – Index égalité professionnelle 2024

Madame Delphine LORET rappelle le cadre réglementaire applicable à l'index de l'égalité professionnelle pour l'année 2024. Elle précise que la mesure des écarts de rémunération repose sur trois indicateurs distincts :

- L'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes parmi les fonctionnaires, calculé à partir de la moyenne des rémunérations des femmes comparée à celle des hommes, à corps, grade et échelon équivalents ;
- L'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes parmi les agents contractuels, établi sur la base de la moyenne des rémunérations des femmes comparée à celle des hommes, à catégorie hiérarchique équivalente ;
- La représentation du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics percevant les plus hautes rémunérations.

Elle précise que les deux premiers indicateurs sont notés sur 40 points chacun, tandis que le troisième est noté sur 20 points, pour un total de 100 points.

Madame LORET présente ensuite en détail les résultats obtenus pour chacun des trois indicateurs. Elle commente d'abord les données relatives au premier indicateur, portant sur l'écart de rémunération global entre les femmes et les hommes fonctionnaires. Elle souligne l'obtention d'une note de 39/40, identique à celle de l'année 2023, témoignant d'une stabilité dans la maîtrise de cet écart.

Elle poursuit avec le deuxième indicateur, relatif aux agents contractuels, en mettant en avant une note de 38/40 identique à celle de l'année 2023.

Madame Delphine LORET aborde ensuite le troisième indicateur, relatif à la représentation du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations. Elle rappelle que cet indicateur, noté sur 20, est progressif. Elle se félicite du score maximal de 20 sur 20 obtenu cette année, soulignant qu'il résulte d'une parfaite parité entre les agents concernés, soit cinq femmes et cinq hommes.

Après avoir détaillé les différents indicateurs, Madame Delphine LORET procède à une synthèse permettant de présenter le calcul global de l'index, dont le niveau atteint un maximum de 100 points. Elle rappelle que l'objectif réglementaire, fixé par décret, est de 75 points minimum.

Concernant le premier indicateur, relatif à la population des fonctionnaires, Madame Delphine LORET indique que les rémunérations moyennes des femmes et des hommes ont été analysées en tenant compte des effets de corps, du temps partiel, des éléments démographiques et des primes. Grâce à ces ajustements, l'écart de rémunération, corrigé et ramené à un temps plein, est de 0,2 % entre les femmes et les hommes, permettant d'obtenir un score de 39 sur 40.

S'agissant du deuxième indicateur, portant sur la population contractuelle, elle détaille la répartition par catégorie. Elle note qu'en dépit des mesures correctives mises en œuvre, une catégorie indéterminée subsiste, bien que celle-ci demeure marginale. Elle précise que la même méthodologie que pour le premier indicateur a été appliquée. L'écart de rémunération, également ramené à un temps plein, s'élève à 1,6 %, en légère hausse par rapport à l'année précédente.

Enfin, sur le troisième indicateur, relatif aux dix plus hautes rémunérations, Madame Delphine LORET constate à nouveau une parité parfaite entre hommes et femmes. Elle précise que la rémunération prise en compte intègre l'ensemble des composantes : traitement indiciaire, primes et heures complémentaires.

Madame Delphine LORET constate qu'en additionnant les trois indicateurs tels que définis pour l'UA, l'établissement atteint un score de 97 sur 100, répondant ainsi aux exigences du ministère. Elle précise que ce calcul tient compte de la répartition entre personnels fonctionnaires et personnels contractuels, une pondération étant appliquée en fonction de cette répartition. Cette correction permet d'ajuster le score final à 97,125 ; les personnels fonctionnaires étant plus nombreux que les contractuels au sein de l'établissement.

Madame Delphine LORET procède ensuite à une analyse comparative de l'index 2024 avec ceux des trois années précédentes. En 2022, l'index s'élevait à 77, puis à 93 en 2023. Elle observe donc une progression constante, avec une amélioration particulièrement marquée sur le troisième indicateur, relatif aux dix plus hautes rémunérations. Elle souligne toutefois qu'en 2022, la méthode de calcul différait légèrement, ce qui pourrait expliquer une partie des écarts constatés.

Madame LORET indique que cet index sera présenté au Conseil d'Administration et publié avant le 30 septembre 2025, conformément aux directives ministérielles. Cela justifie sa présentation aux membres du CSA à cette date et non lors de celle du Rapport Social Unique. Elle précise cependant qu'il est bien intégré dans ce dernier.

