

Comité Social d'Administration

Du 8 octobre 2025

Ordre du jour :

1-Campagne d'emploi 2026

- 1-1- Concernant les Enseignants-chercheurs**
- 1-2- Concernant les personnels BIATSS**

2-Rapport Social Unique 2024

Un Comité Social d'Administration s'est réuni le mercredi 8 octobre 2025 à 9h53, en salle du Conseil à la Présidence. Etaient présents :

| Représentants de l'administration | |
|--|----------|
| Madame Françoise GROLLEAU Présidente | Excusée |
| M. Olivier LAIGNEAU Directeur général des Services | Présent |
| Invités | |
| Monsieur Philippe LERICHE 1 ^{ère} Vice-président, en charge du Conseil d'administration | Présent |
| 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 | Présente | 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 | Présente |
| UNSA | | | |
| M. Christophe ANNIC | Excusé | Mme Nathalie CLEMENT | Excusée |
| Mme Corinne LEFRANCOIS | Présente | Mme Alexandra BRUNET | Excusée |
| Mme Valérie RACINEUX | Excusée | M. Christophe DELALANDE | Excusé |
| Sud Education 49 – CGT Ferc-Sup de l'Université d'Angers | | | |
| M. Richard CERVELLE | Présent | Mme Paola PIERONI | Présente |

Secrétaire de séance :

Mme Delphine LORET

Secrétaire adjoint de séance :

Monsieur Richard CERVILLE

A 9h53, le quorum étant atteint, Monsieur Philippe LERICHE ouvre la séance. Il excuse l'absence de Madame La Présidente retenue sur le projet EU Green. Mme Delphine LORET, Directrice des Ressources Humaines, Directrice Adjointe des services est secrétaire de séance et Monsieur Richard CERVILLE, représentant des personnels, est nommé secrétaire adjoint de séance.

1 – Campagne d'emploi 2026-Enseignants-Chercheurs

Monsieur Philippe LERICHE donne la parole à Monsieur Éric DELABAERE, qui présente la campagne d'emploi 2026 en rappelant qu'elle s'inscrit dans la trajectoire pluriannuelle 2026-2028 approuvée par le Conseil d'administration et alignée sur le plan de retour à l'équilibre budgétaire.

Monsieur Éric DELABAERE rappelle que les arbitrages ont été conduits en prenant en compte les départs à la retraite ainsi que la nécessité de réduire la masse salariale. Il souligne également que la situation de déficit impose une gestion rigoureuse de cette dernière, dans la perspective d'un retour à l'équilibre financier.

Il précise que la contractualisation des postes s'effectuera sur une durée moyenne de trois ans, principalement pour les postes d'enseignants-chercheurs quittant l'établissement. Cette démarche s'inscrit dans une logique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), notamment au sein des laboratoires et des départements, en cohérence avec la structuration des équipes et l'offre de formation du prochain contrat.

De manière plus marginale, il mentionne une réduction du nombre d'apprentis, sans incidence significative sur la masse salariale.

Monsieur Éric DELABAERE indique également que Madame Céline CLAVERIE, à la Direction des Ressources Humaines, a été missionnée pour conduire une analyse approfondie des emplois et proposer les solutions les plus adaptées en vue d'une meilleure cartographie des postes.

Il insiste sur l'attention particulière portée à la valorisation des agents en CDD, avec la volonté d'introduire des compléments de rémunération cohérents avec ceux des titulaires. Cette démarche s'inscrit dans une politique de fidélisation et de reconnaissance, notamment pour les métiers en tension. Des groupes de travail seront constitués afin d'examiner les régimes indemnitaires et les perspectives d'évolution de ces agents contractuels.

Enfin, Monsieur Éric DELABAERE précise que des repyramidages pourront être envisagés à l'issue d'une réflexion GPEC sur l'adéquation entre missions, emplois et compétences attendues, tout comme des dépyramidages destinés à assurer un meilleur équilibre entre les niveaux de poste.

La représentante de l'UNSA interroge la direction sur la portée de la volonté de revalorisation des agents en CDD au regard du dispositif RIFSEEP.

