

Comité Social d'Administration

23 janvier 2025

Ordre du jour :

- 1-Approbation du PV du 17 septembre 2024
- 2-Procédure de recueil au sein de l'Université d'Angers des signalements émis par les lanceurs d'alerte
- 3-1-Mise à jour des LDG promotion et valorisation des parcours
- 3-2-Mise à jour des LDG mobilités
- 4-Plan de formation 2025
- 5-Organisation SUIO-IP et DRIED -PEPITE

Un Comité Social d'Administration s'est réuni le 23 janvier 2025 à 9h00, en salle du Conseil à la Présidence. Etaient présents :

Représentants de l'administration	
Madame Françoise GROLLEAU Présidente	Présente
Monsieur Éric DELABAERE Vice-président Politique Ressources humaines et de la politique sociale	Présent
Madame Delphine LORET Directrice générale adjointe des Services ; Directrice des ressources humaines DGS par intérim	Présente
Invités	
Monsieur Philippe LERICHE 1 ^{ère} Vice-président, en charge du Conseil d'administration	Excusé

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

À 9h12, le quorum étant atteint, Monsieur Éric DELABAERE propose d'ouvrir la séance, Madame la Présidente étant momentanément retenue et s'excusant de son retard. Il rappelle l'ordre du jour soumis à l'instance.

Madame Delphine LORET, Directrice adjointe des Services et Directrice des ressources humaines, est désignée secrétaire de séance. Madame QUINCHARD, représentante des personnels, est nommée secrétaire adjointe de séance.

Madame Françoise GROLLEAU rejoint la réunion à 9h19 et reprend la présidence de l'instance.

1- Approbation de du procès-verbal du CSA du 29 mars 2024 (vote) :

Madame Françoise GROLLEAU invite les représentants des personnels à formuler d'éventuelles remarques sur le procès-verbal du Comité Social d'Administration du 17 septembre 2024.

Aucune remarque n'étant exprimée, elle soumet le document au vote.

Le procès-verbal est adopté à l'unanimité .

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

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

UNSA : 0 contre, 0 abstention, 3 pour

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

2 – Procédure de recueil au sein de l'Université d'Angers des signalements émis par les lanceurs d'alerte

Madame Tassadit AMGHAR, représentante FSU-PE, rejoint la séance, établissant ainsi le quorum à 10 voix.

Madame Françoise GROLLEAU rappelle que la mise en place de cette mission répond à une obligation réglementaire pour l'établissement. Elle donne la parole à Monsieur Alain GODON, référent déontologue référent-lanceur d'alerte, qui intervient en l'absence de Madame Nathalie CLOT, référente déontologue référent-lanceur d'alerte, excusée.

Monsieur Alain GODON insiste sur l'intérêt du travail en binôme, permettant un croisement des compétences et garantissant une approche complémentaire.

Il présente les bases réglementaires de cette mission, précisant que la fonction de référent lanceur d'alerte est obligatoire depuis 2018 et régie par le **décret n°2022-1284 du 3 octobre 2022**, pris en application de la **loi n°2022-401 du 21 mars 2022**, qui vise à renforcer la protection des lanceurs d'alerte.

Monsieur Alain GODON rappelle que le lanceur d'alerte est une personne ayant eu directement connaissance des faits signalés ; cette définition exclue dès lors toute déduction, supposition ou transmission indirecte d'informations. Il précise que l'alerte doit être émise de bonne foi, sans intention de nuire et sans intérêt personnel.

Il insiste sur les notions de liberté d'expression, de conflit d'intérêts et de bonne foi, précisant que toute personne, interne ou externe à l'établissement, peut être concernée dès lors qu'elle a une connaissance directe des faits entrant dans le champ d'application.

Il rappelle également que des mécanismes de protection des agents existent déjà, notamment les dispositifs mis en place par la cellule VDH, et souligne la nécessité d'une complémentarité entre les différentes instances.

Un représentant FSU-PE interroge sur la manière dont un conflit d'intérêts pourrait empêcher la reconnaissance d'un signalement.

Monsieur Alain GODON répond que le conflit d'intérêts ne bloque pas la transmission d'une alerte, mais que la notion de bonne foi fera alors l'objet d'une analyse approfondie.

Madame Françoise GROLLEAU ajoute que le référent doit assurer une analyse impartiale des situations et identifier d'éventuels conflits d'intérêts.

Monsieur Alain GODON détaille ensuite la procédure de transmission des signalements. Après une analyse des pratiques d'autres établissements, deux voies ont été retenues :

1. Le système des doubles enveloppes adressées au référent alerte, garantissant un anonymat renforcé pour les signalements les plus graves.
2. Un accès simplifié via les adresses fonctionnelles **referent-alerte@univ-angers.fr** ou **referent-deontologue@univ-angers.fr** pour les signalements moins sensibles.

Les référents accusent réception du signalement sous sept jours et rendent un avis écrit et justifié sous un mois, après vérification des éléments matériels. Si le signalement est jugé irrecevable notamment du fait de l'incompétence du référent, ce dernier peut proposer une réorientation vers les instances compétentes.

Monsieur Alain GODON précise que des réorientations seront probablement nécessaires au début, car la procédure concerne uniquement des domaines ciblés et des faits d'une gravité particulière.

Il insiste sur l'importance d'une articulation avec les autres dispositifs en place et rappelle que :

- La cellule VDH et le référent alerte garantissent un anonymat.
- La DRH et la DPS assurent une confidentialité stricte de l'instruction.

Monsieur Alain GODON souligne que les étudiants étaient, sur les questions de protection et d'alerte parfois mieux informés que les personnels et que l'accent serait mis afin de pallier ce constat.