La représentante de l'UNSA revient sur la catégorie dite "indéterminée" des personnels, dont l'effectif se révèle faible puisqu'il ne compte que trois personnes, mais pour laquelle un écart significatif entre les hommes et les femmes est constaté. Elle demande à quoi correspond précisément cette différence.

Madame Delphine LORET précise que cette catégorie entre dans le champ de l'indicateur relatif aux personnels contractuels. Elle explique que l'indétermination observée résulte de la saisie dans l'outil SI, certains contrats n'étant pas pris en compte par l'outil de calcul de l'index. Cela engendre une certaine incohérence entre les motifs de contrat saisis dans le SI et ceux reconnus par l'outil de calcul. Une reprise de saisie manuelle est alors nécessaire et ne peut intervenir qu'a posteriori.

Elle indique que, par rapport à l'année précédente, des corrections ont déjà permis de réduire le nombre de personnels classés dans cette catégorie, et qu'à terme, celle-ci devrait progressivement disparaître.

Madame Françoise GROLLEAU demande si l'indétermination est due à l'impossibilité, au moment du recrutement, d'attribuer une catégorie de rattachement à ces personnels.

Madame Delphine LORET répond qu'il s'agit souvent de contrats très spécifiques, ne correspondant pas à une catégorie existante. Un travail est en cours, en collaboration avec la DPE, pour affiner la codification et permettre une meilleure intégration de ces contrats. À ce jour, cette intégration se fait manuellement.

Monsieur Éric DELABAERE souligne que, concernant les personnels contractuels BIATSS de catégorie A, le delta négatif observé indique une rémunération moyenne supérieure pour les femmes par rapport aux hommes, ce qui constitue une nouveauté notable. Il souligne toutefois que ce résultat est probablement lié à la typologie de la population concernée.

Après ces différents échanges, aucune remarque n'étant ajoutée, Madame Françoise GROLLEAU met au vote l'index égalité professionnelle 2024 qui est adopté avec 2 voix pour et 4 voix contre.

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

FSU-PE : 3 contre, 0 abstention, 0 pour

UNSA : 0 contre, 0 abstentions, 2 pour

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

3- Révision de charte du système d'information

Monsieur Bertrand LEMAITRE, Responsable de la Sécurité des Systèmes d'Information (RSSI) de l'Université d'Angers, présente le point concernant la révision de la charte du système d'information.

Il explique que la modification présentée découle de l'intégration en 2015 de la charte du système d'information dans le règlement intérieur de l'établissement.

Il indique que cette révision vise à harmoniser l'ensemble des documents relatifs à la sécurité du système d'information de l'établissement. Dans ce cadre, ses services ont élaboré un nouveau document de Politique de Sécurité du Système d'Information (PSSI) d'établissement, qui est une déclinaison de la PSSI d'État.

Depuis 2015, chaque établissement d'enseignement supérieur a l'obligation de se doter d'une PSSI propre. En l'absence de ce document spécifique, l'Université d'Angers se conformait jusqu'alors aux préconisations générales de la PSSI de l'État.

Monsieur LEMAITRE souligne l'importance de ce nouveau document, qui permet de formaliser la manière dont l'université applique, en interne, les principes de la PSSI de l'État. Il précise que ce document ne sera pas intégré à la charte du système d'information, mais qu'il en constituera un texte d'introduction.

Il justifie dès lors de la modification du règlement intérieur qui en découle puisque, depuis 2015, la charte du système d'information fait partie intégrante de ce règlement.

Monsieur Bertrand LEMAITRE souligne l'importance capitale pour l'établissement d'être irréprochable en matière de sécurité vis-à-vis de ses utilisateurs. Actuellement, le seul document ayant une valeur opposable demeure le règlement intérieur. Il est donc indispensable d'y introduire une Politique de Sécurité des Systèmes d'Information (PSSI) propre à l'établissement.

Il présente ensuite les différents chapitres de la PSSI de l'État, qui servent de base à la déclinaison locale proposée pour l'établissement. Il précise que cette PSSI définit une gouvernance claire, rend obligatoire l'homologation des systèmes d'information ainsi que des applications, et impose la mise en place d'une gestion rigoureuse des risques. Celle-ci doit garantir une protection efficace des données, notamment à travers des mécanismes de contrôle d'accès et de chiffrement, tout en anticipant au quotidien les menaces. La PSSI prévoit également des dispositifs performants de détection des incidents, ainsi qu'un plan de formation du personnel.