Monsieur Éric DELABAERE indique que l'objectif est de parvenir à une cartographie plus précise des emplois, tant pour les personnels titulaires que pour les personnels contractuels. Cela permettra d'envisager une progression indemnitaire pour les agents en CDD, a minima sur les postes à caractère pérenne.

La représentante de l'UNSA souligne qu'il est contradictoire de parler de postes pérennes occupés par des agents en CDD. Selon elle, si un poste présente un caractère pérenne, il devrait être pourvu par un CDI plutôt que par un CDD compensé d'une prime.

Monsieur Éric DELABAERE rappelle que le cadre réglementaire prévoit une cédésation au bout de six ans, avec des clauses de révision salariale au minimum tous les trois ans. Il précise que l'établissement ne dispose pas de marge de manœuvre sur les grilles indiciaires, alignées sur celles des titulaires, mais qu'il existe une possibilité d'ajustement via les compléments de rémunération, ce qui motive la réflexion engagée.

La représentante de l'UNSA exprime des doutes quant à la faisabilité budgétaire de cette démarche, rappelant que les objectifs de revalorisation des titulaires ne peuvent déjà pas être atteints avec le budget actuel.

Monsieur Éric DELABAERE indique que l'objectif est de libérer de la masse salariale afin de permettre la reconnaissance financière évoquée. Il rappelle que l'augmentation des primes des enseignants et enseignants-chercheurs, imposée par le ministère et financée par une dotation d'État, a permis une revalorisation pour les titulaires. Pour les contractuels, l'établissement dispose d'une plus grande latitude concernant la part RIFSEEP, ce qui offre la possibilité d'une évolution similaire. Il précise toutefois que le chiffrage n'est pas encore arrêté, les discussions étant encore à venir.

La représentante de l'UNSA interroge ensuite sur le nombre de postes non activés.

Monsieur Éric DELABAERE répond que, concernant la SCSP (Subvention pour Charges de Service Public), le plafond est saturé. Il souligne qu'un travail conséquent a été mené pour repositionner les postes et optimiser l'utilisation de la dotation étatique. Il indique que le plafond 1 (dotation de l'État) correspond à 1 588 ETPT (équivalents temps plein travaillé).

Madame Delphine LORET précise que ce plafond 1, fixé par l'État, est exprimé en ETPT et non en nombre de postes, permettant ainsi de prendre en compte les temps partiels, enseignants-chercheurs et BIATSS confondus. Elle ajoute qu'il existe également un plafond 2, propre à l'établissement, financé par ses ressources propres (formation continue, droits d'inscription, etc.).

Elle indique qu'en 2024, le plafond 1 n'était pas totalement consommé, en raison de mesures de gestion. Un travail de rapatriement et de réaffectation des agents sur le plafond adéquat a donc été entrepris, permettant désormais de saturer le plafond 1 avec les postes permanents correspondant à des missions pérennes.

Elle précise que ce rééquilibrage n'apparaîtra pas encore dans le RSU 2024, mais qu'à compter de janvier 2026, l'établissement atteindra un équilibre durable des plafonds grâce à cette démarche cohérente de ciblage.

Enfin, Madame Delphine LORET revient sur la remarque de l'UNSA concernant les postes permanents. Elle rappelle qu'un agent en CDI peut parfaitement occuper un poste permanent et que, selon le décret de 1986 relatif aux contractuels, un CDD peut également être conclu sur un poste pérenne. Le choix entre CDD et CDI est effectué dès la publication du poste. En cas de CDD, la durée maximale est de six ans, correspondant à deux contrats successifs d'une durée maximum de trois ans avant une éventuelle cédésation.

La représentante de l'UNSA souligne qu'il ne s'agit, selon elle, que de « jeux d'écriture ». Elle revient sur sa demande relative au nombre de postes gelés, c'est-à-dire les postes pour lesquels l'établissement perçoit une dotation sans pour autant les activer.

Madame Delphine LORET précise qu'il ne peut exister de postes gelés dans la mesure où l'analyse repose sur les ETPT (équivalents temps plein travaillés). Ainsi, le fait qu'un numéro de support ne soit pas ou plus activé relève des choix internes de gestion de l'établissement et ne remet pas en cause l'utilisation complète des 1 588 ETPT alloués.