Madame Françoise GROLLEAU souligne que l'interaction entre les différentes cellules de protection est essentielle.

Elle mentionne que le rapport de mandature du Collège de déontologie de l'ESR 2018-2024 met en lumière la nécessité de ces mécanismes de protection, notamment sur les questions de conflits d'intérêts, de liberté d'expression et de cumul d'activités. Elle invite les membres à le consulter.

Monsieur Alain GODON ajoute que les cas recensés dans d'autres établissements concernent principalement des problématiques humaines et financières.

Il rappelle que le binôme référent-déontologue associe un BIATSS et un Enseignant-Chercheur pour garantir une approche complémentaire.

Un représentant FSU-PE questionne la frontière entre alerte et délation et la gestion des faits légalement non répréhensibles mais moralement discutables.

Monsieur Alain GODON admet que la distinction est parfois délicate et qu'une vigilance particulière est requise. Il convient cependant de garder la loi comme garante.

Il précise que les référents ne sont pas des juges, mais des garants d'une instruction neutre et efficace. Leur rôle est d'assurer une gestion rationnelle des alertes, évitant toute exploitation médiatique basée sur des informations erronées préjudiciable à l'établissement et à sa communauté. Il indique que des déports sont prévus dans les textes en cas de difficultés pour le référent. Il rappelle également que des comités déontologiques régionaux et nationaux peuvent être sollicités en cas de difficultés.

La représentante UNSA demande confirmation du rôle de complément des mécanismes existants du référent déontologue et insiste sur la nécessité d'une meilleure lisibilité des différents dispositifs d'alerte.

Monsieur Alain GODON indique que les missions ne se chevauchent pas mais se complètent. Il suggère la mise en place d'une page interactive permettant d'orienter correctement les signalements vers la cellule compétente, comme cela se pratique dans d'autres établissements.

La représentante UNSA souligne qu'il est parfois difficile, même pour un personnel impliqué dans ces instances, de situer précisément le champ d'action du référent lanceur d'alerte. Elle remarque que la suggestion est appropriée.

Elle interroge également sur les actions concrètes du référent lorsqu'un signalement est jugé recevable.

Monsieur Alain GODON indique que dans ce cas, les référents doivent avertir la gouvernance, sauf si celle-ci est impliquée, et enclencher la procédure administrative appropriée afin de garantir la protection du lanceur d'alerte.

Il rappelle que la nouvelle protection juridique nationale constitue une avancée pour les agents dénonçant des faits anormaux et que ces protections automatiques sont d'un niveau supérieur à celles déjà en place.

La représentante UNSA interroge sur le rôle des représentants syndicaux lorsqu'ils sont saisis d'une alerte par un agent.

Madame Françoise GROLLEAU précise que si l'alerte entre dans le champ du référent, il convient d'orienter l'agent vers celui-ci, tout en tenant compte des autres dispositifs existants.

Le représentant de la FSU-PE reconnaît la complémentarité entre les différentes cellules existantes ainsi que l'intérêt de cette nouvelle protection. Cependant, il souligne que son périmètre d'action reste encore flou. Il estime qu'un travail de clarification est nécessaire en amont afin de mieux définir le champ d'intervention de chacun.

Monsieur Alain GODON indique que le périmètre de compétence du référent lanceur d'alerte est clairement défini par les textes. Il précise que les alertes ne relevant pas de cette compétence seront orientées vers les cellules compétentes existantes. Il rappelle que l'objectif principal est d'assurer une réaction adaptée tout en garantissant la protection des lanceurs d'alerte.

Monsieur Stéphane RIGAUD interroge sur la possibilité pour les étudiants de bénéficier de cette protection.

Monsieur Alain GODON confirme que les étudiants peuvent saisir directement les référents.

Monsieur Stéphane RIGAUD constate qu'il serait pertinent d'apporter cette information à l'ensemble de la communauté.

Monsieur Éric DELABAERE souligne la nécessité, mise en avant au cours des discussions, de rendre la procédure et le champ de compétence du référent déontologue et du référent lanceur d'alerte plus lisibles. Il rappelle que cette procédure ne concerne pas uniquement les agents de l'établissement mais s'applique également aux personnes extérieures. Il insiste sur le fait que ce dispositif comble des lacunes en matière de protection, non couvertes par les mécanismes existants.

Sur les différentes hypothèses soulevées par les membres, Monsieur Alain GODON précise que les référents lanceurs d'alerte n'ont pas vocation à juger les affaires qui leur sont soumises. Leur rôle est de vérifier la véracité des faits, d'évaluer si l'affaire relève bien de leur champ de compétence et, le cas échéant, de transmettre le dossier aux services compétents pour une prise en charge appropriée.

La représentante UNSA demande si la présentation faite aux agents sera identique à celle délivrée aux membres du CSA. Elle souligne que les membres de l'instance sont déjà familiarisés avec les procédures de protection et de sécurité, et que, malgré cette connaissance, cette nouvelle procédure demeure floue pour eux.

Monsieur Alain GODON précise que la présentation aux agents sera plus détaillée, car l'échange avec le CSA s'est limité aux modalités de recueil des alertes. Il reconnaît qu'il est difficile d'illustrer concrètement cette nouvelle cellule à travers des exemples, mais rappelle qu'un engagement a été pris de publier un bilan annuel anonymisé des signalements reçus. Ce bilan permettra d'ajuster et d'améliorer progressivement le dispositif.

La représentante UNSA demande à Monsieur GODON de détailler la protection dont bénéficie l'agent dans le cadre de la procédure de lanceur d'alerte.