Monsieur LEMAITRE insiste sur le fait que la PSSI de l'établissement constitue une adaptation locale de la PSSI de l'État, prenant en compte les besoins spécifiques de la structure.

Il ajoute que la collaboration actuelle avec Orange Cyberdéfense, chargée de l'analyse des postes et des réseaux de l'établissement, s'avère efficace. Elle permet une vision claire et actualisée des données et des menaces circulant sur le réseau. Il précise enfin que la sécurisation des systèmes d'information représente un investissement financier conséquent pour l'établissement.

Il souligne que les échanges réguliers avec l'Agence Nationale de la Sécurité des Systèmes d'Information (ANSSI) permettent de suivre en temps réel le niveau d'alerte national ainsi que les incidents majeurs touchant le pays. Ces échanges contribuent à une gestion plus efficace de la chaîne de traitement des incidents. Il précise qu'actuellement, le pays est placé en alerte élevée en raison de tentatives de déstabilisation provenant de la Russie.

Il insiste également sur la nécessité de renforcer la formation des personnels, tout en reconnaissant que certains aspects de ce domaine restent perfectibles. Par ailleurs, il évoque l'importance d'améliorer la mesure du niveau effectif de sécurité, cet axe méritant d'être développé de manière encore plus approfondie.

Monsieur Bertrand LEMAITRE précise qu'il ne s'agit pas de soumettre la politique de sécurité des systèmes d'information (PSSI) de l'établissement à un vote des membres, mais bien de modifier le règlement intérieur pour y intégrer formellement l'existence de cette PSSI.

Il rappelle que cinq documents satellites existaient déjà au sein de l'Université, et que la mise en place de la PSSI d'établissement permet désormais de les encadrer de manière cohérente. Ces documents sont :

- Le guide juridique ;
- Le guide technique de l'utilisateur du système d'information ;
- La charte d'engagement éthique et déontologique des administrateurs systèmes, réseaux et d'information ;
- Le guide des clauses de sécurité à intégrer dans les achats ;
- La charte d'engagement de l'administrateur local de son poste de travail.

À ces documents s'ajoute désormais la PSSI d'établissement (PSSIé UA), qui devient une référence annexe encadrant et consolidant l'ensemble de ces documents préexistants.

La représentante de la FSU-PE interroge sur la possibilité de quantifier les tentatives d'intrusion visant le système de l'UA.

Monsieur Bertrand LEMAITRE précise que l'outil propre à l'UA ne permet pas de détecter les tentatives de phishing. Toutefois, les signalements sont recueillis grâce au partenariat avec RENATER. Il évalue à environ 250 par mois le nombre de tentatives de phishing détectées par ce biais.

La représentante FSU-PE demande ensuite si l'analyse des flux de messagerie électronique, notamment en cas d'utilisation abusive d'un compte, entre dans le périmètre de ces tentatives d'intrusion.

Monsieur LEMAITRE indique que ses services se concentrent davantage sur le volume global des tentatives que sur les méthodes employées. Il souligne que les techniques d'intrusion évoluent constamment, ce qui impose une vigilance continue et une adaptation permanente des dispositifs de protection, notamment par la mise en place de filtres.

Il ajoute que les données concernant les intrusions d'origine russe doivent être interprétées à l'aune des statistiques nationales.

À la question de la représentante FSU-PE, de savoir quels autres pays sont concernés, Monsieur LEMAITRE répond que les attaques en provenance de Chine sont plus anciennes et se caractérisent par des méthodes plus insidieuses. Il explique que celles-ci consistent parfois à s'infiltrer discrètement, à demeurer en veille et à pratiquer des écoutes silencieuses, sans actions visibles permettant de détecter leur présence.

Il précise également que la vigilance est particulièrement renforcée dans les laboratoires de recherche, notamment ceux placés en zone à régime restrictif (ZRR). Il insiste sur le fait que, même si l'UA prend en charge de manière proactive les risques potentiels, une couverture totale reste impossible, et qu'il convient d'accepter une certaine part d'incertitude. Il conclut en évoquant les mesures prévues en cas d'attaque massive, notamment le dispositif de continuité d'activité.