La représentante de l'UNSA reprend la parole et constate que certains postes de titulaires inscrits sur le plafond 1 sont désormais transformés en postes de CDI.

Monsieur Olivier LAIGNEAU précise qu'il s'agit en réalité de deux sujets distincts :

- Sur le plan budgétaire, le plafond 1, exprimé en ETPT, doit être saturé afin d'éviter une diminution de la subvention pour charges de service public (SCSP). Il rappelle que l'ajustement réalisé — consistant à repositionner certains postes entre les deux plafonds — a permis de corriger le déséquilibre constaté, ce qui constitue un point positif.
- Sur le plan de la gestion des ressources humaines, il s'agit d'un phénomène plus global, propre à l'ensemble de la fonction publique, qui consiste à remplacer des titulaires par des agents contractuels (CDD ou CDI). Cette pratique soulève des questions d'équité. Il ajoute qu'il serait en effet souhaitable de recruter davantage de titulaires, encore faut-il que ces derniers se portent candidats, ce qui n'est pas toujours le cas.

La représentante de la FSU-PE s'étonne que seuls des contractuels postulent sur des postes initialement ouverts à des titulaires, qui se retrouvent en conséquence transformés en CDI. Elle estime que financer des postes de titulaires par des contractuels via la SCSP n'est ni souhaitable ni pertinent. Elle propose, afin de respecter l'objectif de saturation du plafond d'emplois, d'engager une campagne de recrutement de titulaires.

Monsieur Éric DELABAERE rappelle que certains postes d'enseignants-chercheurs, par exemple, sont recrutés sur le plafond 2, dans le cadre de projets non pérennes. Il convient donc de distinguer ces emplois financés sur ressources propres de ceux relevant de la dotation de l'État. Dans ce cadre, il importe d'effectuer une analyse budgétaire approfondie et de s'interroger sur la pertinence d'une cédésation de ces postes.

Enfin, il rappelle qu'en ce qui concerne la dotation de l'État — correspondant à 1 588 ETPT —, le ministère évalue un emploi à environ 65 000 euros. Il s'agit d'un financement global et non de postes individualisés. Les salaires variant selon les catégories (A, B, C), la création de postes d'enseignants-chercheurs ne correspond pas nécessairement, en termes de masse salariale, à un ETPT complet sur ce plafond.

Monsieur Olivier LAIGNEAU rappelle qu'il convient également de s'interroger sur l'attractivité des postes pour les titulaires, ainsi que sur les marges de manœuvre dont dispose l'établissement à ce sujet, dans un contexte budgétaire particulièrement contraint.

La représentante FSU-PE souligne que la démarche consistant à recruter des personnels contractuels sur des financements de projet ne relève pas d'une pratique naturelle pour l'établissement. Elle s'inscrit, selon elle, dans une logique impulsée par la politique nationale du ministère, visant à orienter les universités vers une recherche davantage fondée sur projets, ce qu'elle déplore.

La représentante UNSA ajoute qu'un agent titulaire peut parfaitement être affecté sur un projet, puis, à l'issue de celui-ci, être repositionné sur un autre projet.

Monsieur Éric DELABAERE confirme que cette pratique existe déjà au sein de l'établissement, citant l'exemple du *Lab'UA*. Il précise toutefois que cette démarche de réaffectation d'agents sur d'autres missions a récemment fait l'objet de critiques, soulignant ainsi la contradiction entre les discours tenus.

La représentante UNSA réaffirme que son organisation, à l'instar des autres représentants présents, reste attachée à la défense de la fonction publique et de son service public.

Monsieur Éric DELABAERE relève par ailleurs que certains postes ne sont pas ouverts aux concours.

La représentante FO indique qu'il existe actuellement 816 ETPT en vacations et heures complémentaires. Elle suggère d'envisager l'ouverture de concours pour ces postes.

Monsieur Éric DELABAERE précise que la politique actuelle de l'établissement vise à réduire le recours aux heures complémentaires, tout en reconnaissant que la présence de vacataires demeure nécessaire. Il rappelle la nécessité d'adapter l'activité de l'établissement à la dotation allouée par l'État, tout en veillant à préserver l'équilibre entre les missions, la charge de travail et la qualité de vie des personnels. En conséquence, il souligne l'importance de mieux rémunérer les personnels BIATSS, titulaires comme contractuels.