Monsieur Alain GODON rappelle que ce n'est pas le référent qui accorde cette protection, ce rôle ne relevant pas de sa compétence. Le statut de lanceur d'alerte ouvre droit à plusieurs protections légales, notamment l'impossibilité de modifier le poste de l'agent sans son accord. Une fois la recevabilité de l'alerte confirmée, les mécanismes de protection se déclenchent automatiquement, en application du cadre réglementaire national.

La représentante FO-ESR ajoute que la protection fonctionnelle donne des droits accordés par la Présidente et notamment une protection juridique.

Monsieur Alain GODON confirme que dans le cadre de la procédure lanceur d'alerte la protection fonctionnelle de l'agent est bien un dispositif quasi automatique, mais souligne qu'il existe d'autres formes de protection renforcée pour les lanceurs d'alerte.

Madame Françoise GROLLEAU précise que, lorsque la protection fonctionnelle est accordée, le dossier a déjà été ouvert. Elle ajoute que le statut de référent lanceur d'alerte permet l'accès à certains documents habituellement inaccessibles, garantissant ainsi une instruction équitable et impartiale.

Madame Delphine LORET rappelle que, dans les procédures actuelles, un agent doit faire une demande explicite pour bénéficier de la protection fonctionnelle. Or, dans le cadre du dispositif de lanceur d'alerte, cette protection s'applique de plein droit, sans démarche spécifique de l'agent. Elle précise également que, l'agent peut être lui-même responsable s'il fait un faux signalement. dès lors c'est une protection sous réserve qu'il n'y ait pas de faux signalement de la part de l'agent.

La représentante FSU-PE exprime des réserves sur la mise en place de ces nouvelles instances de protection, qu'elle perçoit comme la volonté présidentielle de procéder à une redistribution des rôles syndicaux sous couvert d'une meilleure protection. Elle reconnaît l'intérêt du dispositif pour les personnes extérieures à l'établissement, mais interroge son impact sur les syndicats et leur rôle traditionnel de protection des agents.

Elle demande à Monsieur Alain GODON comment cette nouvelle fonction s'articule concrètement avec les missions des syndicats.

Monsieur Alain GODON répond que ce dispositif nécessite une appropriation progressive par ses porteurs. L'objectif est d'utiliser cet outil pour renforcer la protection de tous et de travailler en concertation avec les partenaires et collègues afin de garantir une efficacité optimale.

La représentante FSU-PE souligne toutefois que, dans les présentations effectuées, concernant les réorientations possibles sur une autre cellule de protection, les syndicats n'apparaissent pas.

Monsieur Alain GODON clarifie sur ce point. Il explique que les syndicats jouent déjà un rôle d'orientation vers ces cellules et que cette absence dans le schéma de présentation ne signifie pas une volonté d'exclure leur rôle, qui reste essentiel. Il insiste sur l'objectif global du dispositif, qui est d'optimiser l'articulation entre tous les mécanismes existants pour protéger au mieux la communauté universitaire.

Madame Françoise GROLLEAU rappelle que les syndicats ne sont pas des instances internes à l'université.

La représentante FSU-PE reconnaît cette distinction, mais souligne que les syndicats sont de moins en moins visibles dans l'organigramme des dispositifs de protection. Elle estime que cette évolution ne l'incite pas à recommander aux agents de s'adresser à la cellule des lanceurs d'alerte. Elle rappelle que les représentants syndicaux bénéficient eux-mêmes d'une protection particulière, leur permettant de signaler des faits en lieu et place des agents afin d'assurer leur anonymat et leur sécurité.

Monsieur Éric DELABAERE précise que le dispositif des lanceurs d'alerte doit être perçu comme un outil complémentaire, venant s'ajouter aux autres instances de protection déjà en place. Le schéma de logigramme présenté doit être compris dans cette logique.

Madame Françoise GROLLEAU conclut les échanges en indiquant qu'il ne s'agit pas de remettre en cause la mission des organisations syndicales, mais qu'il est nécessaire d'adapter les supports de communication afin d'offrir une vision claire et complète aux agents sur le fonctionnement de ce nouveau dispositif. Elle insiste sur l'importance d'illustrer la procédure par des exemples concrets, facilitant ainsi sa compréhension.

Après ces différents échanges, Madame Françoise GROLLEAU soumet au vote la procédure de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein de l'Université d'Angers qui est reçue 3 votes Pour et 7 Abstentions.

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

3-1- Mise à jour des LDG promotion et valorisation des parcours

Monsieur Éric DELABAERE introduit ce point en précisant qu'il fait suite aux travaux d'un groupe de travail dédié. La mise à jour des LDG proposée vise principalement à intégrer les évolutions des lignes directrices ministérielles relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels.

La représentante FSU-PE demande à quel groupe de travail se rattache cette réflexion.

Madame Delphine LORET précise qu'il s'agit du groupe de travail sur les retraites.

Monsieur Éric DELABAERE explique que cette mise à jour répond aux modifications récentes des textes ministériels sur les fins de carrière. Outre cette adaptation, une mise à jour sur la forme des LDG a été effectuée, sans modification de fond.

Les évolutions réglementaires concernent essentiellement :

- La retraite progressive, qui est désormais intégrée conformément aux LDG ministérielles.
- Le maintien en fonction jusqu'à 70 ans, en application de l'article L556-1 du Code général de la fonction publique, qui dispose que "le fonctionnaire ne peut être maintenu en fonction au-delà de l'âge limite statutaire de 67 ans (catégorie sédentaire), sauf exceptions prévues par les textes".

Monsieur Éric DELABAERE indique que ce cadre s'applique aussi bien aux agents fonctionnaires qu'aux agents contractuels.