Il constate que l'établissement bénéficie d'un niveau de protection élevé et efficace, notamment par comparaison aux autres établissements universitaires.

Monsieur Bertrand LEMAITRE précise que l'analyse ne porte généralement pas sur le contenu des messages, mais plutôt sur l'analyse des flux de données.

L'ANSSI sollicite les services environ trois fois par semaine, en émettant des alertes concernant certains postes, qui font systématiquement l'objet d'enquêtes approfondies.

La représentante de l'UNSA interroge sur la régularité et l'efficacité des campagnes de sensibilisation à la sécurité informatique, à destination des personnels, et en particulier sur les risques liés au phishing.

Monsieur Bertrand LEMAITRE indique que les résultats de ces campagnes sont mitigés. En effet, leur caractère anonyme limite la possibilité d'identifier et de cibler les personnels les plus exposés. Les services travaillent actuellement, en concertation avec la gouvernance, à la mise en place d'une approche plus efficace de sensibilisation, incluant un meilleur ciblage et favorisant l'autoformation positive en interne. Il évoque, à ce titre, la possibilité d'introduire un système d'authentification multi facteur.

Il observe également une amélioration continue de l'étanchéité des systèmes, bien que certaines zones restent perfectibles.

La représentante de la FSU-PE suggère, pour les personnes ayant été piégées lors de campagnes de phishing pédagogique, la mise en place d'un blocage temporaire de l'écran, afin de renforcer la prise de conscience par l'expérience directe.

Monsieur Bertrand LEMAITRE indique qu'il n'est pas souhaitable de procéder à un blocage systématique des écrans. Il rappelle les étapes du dispositif actuel de phishing pédagogique mis en place par les services de l'UA, lequel s'articule en deux phases : une première alerte, suivie dans un second temps par l'affichage d'un message de sensibilisation rappelant les règles de sécurité. Toutefois, il souligne que l'anonymisation montre à nouveau ses limites dans ce type d'approche. Il recommande plutôt une démarche personnalisée, avec une progression graduelle de la difficulté des tentatives de phishing, afin de mieux adapter l'apprentissage à chaque utilisateur.

Après ces différents échanges, aucune autre remarque n'étant apportée, Madame Françoise GROLLEAU met au vote la révision de la charte du système d'information qui est adoptée à l'unanimité des voix.

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

FSU-PE : 0 contre, 0 abstention, 3 pour

UNSA : 0 contre, 0 abstention, 2 pour

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

Monsieur Alain PAGANO, représentant FSU-PE quitte la séance à 10h34.

4- Elaboration du projet d'administration

Monsieur Olivier LAIGNEAU présente l'avancement des travaux relatifs à l'élaboration du projet d'administration.

Il rappelle les enjeux majeurs de cette démarche.

D'une part, il souligne l'importance de disposer d'un projet stratégique d'établissement, décliné en un projet d'administration capable de fixer un cap clair, tout en générant une dynamique collective. L'objectif est de renforcer la cohérence entre les orientations politiques et l'action administrative.

D'autre part, il insiste sur la nécessité de s'appuyer sur une méthode rigoureuse permettant de traduire le projet politique de la gouvernance en actions concrètes. Cette approche s'inscrit dans le cadre des orientations proposées par le ministère, qui identifie trois axes prioritaires pour les universités :

1. La gestion et le développement des ressources ;
2. Le renforcement des missions régaliennes des établissements ;
3. L'ancrage territorial des universités.

Monsieur Olivier LAIGNEAU expose ensuite les deux objectifs stratégiques définis par le groupe de travail en charge de l'élaboration du projet d'administration.

1. La mise en œuvre du projet politique de l'établissement, qui repose sur une réflexion approfondie autour des grands chantiers (les cinq défis de l'UA, le Contrat d'Objectifs, de Moyens et de Performance - COMP) ainsi que des chantiers transversaux tels que Incl'UA, le campus durable, le développement durable et la responsabilité sociétale (DDRS), l'égalité ou encore la marque UA.
2. L'amélioration continue de l'administration, avec pour ambition de mieux répondre aux besoins des personnels. Cette dynamique s'appuie sur des réflexions autour de projets structurants visant à améliorer la vie administrative, en particulier dans les domaines des

ressources humaines, des finances, de la communication, de la qualité de vie au travail (QVT) et de l'organisation. L'objectif est de fédérer ces différentes dimensions autour d'une méthode commune.