La représentante FSU-PE fait remarquer que lorsqu'un poste proposé ne trouve pas preneur parmi les titulaires, il serait préférable, plutôt que de pérenniser un CDD, de relancer chaque année un concours sur ce poste.

Monsieur Éric DELABAERE confirme que cette solution est effectivement celle à privilégier.

Le représentant FSU-PE observe qu'aucun vote ne sera organisé sur les éléments de cadrage. Bien qu'il comprenne les contraintes qui pèsent sur l'établissement, il exprime son insatisfaction face à la situation. Il redoute qu'une politique marquée par la réduction du nombre de titulaires, combinée à une augmentation du recours aux ATER sur trois ans, ne conduise à une baisse du nombre de projets. Il souligne en outre que la précarisation sur trois ans constitue une réelle difficulté pour les enseignants-chercheurs.

Il demande ensuite des précisions sur la distinction entre les deux plafonds, notamment si le plafond 1 ne concerne que les personnels fonctionnaires.

Madame Delphine LORET apporte de nouveau des précisions sur cette différenciation. Elle rappelle qu'il s'agit de l'application des règles de décompte imposées aux opérateurs de l'État. Le plafond 1 regroupe principalement les postes permanents, mais pas exclusivement, car il intègre également des mesures non sociées et non pérennes. Ainsi, les postes permanents ne correspondent pas nécessairement à des postes de titulaires.

Elle souligne qu'il convient d'appréhender les 1588 ETPT en lien avec le plafond de masse salariale, notifié simultanément. En effet, la compensation et la valorisation d'un poste ne se mesurent pas uniquement en nombre de postes. Il est donc indispensable de suivre en permanence ces différents plafonds — celui de l'État, celui des emplois et celui de la masse salariale — dans une logique de pilotage global.

Le représentant FSU-PE interroge ensuite la direction sur le nombre d'emplois relevant du plafond 2, correspondant aux ressources propres de l'établissement. Il s'interroge sur une éventuelle réduction de ces emplois et, le cas échéant, sur l'ampleur envisagée. Il insiste également sur la question des dépyramidages évoqués, soulignant la nécessité de cibler les laboratoires, les équipes de recherche et les équipes pédagogiques.

En réponse, Monsieur Philippe LERICHE indique que le processus sera conduit au cas par cas, dans une logique d'équilibre et de concertation. Les équipes ont été sensibilisées à la nécessité d'une rationalisation à long terme, incluant une réflexion sur le fonctionnement et les perspectives d'évolution. Il précise que l'IGESR a alerté la gouvernance sur le ratio de rang A, supérieur à la moyenne nationale. Les décisions, ajoute-t-il, seront prises collectivement et non appliquées de manière systématique.

La représentante FSU-PE interroge ensuite sur la signification du terme P2CA.

Monsieur Philippe LERICHE explique qu'il s'agit du Pilotage par la Connaissance des Coûts des Activités, document que les universités doivent désormais obligatoirement compléter. Bien que ce document existe depuis une dizaine d'années, il était jusqu'à présent peu renseigné. Le ministère a récemment relancé les établissements sur ce sujet.

Ce dispositif repose sur plusieurs indicateurs structurés par grands domaines, selon un cadre de référence européen. Il diffère des approches habituelles par composantes ou départements et permet de neutraliser les différences structurelles entre universités. L'objectif est de rationaliser et de mettre en évidence, de façon relative, les besoins réels des établissements. Cette enquête nationale, encadrée par le ministère, permettra de mieux comparer la dotation de notre université à celle des autres établissements.

À la question de savoir si ces données seront rendues publiques, Monsieur Philippe LERICHE indique ne pas disposer de cette information.

Pour compléter, Monsieur Olivier LAIGNEAU rappelle que cette question a été abordée lors de l'élaboration du CRE (Condition de Retour à l'Équilibre). Il précise que la réflexion engagée vise à analyser globalement le fonctionnement de chaque service et le travail de leurs agents, dans l'objectif de dégager de la masse salariale pour la réaffecter sur des postes jugés prioritaires.