Monsieur Éric DELABAERE détaille les différents types de prolongations possibles et les critères y afférents :

1. Prolongation de droit sur demande sans radiation des cadres
 - Recul de la limite d'âge statutaire, qui devient une limite d'âge personnelle.
 - Prolongation d'un an, et dans la limite de trois ans, pour un agent ayant un enfant à charge.
 - Recul d'un an pour un agent ayant trois enfants à l'âge de 50 ans.
2. Prolongation sur demande au-delà de la limite d'âge statutaire ou personnelle sans radiation des cadres
 - Possible en cas de trimestres manquants, dans la limite de 10 trimestres, sous réserve de l'intérêt du service et de l'aptitude physique de l'agent.
 - Le maintien en fonction jusqu'à 70 ans pour les fonctionnaires ne peut se faire que sur autorisation, tout refus doit être motivé.
3. Prolongation sur demande au-delà de la limite d'âge après radiation des cadres
 - Possibilité de maintien en surnombre pour les Professeurs des Universités (PU) et assimilés jusqu'au 31 août de l'année universitaire concernée.

- Possible si le maintien de l'agent est jugé comme présentant un intérêt pour le service d'enseignement, jusqu'au 31 août, lorsque la limite d'âge intervient en cours d'année universitaire et que les besoins du service le justifient.

Monsieur Éric DELABAERE insiste sur les prolongations qui doivent être justifiées par la notion d'intérêt de service.

Au regard de, la volonté de l'établissement qui a défini une orientation générale visant à favoriser l'ouverture des postes et de la notion d'intérêt de service particulièrement étudiée lors du groupe de travail, il a été proposé la rédaction suivante :

« L'Université d'Angers, en tant qu'établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP), considère comme son intérêt et celui de ses services, laboratoires et composantes, de privilégier la libération des postes afin de favoriser l'accès à la carrière et la promotion de corps, plutôt que le maintien en activité au-delà de la limite d'âge. »

Toutefois, des dérogations restent possibles :

« L'application du principe général pour le traitement des demandes de prolongation d'activité au-delà de la limite d'âge, subordonnée à l'intérêt du service, autorise des dérogations. Elles sont fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général. »

L'analyse de chaque demande doit donc examiner la question de savoir si le départ en retraite de l'agent porte préjudice à un intérêt de l'Université d'Angers d'une importance au moins égale à celui de la libération des postes.

La représentante FSU-PE souligne que la valeur professionnelle de l'agent ne doit pas être un critère d'appréciation. Elle se réfère au Webinaire sur les retraites diffusé auprès des agents de l'UA. Elle alerte sur le risque que la prise en compte de la manière de servir crée une subjectivité dans les décisions d'autorisation ou de refus.

Monsieur Éric DELABAERE précise que la motivation obligatoire des refus vise précisément à éviter toute dérive liée à des considérations personnelles.

La représentante UNSA demande des précisions sur la distinction entre valeur professionnelle et manière de servir.

Madame Delphine LORET explique que dans le webinaire organisé sur ce sujet, la responsable du SPES (Service des pensions de l'enseignement supérieur) de Nantes qui est intervenue sur ce point, mentionnait ces notions à titre d'exemple, mais qu'il appartient à l'établissement de définir ses propres critères. Elle rappelle que pour l'établissement, ce n'est pas la manière de servir qui prévaut.

La représentante FSU-PE rappelle que sa position syndicale reste opposée au maintien en fonction au-delà de 67 ans, son objectif étant une retraite à 60 ans.

Le représentant UNSA note que certains agents n'ont pas de carrière complète lorsqu'ils atteignent l'âge limite et qu'il convient d'en tenir compte.

Madame Delphine LORET précise que, dans ces cas, une prolongation dans la limite de 10 trimestres est prévue pour permettre l'acquisition des droits à une retraite à taux plein.

Monsieur Éric DELABAERE rappelle que l'évaluation lors de l'octroi d'une autorisation de prolongation doit tenir compte des fonctions de l'agent, de ses missions, des travaux en cours, ainsi que des

éléments fournis à l'appui de sa demande. L'argumentaire du service, du laboratoire ou de la composante de rattachement de l'agent est également pris en considération. Il s'agit notamment d'apprécier si le départ de l'agent est susceptible d'affecter durablement et de manière significative les intérêts de l'Université d'Angers.

Madame LORET précise que le document rempli par l'agent pour solliciter une prolongation est prévu par le SRE (Service des Retraites de l'Etat). L'établissement ne peut pas le modifier pour y ajouter des informations complémentaires ; il convient donc d'en tenir compte.

Monsieur Éric DELABAERE présente les situations ne justifiant pas une dérogation à priori :

- Le poste peut être pourvu rapidement.
- Le poste est redéployé à la suite du départ de son titulaire.
- Les missions de l'agent sont reprises par anticipation.
- La vacance du poste n'entraîne pas de dysfonctionnement majeur.
- L'arrêt définitif de certaines missions est conforme à la politique de l'établissement.
- Aucun élément objectif ne prouve que le service, le laboratoire ou la composante ne pourra pas fonctionner sans l'agent.
- Le service, le laboratoire ou la composante n'a pas anticipé le départ de l'agent alors qu'il était prévisible.

Il précise que ces critères sont applicables aux personnels BIATSS, aux enseignants et aux Enseignants-Chercheurs, bien que les demandes concernent principalement ces derniers.

Le représentant FSU-PE demande qui prend la décision finale.

Monsieur Éric DELABAERE répond qu'il s'agit de la Présidente de l'université.