La représentante FSU-PE interroge la pertinence d'un projet politique porté par l'Université d'Angers (UA), s'inscrivant dans les orientations ministérielles. Elle établit un parallèle avec la situation actuelle de l'enseignement supérieur aux États-Unis et exprime ses interrogations quant aux modalités de financement associées à la généralisation des COMP (Contrats d'Objectifs, de Moyens et de Performance) 100%.

Elle souhaite notamment savoir si, dans le cadre de leur mise en œuvre à partir de 2025 dans dix établissements pilotes, puis généralisée à l'ensemble des universités dès janvier 2026, les financements seront conditionnés aux objectifs, aux moyens alloués, ou aux performances – en particulier en matière d'insertion professionnelle des étudiants – et si cette logique paraît pertinente.

Madame Françoise GROLLEAU précise que la communication officielle de l'Université sur les COMP 100 % n'a pas encore été faite. Toutefois, tout en comprenant les inquiétudes exprimées, elle envisage une lecture différente de cette mesure.

Elle rappelle que, selon les propos tenus par le ministre, le dispositif COMP 100 % consiste essentiellement à assurer une traçabilité complète des dépenses engagées par les universités, euro par euro. Dans sa lecture et dans la mesure où les universités sont des acteurs du service public, il ne semble pas excessif de demander une justification détaillée de l'utilisation des subventions pour charges de service public, dans le cadre de l'exécution de leurs missions.

Mme GROLLEAU insiste cependant sur le fait que cette exigence de transparence ne signifie pas que les subventions seront conditionnées ou proportionnelles aux seuls résultats obtenus, notamment en matière de réussite ou d'insertion professionnelle.

Elle indique par ailleurs que, de sa compréhension, le COMP 100 % repose sur une structure comparable à celle du COMP actuel (à hauteur de 0,8 %), auquel s'ajoutent des volets stratégiques, intégrant à la fois des projets de développement propres à chaque établissement et des objectifs fixés par l'État.

Elle précise enfin que l'Université d'Angers a sollicité sa participation à l'expérimentation du COMP 100 %, afin de disposer d'éléments objectifs à présenter à ses deux tutelles la DGSIP et le ministère et de mettre en évidence l'inadéquation entre les financements actuels, la forte augmentation de ses capacités d'accueil et malgré tout le maintien de ses excellents résultats.

Monsieur Olivier LAIGNEAU souligne qu'à ce jour, chaque euro de dépense engagé par l'établissement fait déjà l'objet d'une justification auprès du ministère.

La représentante FSU-PE indique que les COMP 100 % ne constituent, en réalité, qu'un outil indirect de pilotage des universités, visant à orienter leurs axes de recherche. Elle exprime son inquiétude quant au pouvoir que pourrait exercer un gouvernement sur ses universités, à l'instar de certaines dérives observées aux États-Unis. Elle exprime son soulagement que l'Université d'Angers ne soit pas engagée dans cette expérimentation.

Monsieur Olivier LAIGNEAU invite à prendre du recul par rapport à cette démarche expérimentale. Il établit un parallèle entre la Stratégie de Pilotage de la Subvention pour Charges de Service Public (SCSP) et d'autres domaines de dépenses publiques, soulignant que la SCSP résulte actuellement d'un empilement de décisions successives, sans véritable cohérence d'ensemble. Cette situation, observable dans de nombreux établissements, rend difficile l'identification de critères communs

permettant de justifier les choix opérés. Il rappelle qu'au cours des dernières années, un effort de « critérisation » a été entrepris, reposant sur un principe d'égalité et de transparence.

Monsieur LAIGNEAU insiste également sur le principe constitutionnel garantissant l'autonomie des universités. À ce titre, il ne voit pas d'incohérence à engager une réflexion, à l'instar de ce qui est mis en œuvre dans d'autres ministères, afin de mieux cibler les subventions en fonction des besoins spécifiques des établissements. Il estime que, considérée sous un angle positif, la démarche COMP peut présenter certains avantages, notamment en matière de répartition plus équitable des dotations.

Enfin, s'il entend les inquiétudes d'ordre politique exprimées, il rappelle que, contrairement aux États-Unis, la France dispose de mécanismes de régulation et de contre-pouvoirs permettant d'assurer le respect des libertés académiques et de préserver le principe d'égalité, garant de la libre pensée et de l'indépendance au sein des universités.