Monsieur Éric DELABAERE poursuit la présentation en détaillant les statistiques de la campagne d'emploi en cours.

Il indique que 605 demandes ont été examinées, réparties de manière équilibrée entre les personnels BIATSS et les enseignants-chercheurs.

Parmi ces demandes, 405 ont reçu un avis favorable, 157 un avis favorable sous condition, et 43 un avis défavorable.

Il souligne qu'une démarche d'anticipation se développe au sein des composantes, ce qui constitue un signe positif d'une meilleure gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Il précise enfin que les décisions ont été particulièrement rigoureuses s'agissant des demandes de création de postes de titulaires.

Monsieur Éric DELABAERE conclut en présentant les premières orientations relatives à la campagne emploi 2026 pour les enseignants et enseignants-chercheurs.

| composante | laboratoire | poste | corps actuel | corps futur | V ou SV | raison vacance de poste | observations |
|------------|-------------|-----------|--------------|-------------|---------|-------------------------|--------------------------------|
| SCIENCES | LAREMA | PTMCF0246 | MCF | MCF | V | promotion | |
| SCIENCES | IRHS | PTPR0330 | PR | MCF | V | retraite | Dépyramidage et changement CNU |
| SCIENCES | BiodivAG | PTMCF1187 | MCF | MCF | V | promotion | cnu de 68 à 67 |
| LLSH | LPPL | PTPR0742 | PR | PR | V | retraite | |

Monsieur Éric DELABAERE indique que, pour les enseignants-chercheurs, quatre postes sont proposés à la campagne synchronisée 2026 : trois postes de Maîtres de conférences (MCF) et un poste de Professeur des universités (PR).

Parmi ces postes, trois concernent le domaine des sciences, où plusieurs départs à la retraite ont eu lieu cette année. Monsieur Éric DELABAERE détaille successivement la situation de chacun de ces postes.

Concernant les trois postes en sciences, il précise qu'ils feront l'objet d'une ATERisation sur deux ans, dans le cadre de la « ATERisation intelligente » précédemment évoquée. Cette durée de deux ans, et non trois, tient compte des spécificités régionales, des besoins exprimés par les composantes et de la nature des demandes formulées. Il souligne que cette démarche implique une contrepartie financière pour les composantes concernées. Ainsi, pour les deux postes du LAREMA et de BiodivAg, la composante s'est engagée à ne pas ouvrir deux postes ATER lors de la seconde vague de recrutement, en 2025-2026. Sur la durée, cette mesure assure un équilibre budgétaire.

S'agissant du poste de l'IRHS, Monsieur Éric DELABAERE précise qu'il s'inscrit dans une démarche de dépyramidage accompagnée d'un changement de section CNU, et souligne la pertinence de cette évolution au regard des spécificités et des souhaits exprimés par l'équipe concernée.

Il évoque enfin le poste de Professeur des universités au sein de la composante LLSH, en rappelant la nécessité de répondre aux besoins identifiés par cette composante, pour la discipline visée, en enseignement et en recherche.

Monsieur Éric DELABAERE revient ensuite sur les choix effectués pour chacun de ces postes, soulignant la réflexion approfondie menée afin de présenter une proposition cohérente à la rectrice pour validation budgétaire. Il précise toutefois ne pas disposer de la certitude que cette campagne sera approuvée, celle-ci ne répondant pas intégralement à l'engagement de contractualisation triennale discuté en juin, bien qu'elle reste conforme au cadre budgétaire.

En réponse à la représentante FSU-PE, il confirme que l'avis de la rectrice sera communiqué lors du conseil d'administration de décembre.

La représentante FSU-PE demande par ailleurs que soit communiqué le nombre de postes devenus vacants à la suite d'une promotion ou d'un départ à la retraite et non renouvelés.

Monsieur Éric DELABAERE précise qu'aucun gel de poste n'est envisagé, mais qu'une contractualisation sur trois ans est prévue pour les postes concernés. Cela signifie qu'ils ne seront pas immédiatement ouverts au concours, ce qui augmente mécaniquement le nombre de postes ATER mobilisés.