Le représentant FSU-PE plaide pour une prise de décision collégiale et transparente, en publiant les avis des laboratoires et départements concernés. Il souligne que le maintien d'un agent en activité freine les recrutements et que cette décision doit être partagée collectivement.

Il questionne également l'impact financier de ces prolongations, soulignant que le coût salarial d'un jeune chercheur est inférieur à celui d'un agent en fin de carrière. Il remarque que cet élément devrait pouvoir être un motif de refus.

Madame Françoise GROLLEAU reconnaît l'importance de ces considérations mais rappelle que les décisions individuelles ne peuvent pas être rendues publiques. Elle est plutôt favorable à davantage de visas intermédiaires dans la prise de décision.

Madame Delphine LORET confirme de l'illégalité de divulgation publique des éléments de situation personnelle d'un agent. Elle indique que la motivation de l'autorisation, peut reprendre des éléments personnels présentés par l'agent.

Monsieur Éric DELABAERE précise que cela restera conforme aux éléments précédemment évoqués. Par ailleurs, il est important de noter que ce point soulève la question d'un éventuel recours individuel de l'agent concerné.

En réponse à l'interrogation de la représentante FSU-PE, Madame Delphine LORET précise qu'une prolongation de trois ans peut être demandée. Toutefois, dans ce cas, l'établissement peut ne pas suivre cette durée. Elle ajoute que si l'agent opte pour une prolongation d'un an, il ne pourra pas solliciter d'extension supplémentaire pour les années suivantes.

Monsieur Éric DELABAERE conclut en rappelant que la question budgétaire, bien qu'importante, ne peut être un critère décisionnel direct.

Madame Françoise GROLLEAU propose de mettre au vote cette question qui reçoit 3 abstentions et 7 voix pour.

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

FSU-PE : 0 contre, 2 abstentions, 3 pour

UNSA : 0 contre, 0 abstention, 3 pour

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

3-2- Mise à jour des LDG mobilités

Madame Delphine LORET rappelle qu'un groupe de travail a été constitué afin de travailler sur les "*processus de recrutement des agents BIATSS*". À l'issue des discussions, des modifications ont été proposées concernant les Lignes Directrices de Gestion (LDG) Mobilités de l'Établissement.

Ces modifications permettent d'intégrer les dispositions du décret n°2022-598 du 20 avril 2022, modifiant le décret n°2018-1351 du 28 décembre 2018 relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques, disposition qui n'avait pas encore été intégrée dans les LDG de l'établissement.

Les modifications proposées sont mineures et incluent des ajustements sémantiques. Elles concernent également la mise à jour du processus de recrutement interne.

Madame Delphine LORET précise que désormais les postes vacants seront publiés simultanément en interne et en externe, au lieu d'une publication en interne pendant 15 jours avant ouverture à l'externe. De plus, il est précisé que les candidats internes seront obligatoirement reçus en entretien, sauf si leur profil est très éloigné du poste. Ces ajustements permettent une mise en conformité avec le décret de 2022.

La représentante FSU-PE demande si cette mesure concerne uniquement les agents fonctionnaires.

Madame Delphine LORET précise que le mouvement interne concerne les personnels fonctionnaires ou en CDI.

Madame Delphine LORET informe les membres qu'un guide du recrutement a été élaboré à l'issue du groupe de travail. Ce guide est structuré en trois parties et comprend des annexes :

- Cadre du recrutement
- Procédure du recrutement
- Rôle des différents intervenants dans le processus

Elle indique que ce guide fera l'objet d'une diffusion prochaine.

La représentante FO-ESR demande des précisions quant à la plateforme internet utilisée pour la publication des offres d'emploi public.

Madame Delphine LORET indique que, à la suite de plusieurs évolutions de dénomination, le site dédié est désormais : « *Choisir son service public* ».

La représentante de l'UNSA demande si les fiches de poste sont nominatives.

Madame Delphine LORET confirme que les fiches de poste publiées ne doivent pas être nominatives.

La représentante de FO-ESR sollicite des précisions sur la mesure relative à l'alignement des candidatures internes.

Madame Delphine LORET explique qu'il s'agit d'une exigence de conformité au décret et d'une clarification concernant les candidatures internes à des postes dont les compétences requises sont très éloignées de celles du candidat. Elle précise que, dans le cas où un candidat interne ne correspond pas au profil recherché, un refus doit être dûment motivé.

Le représentant de la FSU-PE signale une coquille présente sur les pages 12 et 21 des documents soumis.

Monsieur Éric DELABAERE prend acte de cette remarque et confirme que la correction sera apportée.

Le représentant de l'UNSA souligne l'amélioration significative qu'apporte la communication immédiate des résultats aux candidats, conformément au texte.

À 11h20, Monsieur Alain PAGANO quitte la séance, le nombre de représentants de la FSU-PE présents passe à 4.

Monsieur Éric DELABAERE propose de mettre au vote qui reçoit une approbation à l'unanimité des voix.

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

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

UNSA : 0 contre, 0 abstention, 3 pour

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

4- Plan de formation 2025

Monsieur Éric DELABAERE cède la parole à Madame Agathe JOULAIN, responsable du pôle Formation et Recrutement qui présente le plan de formation 2025.

Madame Agathe JOULAIN présente les orientations du plan de formation 2025. Elle précise que son élaboration repose sur quatre éléments principaux :

- L'analyse des entretiens de formation et des questionnaires d'évaluation des formations
- Les axes du schéma directeur national de la formation professionnelle des agents de la fonction publique
- Les orientations prioritaires du MESRI
- La stratégie de l'établissement

Madame Agathe JOULAIN précise que les objectifs pour 2025 visent à reconduire les orientations stratégiques de 2024, en mettant l'accent sur deux priorités :

- Renforcer l'évaluation et la conception des ressources internes de formation afin de les rendre plus contextualisées et plus accessibles.
- Optimiser le pilotage en hiérarchisant les besoins et en maîtrisant le budget, notamment par la mutualisation des formations au sein du réseau Grand Ouest. Cette approche permettra de diversifier l'offre de formation tout en réduisant les coûts.