La représentante de la FSU-PE souligne que les différents dispositifs mis en œuvre ces dernières années convergent vers une intégration croissante de critères de performance. Elle déplore cependant le manque de transparence dans l'attribution des subventions, estimant que la proposition du COMP ne permet ni de clarifier leur répartition, ni de garantir une équité, tout en introduisant des exigences de performance particulièrement contraignantes.

Monsieur Olivier LAIGNEAU observe, à ce titre, qu'il apparaît plus pertinent de sortir d'un système opaque et dépourvu de critères explicites, au profit d'un dispositif clarifié, fondé sur les besoins du service public et valorisant les projets portés par les établissements.

Il précise par ailleurs que, dans un contexte de diminution du budget de l'enseignement supérieur, le seul levier d'action réside dans une répartition plus efficiente des moyens entre les établissements. À cet égard, la mise en œuvre du COMP, s'il repose sur des critères clairs, peut favoriser une meilleure équité.

Revenant sur l'élaboration du projet d'administration, Monsieur LAIGNEAU présente la méthodologie envisagée pour sa mise en œuvre. Celle-ci repose sur deux axes :

- Un mode projet global, visant à mobiliser l'ensemble des communautés de l'établissement. Chaque projet, retenu ou en cours d'identification, sera structuré autour de deux responsabilités distinctes : un pilote stratégique, chargé de définir les finalités (« le quoi »), et un pilote opérationnel, chargé de la mise en œuvre (« le comment ») ;
- Une dynamique de long terme, destinée à renforcer la cohésion des personnels de l'établissement. Celle-ci s'appuiera sur l'organisation de séminaires trimestriels de revue de projets, réunissant les équipes de gouvernance et d'administration. Ces rencontres permettront de consolider et de coordonner les projets prioritaires, de favoriser un dialogue constructif entre élus et services administratifs, de faire un point régulier sur les objectifs et les avancées, et d'identifier les freins éventuels afin d'y apporter des réponses adaptées.

Monsieur Olivier LAIGNEAU envisage la mise en place d'une trentaine de projets répartis sur une période de trois à quatre ans. Il précise qu'au cours des prochaines semaines, l'enjeu principal sera de consolider et de stabiliser ces projets afin de pouvoir en affiner les priorités. Cette phase permettra ensuite de constituer les binômes de travail et d'engager la démarche de mise en œuvre.

Il présente les grandes lignes du calendrier prévu pour le pilotage de ce programme stratégique :

- Élaboration d'un projet d'établissement et d'administration couvrant la période 2025-2028 ;
- Mise en place d'une « Task Force » regroupant le Vice-Président du Conseil d'Administration, les membres du cabinet, le Directeur Général des Services, les Directeurs Généraux Adjointes,

la Direction de la Communication (DirCOM), la cellule d'amélioration continue (CDAC), la Fondation, ainsi qu'un responsable administratif des services communs et un représentant des DISC ;

- Organisation de trois séminaires annuels de revue de projet ;
- Planification de réunions spécifiques à chaque groupe projet, selon le calendrier, les jalons et le plan d'action propres à chacun.

Monsieur LAIGNEAU souligne que cette présente communication vise à informer les membres sur la méthodologie envisagée pour conduire ce projet politique, en cohérence avec les priorités de l'établissement et dans une dynamique d'amélioration continue de l'administration.

Madame Françoise GROLLEAU complète cette intervention en rappelant que ce projet a également pour ambition d'introduire au sein de l'établissement une nouvelle culture de travail par le questionnement et la réflexion. Elle souligne que la révision des statuts, précédemment évoquée, s'avère nécessaire. En effet, les élections ont mis en lumière certaines lacunes dans les textes actuels. Par ailleurs, parmi les 22 commissions inscrites dans les statuts, certaines méritent d'être réévaluées quant à leur pertinence et à l'efficacité de leur fonctionnement.

La représentante de la FSU-PE souligne que si certains élus ne s'impliquent pas dans l'exercice de leur mandat, il leur revient d'en assumer la responsabilité, le cas échéant en envisageant une démission.

Elle suggère également qu'une clarification des modalités de fonctionnement des commissions serait souhaitable, notamment par une inscription explicite dans les statuts ou le règlement intérieur de leur organisation et fonctionnement.