Madame Agathe JOULAIN revient ensuite sur les différents axes de travail en lien avec les orientations interministérielles. Elle précise que, comme précédemment, le plan a été élaboré selon un ordre de priorisation structuré en quatre grandes catégories :

1. Les actions réglementaires
2. Les actions de niveau 2 et 3 en lien avec les priorités
3. Les actions relevant des dispositifs individuels
4. Les actions hors catalogue

La représentante FO-ESR interroge sur l'alignement du plan de financement avec les priorités évoquées en CFPP.

Madame JOULAIN confirme que le budget a été conçu pour donner la priorité aux actions des catégories 1 et 2.

La représentante UNSA demande confirmation que cette priorisation découle du budget préalablement établi et que celui-ci est structuré pour favoriser la formation.

Madame JOULAIN le confirme.

Madame Agathe JOULAIN présente ensuite le schéma directeur national de la fonction publique et met en avant les cinq axes majeurs qui ont guidé l'élaboration des offres de formation :

- Axe 1 : réaffirmer les valeurs et les principes de la république
- Axe 2 : mobiliser tous les agents pour être acteur de la transition écologique
- Axe 3 : renforcer la souveraineté et la transformation numérique pour consolider la transformation de l'action publique
- Axe 4 : consolider la fonction et les postures managériales
- Axe 5 : renforcer la professionnalisation des acteurs de la filière Ressources humaines
- Axe 6 : Accompagner le développement des compétences transverses

Elle poursuit en rappelant les grandes orientations stratégiques de l'UA, parmi lesquelles :

- La labellisation HRS4R
- Le plan d'action égalité femmes-hommes (PAE 2)
- Le schéma directeur du handicap
- Le programme Incl'UA
- La transformation pédagogique
- La transition numérique (SDN)
- La transition écologique, incluant l'accompagnement EU-Green
- Le plan de sobriété
- La prévention et la sécurité
- Le renforcement des compétences des cadres
- L'accompagnement des agents dans la construction de leur parcours professionnel

Madame Agathe JOULAIN s'intéresse ensuite aux nouveautés du parcours de formation 2025. Elle détaille les travaux réalisés dans chacune des thématiques prioritaires afin de répondre au mieux aux exigences réglementaires et aux besoins des agents.

Elle présente ensuite le catalogue de formation sous forme de livret, précisant que certaines formations internes ont été révisées et seront animées par des formateurs internes. Ces formations sont orientées sur les thèmes de :

- Connaissance et prévention des discriminations,
- Sensibilisation à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles,
- Concours et mobilités des personnels des universités,
- Statut général de la fonction publique.

Des formations ont été réintégrées au catalogue cette année afin de répondre aux demandes des agents.

Par ailleurs, 20 nouvelles formations ont été ajoutées, dont une sur le parcours formateur labellisé UA, qui sera déployée en avril prochain, ainsi qu'un module de management destiné à accompagner les managers internes, en collaboration avec le DU de l'IAE.

Elle évoque également la mise en place d'un guide du recruteur, visant à harmoniser les pratiques, notamment pour les managers de proximité engagés dans ce processus. D'autres nouveautés incluent la fresque des compétences et une formation sur la comptabilité générale durable.

La représentante UNSA demande des précisions sur la notion de parcours multimodal.

Madame Agathe JOULAIN explique qu'il s'agit d'un parcours intégrant plusieurs modalités de formation : une session en présentiel commune le matin, combinée à des activités différenciées l'après-midi, réparties en modules, en temps individuel et en parcours personnalisés. Cette formation prend place sur plusieurs mois.

La représentante UNSA interroge ensuite sur l'éventuelle intégration d'une formation « Comprendre sa feuille de paie », déjà évoquée lors de discussions précédentes.

Madame Agathe JOULAIN répond que le format webinaire semble le plus adapté pour répondre à cette demande.

La représentante de l'UNSA interroge sur l'accès à la formation "Initiation à la comptabilité générale" et demande si celle-ci est exclusivement réservée aux agents travaillant spécifiquement dans le domaine comptable.

Madame Agathe JOULAIN répond que la priorité sera accordée aux agents utilisant les outils comptables, mais précise que l'ensemble des agents pourra néanmoins accéder au contenu.

Le représentant de la FSU-PE souligne que les membres des commissions budgétaires pourraient tirer un bénéfice certain de cette formation.

Madame LORET rappelle que la plateforme MENTOR, est accessible à l'ensemble des agents publics. Cet outil offre un large choix de formations en ligne gratuites, favorisant l'auto-formation à travers de courts modules sur des thématiques variées.

Le représentant de la FSU-PE questionne ensuite le contenu de la formation *"Mieux se connaître pour valoriser son parcours : les 16 personnalités"*.

Madame Agathe JOULAIN précise que cette formation sera animée par la responsable du service accompagnement et mobilité des agents (SADP), qui dispose d'une certification MBTI. Son objectif est d'aider les participants à mieux cerner leur personnalité afin de valoriser leurs compétences et d'identifier les métiers les plus adaptés à leur profil.

Le représentant de la FSU-PE souligne que le ministère a émis des mises en garde concernant certaines formations portant sur la catégorisation des types de personnalités, en raison des dérives

sectaires potentielles qu'elles peuvent engendrer. Il souligne également que certains médias locaux pourraient s'emparer de cette question et nuire à l'image de l'établissement.

Madame Agathe JOULAIN explique que cette formation a pour objectif d'aider les agents à mieux identifier leurs compétences afin de les valoriser et de cibler les postes les plus adaptés à leur profil.

Madame Françoise GROLLEAU remarque que l'intitulé de cette formation ne correspond pas pleinement à son contenu et qu'il conviendrait d'y apporter des ajustements.

Madame Delphine LORET suggère d'inviter la responsable du service Accompagnement des personnels à présenter le contenu détaillé de la formation envisagée. Dans l'attente de clarifications, elle propose de retirer temporairement cette formation du catalogue.

Le représentant FSU-PE interroge ensuite sur la formation concernant l'utilisation de l'intelligence artificielle (IA) dans la pédagogie. Il souhaite savoir si l'intégration de l'IA pour les personnels BIATSS est envisagée au sein de l'UA.

Madame Françoise GROLLEAU rappelle que cette question a été abordée dans le projet d'administration de l'établissement. Elle souligne que l'évolution des compétences et des métiers est indissociable des nouvelles technologies et de l'introduction de l'IA.

Enfin, concernant le parcours de formateur interne, le représentant FSU-PE demande si les formations qui le composent étaient déjà présentes dans le livret de formation.

Madame Agathe JOULAIN précise que ce parcours est destiné aux agents UA appelés à devenir formateurs internes. Il s'agit d'agents possédant une expertise et une connaissance approfondie dans un domaine spécifique, qui seront ensuite chargés de dispenser des formations en interne à leurs collègues demandeurs. À l'issue de cette formation, les participants recevront une labélisation UA, leur conférant l'habilitation à délivrer des formations en interne.

La représentante FO-ESR s'interroge sur la classification de la formation à l'utilisation des extincteurs. En réponse à Madame JOULAIN, elle souligne que cette formation devrait être accessible à l'ensemble des personnels en tant que formation de premier niveau et propose, en conséquence, de modifier son positionnement.

Madame Françoise GROLLEAU confirme qu'il est en effet pertinent de positionner cette formation au premier niveau afin d'en assurer l'accès à tous les personnels.

Monsieur RIGAULT intervient pour préciser que la formation à la prévention et à la gestion des incendies comporte deux niveaux. Il indique que le premier niveau, dédié à la sensibilisation aux risques d'incendie, inclut la manipulation des extincteurs et est dispensé à l'ensemble des agents.

Madame Agathe JOULAIN convient de la nécessité d'apporter des précisions dans le descriptif et l'intitulé de la formation.

La représentante FSU-PE interroge ensuite sur le caractère obligatoire de la formation destinée aux managers.

Madame Agathe JOULAIN explique que chaque directeur de service doit transmettre au service formation la liste des nouveaux managers entrants afin qu'ils suivent cette formation, qui constitue un prérequis pour toute prise de fonction managériale.

La représentante FSU-PE s'interroge également sur la possibilité de mettre en place une formation spécifique sur le rôle et les responsabilités des élus membres des instances.

Madame Françoise GROLLEAU estime qu'une telle formation devrait être étendue à toutes les personnes accédant à des fonctions à haute responsabilité.

Pour conclure, Madame Agathe JOULAIN aborde la répartition des ressources budgétaires allouées à la formation en fonction des contraintes identifiées. Elle annonce que l'enveloppe dédiée à la formation professionnelle a été augmentée, atteignant ainsi un budget prévisionnel de 200 000 euros. La part la plus importante est consacrée à l'offre catalogue (107 000 euros), tandis que la formation des services reste une priorité. Elle souligne enfin que l'augmentation des frais annexes s'explique par l'acquisition, cette année, du nouvel outil de gestion des formations GEFORP.

Aucune remarque n'étant apportée, Madame Françoise GROLLEAU met au vote le plan de formation 2025 qui reçoit une approbation à l'unanimité des voix.

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

La représentante UNSA remercie les efforts déployés en faveur de la formation des personnels de l'UA.

Une autre représentante UNSA s'interroge sur la possibilité d'acquérir, pour la communauté universitaire, des licences de logiciels, notamment un outil permettant de créer des documents schématisés utilisés également dans des revues scientifiques telles que *BURIENDER*.

Madame Françoise GROLLEAU souligne qu'il convient de se rapprocher de la direction du numérique afin d'identifier précisément les besoins et de déterminer les financements possibles.

5- Organisation SUIO-IP et DRIED-PEPITE

Madame Françoise GROLLEAU cède la parole à Mesdames Jenny CLAUDE et Bénédicte GIRAULT, afin de proposer une révision de l'organigramme entre le SUIO-IP et la DRIED, impliquant des transferts de postes entre ces deux directions.

Mesdames Jenny CLAUDE et Bénédicte GIRAULT précisent que cette démarche a été entamée en 2022, à la suite du dépôt du projet France 2030 par la DRIED, dans le cadre du programme Pôle universitaire d'innovation PREDICT, qui incluait une mission liée à l'entrepreneuriat. Ce projet marque les premières étapes d'un rapprochement avec le dispositif PEPITE, alors hébergé au SUIO-IP.

Elles soulignent qu'en 2024, l'obtention du programme PREDICT a amorcé un rapprochement significatif entre la DRIED et le SUIO-IP, sous l'égide du Vice-Président de la valorisation. Cette collaboration vise à analyser la complémentarité entre le dispositif PEPITE et le dispositif PREDICT, avec un transfert de postes entre les deux directions.

Madame Bénédicte GIRAULT présente les différentes étapes de mise en place du projet et les interactions entre les deux programmes.