Madame Françoise GROLLEAU précise son propos, rappelant que certaines commissions fonctionnent de manière tout à fait satisfaisante. Elle précise que la démarche attendue consiste davantage à engager une réflexion sur le rôle et la pertinence de chaque commission, en vue de redonner du sens à leur action ou de réorganiser celles dont le fonctionnement actuel ne répond plus aux besoins de l'établissement.

Enfin, la représentante de la FSU-PE appelle à une vigilance quant à l'usage de la langue française dans les communications institutionnelles, en particulier s'agissant du terme « Task force ».

Monsieur Olivier LAIGNEAU reconnaît qu'en ce sens, l'expression « groupe de projet » pourrait être utilisée de manière équivalente.

5- Point étape sur la procédure de dissolution de la COMUE Angers-Le Mans

Madame Véronique LORET, secrétaire générale de la ComUE Angers-Le Mans, présente un point d'étape sur la procédure de dissolution en cours.

Elle débute son intervention par un rappel du contexte. Dans le cadre du fonctionnement de la ComUE, une convention d'organisation des missions des agents avait été établie, précisant le cadre de gestion et les engagements réciproques entre les deux universités fondatrices, concernant la contribution de leurs personnels aux activités de la ComUE. Cette convention a été validée successivement par le CSA du 3 mai 2023, par le Conseil d'administration de l'Université du 11 mai 2023, puis par le Conseil d'administration de la ComUE le 31 mai 2023.

Madame LORET souligne que la ComUE Angers-Le Mans ne dispose pas de personnels propres. Les agents qui participent à son fonctionnement sont mis à disposition par les établissements membres fondateurs (Angers et Le Mans) .

Les personnels du site du Mans sont majoritairement mobilisés sur les volets financiers et budgétaires, tandis que les agents du site angevin sont principalement investis dans les domaines juridique et de la communication, aux côtés de la secrétaire générale et d'une assistante de direction.

S'agissant des personnels affectés par l'Université d'Angers, seuls deux agents sont dédiés à la ComUE :

- La secrétaire générale (personnel titulaire), dont la réaffectation a été anticipée par la DRH de l'Université d'Angers sur un poste identifié au sein de l'UA.
- L'assistante de direction, en contrat à durée déterminée à temps partiel (60 %), dont le contrat arrivera à échéance le 30 juin 2025.

Dans le cadre de la procédure de dissolution engagée depuis plusieurs mois, des mesures de continuité ont été mises en œuvre, notamment pour la gestion du poste de la secrétaire générale, en lien avec les services RH.

Enfin, il est précisé que sur le site du Mans, aucun agent n'est exclusivement affecté à la ComUE. Les personnels impliqués dans les missions de la ComUE bénéficient d'un régime indemnitaire spécifique sous forme de primes. Par ailleurs, une adjonction de service a été formalisée pour l'agent comptable, afin de prendre en charge les missions afférentes à la ComUE.

Madame Françoise GROLLEAU complète l'intervention de Madame Véronique LORET en précisant que l'état de dissolution de la ComUE Angers-Le Mans remonte à plus d'un an.

En effet, dès son arrivée en février, la nouvelle gouvernance avait engagé des discussions en ce sens, notamment avec la DGESIP, le président de la ComUE et le président de Le Mans Université. Il avait alors été acté que la ComUE cesserait d'exister à l'issue de son mandat de quatre années. Initialement conçue comme une structure expérimentale, la ComUE n'a pas démontré une plus-value suffisante pour justifier sa transformation en un dispositif plus abouti, tel que le permet l'ordonnance de 2018.

Madame GROLLEAU constate que la ComUE ne représente pas une réelle valeur ajoutée pour l'Université d'Angers. Elle souligne son manque de visibilité dans le paysage universitaire, sa perception comme une troisième présidence difficilement lisible, son absence de personnel propre et d'étudiants. Elle considère dès lors qu'une évolution des objectifs stratégiques de l'UA est nécessaire. L'échéance envisagée pour la dissolution de la ComUE est fixée à juin, correspondant à la fin de mandat du président. Toutefois, elle souligne que cette échéance pourrait être difficile à tenir dans la mesure où la procédure de dissolution nécessite un décret ministériel. Dans cette éventualité, une période d'interim pourrait être envisagée dans l'attente de la publication dudit décret.

Elle précise par ailleurs que la présidente du Sénat académique a rédigé un rapport d'autoévaluation des quatre années de fonctionnement de la ComUE, conformément à la mission qui lui avait été confiée. Ce rapport sera présenté aux conseils d'administration des deux établissements fondateurs, lesquels devront émettre un avis sur un éventuel renouvellement de la structure. Elle rappelle qu'en cas d'avis divergents, seule la dissolution pourra être retenue.

La représentante du syndicat FSU-PE rappelle que son organisation s'est toujours opposée à la création de la ComUE, lui préférant des formes de coopération inter-établissements plus souples. Elle constate que, bien que la ComUE ait été un temps privilégiée par l'établissement, cette voie est désormais abandonnée. Elle interpelle la gouvernance sur ses intentions à venir, en exprimant la crainte d'une possible évolution vers un Établissement public expérimental (EPE), qu'elle juge inenvisageable.

Madame GROLLEAU demande à la représentante de préciser si ce refus de l'EPE concerne exclusivement un éventuel rapprochement entre l'Université d'Angers et Le Mans Université, ou s'il s'applique plus largement à l'ensemble des EPE.

La représentante de la FSU-PE exprime une opposition de principe à toute forme d'établissement public expérimental (EPE). Elle souligne que la mise en œuvre de certains EPE remet en cause les principes fondamentaux de la gouvernance universitaire. En particulier, elle observe que certains dispositifs d'EPE tendent à marginaliser les instances centrales telles que la CFVU ou le Conseil d'administration, allant jusqu'à nier les fondements démocratiques de l'université.

Elle alerte également sur la tendance de certains établissements à précipiter une transition vers le statut de "Grand Établissement", dans le but de s'affranchir de certaines obligations réglementaires, notamment en matière de droits d'inscription. Selon elle, le principal risque associé aux EPE réside dans la suppression ou le contournement de garanties légales fondamentales.

Madame Françoise GROLLEAU prend acte des réserves exprimées. Elle nuance cependant les inquiétudes en rappelant que, si un projet d'EPE devait être envisagé, il serait impératif d'en clarifier et d'en encadrer précisément la gouvernance, tout en préservant l'autonomie des établissements impliqués.

Elle réaffirme que la priorité de la gouvernance demeure l'Université d'Angers (UA) et son ancrage dans le territoire angevin. À ce titre, il est essentiel de recentrer les réflexions autour des intérêts propres à l'établissement.

Madame GROLLEAU insiste sur le fait que les partenariats avec les acteurs de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR) du territoire angevin sont plus pertinents et porteurs pour l'UA. Le statut envisagé pour structurer ces coopérations n'est pas encore arrêté, mais il pourrait s'orienter vers une forme plus souple, telle qu'une association, qui resterait à construire en concertation étroite avec la communauté universitaire.

Elle conclut en soulignant que la réussite d'une telle structuration, à l'échelle du territoire, repose impérativement sur l'adhésion pleine et entière de l'ensemble des partenaires et de la communauté universitaire. Dans cette perspective, la collaboration et la transparence dans la communication constituent des leviers essentiels.

La représentante de la FSU-PE rappelle une nouvelle fois que le principal risque réside dans une possible privatisation de l'enseignement, avec les dérives et dangers que cela pourrait engendrer.

Monsieur Éric DELABAERE souligne toutefois que certains partenariats, lorsqu'ils sont bien conduits, peuvent contribuer à renforcer l'autonomie et le pouvoir d'action des établissements. Il illustre son propos par l'exemple du partenariat étroit entre Nantes Université et l'École Centrale, qui, sans remettre en cause l'autonomie de chacun des établissements, a permis de porter une voix commune plus forte, tant au niveau de l'agglomération nantaise que de l'État.

Madame Françoise GROLLEAU observe que c'est précisément dans cette direction qu'il convient d'avancer. Il importe de promouvoir sur le territoire local des partenariats porteurs et bénéfiques pour l'Université d'Angers.

6- questions diverses

Madame Françoise GROLLEAU propose aux représentants d'inscrire les questions à l'ordre du jour lorsqu'elles auront été détaillées par écrit afin qu'une réponse claire et cohérente puisse y être apportée.

L'ordre du jour étant épuisé, Madame Françoise GROLLEAU lève la séance à 11H28.

La secrétaire adjointe de séance

La secrétaire de séance

La Présidente

Valérie RACINEUX

Delphine LORET

Françoise GROLLEAU