Elle rappelle que l'objectif du dispositif PEPITE est de sensibiliser les jeunes post-baccalauréat, issus des établissements hors UA, à l'entrepreneuriat, tout en accompagnant les jeunes post-bac, tant de

l'UA que des établissements extérieurs, en lien avec la mission entrepreneuriat du SUIO-IP. Le périmètre d'intervention des deux agents du SUIO-IP couvrait le Maine-et-Loire. Ces deux agents de catégorie A étaient, pour l'un, en CDI UA, et pour l'autre, en CDD jusqu'à fin décembre 2024, financé par la région, l'État et le FEDER.

En parallèle, elle aborde l'objectif du projet PREDICT, qui vise à développer la création de start-up, avec pour objectif d'atteindre 500 créations par an. Ce projet cherche à renforcer la détection de projets innovants et à sensibiliser à l'entrepreneuriat les doctorants et les chercheurs. Concernant le périmètre du PUI PREDICT, tel qu'il a été conçu avec l'Université du Mans, sont également inclus les campus d'Angers, du Mans et de Laval. Elle précise que le financement a été prévu pour recruter un agent de catégorie A à compter du 1er janvier 2025. L'agent en CDD, dont le contrat expirait en décembre 2024 et qui avait postulé sur ce poste, disposant de toutes les compétences et connaissances nécessaires, a été retenu.

Madame Bénédicte GIRAULT présente ensuite les avantages de l'intégration proposée pour les agents de la DRIED. Elle souligne que cette mesure favorise l'intégration des compétences en entrepreneuriat déjà acquises et permet de bénéficier du dispositif PEPITE ainsi que du label SNEE (Statut National des Étudiants Entrepreneurs), délivré par l'IAE d'Angers. En outre, elle ouvre la possibilité d'élargir le périmètre d'action du PUI en renforçant les réseaux existants. Cette initiative devrait également encourager les actions de transfert et d'entrepreneuriat tout au long de la chaîne de valorisation, avec, à terme, la perspective d'un lien renforcé avec le WP4 (Innovation et Entrepreneuriat) d'EU-GREEN, porté par le SUIO-IP.

Madame GIRAULT aborde ensuite l'impact sur la DRIED avec la réorganisation du pôle partenariat organisation, en présentant les organigrammes actuels et proposés, en mettant particulièrement l'accent sur le pôle partenariat innovation.

Madame Jenny CLAUDE aborde les impacts de cette proposition sur le SUIO-IP. Elle souligne que la mission PEPITE était initialement rattachée à l'entrepreneuriat, mais précise que ce poste n'appartient pas spécifiquement au SUIO-IP. Elle remarque que la mission prend tout son sens au sein de la DRIED. Elle établit un parallèle avec d'autres universités où la mission PEPITE a été directement rattachée au service Innovation. De plus, elle remarque qu'avec l'émergence du PUI PREDICT en lien avec PEPITE, cette réorganisation est parfaitement cohérente et permet de dynamiser le service de manière significative.

La représentante UNSA s'interroge sur l'organisation matérielle, notamment en ce qui concerne les locaux mis en place pour cette nouvelle structure.

Madame Bénédicte GIRAULT répond qu'une réflexion a été menée au sein de la DRIED, en collaboration avec la direction de l'International, dont les bureaux se trouvent au même étage. Le bureau occupé auparavant par la COMUE a été réaffecté à la DRIED et déplacé dans le bâtiment Aphone.

Enfin, Madame Françoise GROLLEAU précise que l'accueil des étudiants a également été une préoccupation, mais que ce problème a été résolu grâce à une organisation cohérente mise en place à Beille-Beille.

La représentante UNSA interroge Monsieur Éric DELABAERE sur le passage systématique de ce type de restructuration des services à la nouvelle entité comme discutée en F3SCT.

Monsieur Éric DELABAERE répond que lors de la F3SCT, le comité de prévention de l'établissement concernant les RPS a été présenté, et qu'un groupe de travail (GT) sera proposé. Il précise que, conformément au texte ministériel, la question de ces restructurations peut être abordée dans le cadre des missions de ce comité.

Monsieur Éric DELABAERE demande quelle utilisation a été envisagée pour l'espace libéré par le départ des deux agents du SUIO-IP.

Madame Jenny CLAUDE indique que le bureau libéré sera réattribué à l'un des directeurs qui ne disposait pas d'un espace bénéficiant de luminosité directe. Le bureau actuel du directeur concerné sera transformé en espace de répit, dans le cadre de l'initiative Atypie Friendly, et mis à disposition des étudiants en situation de handicap.

La représentante FO-ESR ayant quitté d'instance le quorum est de 8 représentants pour ce point.

Madame Françoise GROLLEAU propose de soumettre cette proposition au vote, laquelle est approuvée à l'unanimité.

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

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

UNSA : 0 contre, 0 abstention, 3 pour

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

La représentante de la FSU-PE demande s'il est possible de poser une question diverse.

Madame Delphine LORET précise que cette question doit être formulée par écrit afin qu'une réponse cohérente puisse être apportée.

La représentante de la FSU-PE s'interroge sur l'avenir des réseaux sociaux, en particulier concernant la plateforme X, et demande si l'Université d'Angers envisage de la quitter.

Madame Françoise GROLLEAU répond que la question est actuellement en réflexion et sera discutée lors du comité de direction prévu vendredi matin.

L'ordre du jour étant épuisé, Madame Françoise GROLLEAU lève la séance à 12H25.

La secrétaire adjointe de séance

Madame Sophie QUINCHARD

La secrétaire de séance

Delphine LORET

La Présidente

Françoise GROLLEAU