Enfin, il rappelle les données relatives aux enseignants, soulignant la cohérence de la démarche engagée pour les quatre postes concernés : un poste en économie-gestion, déclaré infructueux et remis au concours, et trois postes pour la composante LLSH.

| composante | poste | V ou SV | motif vacances | discipline | observation |
|------------|-----------|---------|-------------------------|------------------|---------------------|
| IUT | PTPRG1283 | V | infructueux suite CE 25 | économie gestion | CE 25 - infructueux |
| LLSH | PTPRG0708 | V | mutation | lettres | |
| LLSH | PTPRG0372 | V | retraite | anglais | |
| LLSH | PTPRC1130 | V | retraite | lettres | |

Monsieur Éric DELABAERE répond à la question soulevée par la représentante FSU-PE concernant les postes vacants. Il précise que les postes susceptibles d'être vacants ne figurent pas dans le document présenté. En revanche, pour les postes effectivement vacants, ceux-ci ont au minimum été contractualisés. Il ajoute que ces postes ont déjà été transmis au ministère, avec la mention « sous réserve de validation », et qu'ils apparaîtront dans la campagne de janvier.

Monsieur Éric DELABAERE présente ensuite le bilan de la campagne d'emploi 2026.

Il souligne que 63 postes d'ATER ont été mobilisés, traduisant l'effort entrepris en faveur d'un retour à l'équilibre budgétaire.

Il rappelle à titre d'information que la DGRH a publié en 2024 le nombre moyen d'ATER par établissement, s'établissant autour de 49.

La représentante FSU-PE interroge ensuite l'administration sur l'absence de données concernant la ligne "ATERisation à deux ans".

Madame Delphine LORET précise que ce calcul n'a pas été effectué à ce stade.

La représentante FSU-PE constate que le nombre d'ATER a augmenté d'environ 17 %, soulignant que l'effort réalisé est à la fois budgétaire et humain.

Le représentant FSU-PE interroge ensuite sur la mise en place des chaires de professeur junior (CPJ).

Monsieur Éric DELABAERE indique que ces chaires bénéficient normalement d'un abondement du plafond d'emplois de l'État lors des titularisations. Il précise qu'une première titularisation de CPJ devrait intervenir en 2026, sans qu'il s'agisse toutefois d'une création de poste nouvelle.

La représentante FSU-PE fait remarquer que pour cette chaire de professeur junior, l'abondement interviendra sur le plafond 1, mais que les montants alloués ne couvrent pas le coût complet d'un poste de professeur (PR) ou de maître de conférences (MCF). Les sommes complémentaires devront donc être prélevées sur le plafond 2. Elle ajoute que ce type de recrutement ne passe pas par un concours, constituant ainsi une voie parallèle d'accès au professorat d'université, au détriment des enseignants-chercheurs de carrière.

Monsieur Philippe LERICHE rappelle que ces dernières années, l'établissement a procédé à davantage de recrutements par concours que de recrutements de CPJ.

La représentante FO-ESR revient enfin sur le tableau global des emplois et demande des précisions concernant la ligne MCF – création 2025.

Monsieur Éric DELABAERE confirme qu'il s'agit bien d'une création de poste, mais précise que les deux premières années, ce poste est occupé sous forme d'ATER.

| CE | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
|------------------------|------|------|------|------|
| PR | 6 | 9 | 1 | 1 |
| dont création | | 2 | | 0 |
| MCF | 23 | 18 | 7 | 3 |
| dont création | 7 | 3 | (1)* | 0 |
| ATER | 42 | 44 | 55 | 63 |
| dont ATERisation 2 ans | 4 | 1 | 15 | |
| PAST | 24 | 22 | 7 | 23 |

| | | | | |
|--------------------------------------|-----------|-----------|-----------|----------|
| dont création | 4 | 4 | 0 | |
| ESAS | 8 | 9 | 7 | 4 |
| dont création | | | 2** | 0 |
| total Recrutements titulaires | 37 | 36 | 15 | 8 |
| total créations | 11 | 9 | 3 | 0 |

Aucune autre remarque n'étant soulevée, Monsieur Philippe LERICHE met au vote la campagne d'emploi 2026 des enseignants et enseignants-chercheurs.

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

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

UNSA : 0 contre, 0 abstentions, 1 pour

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

La représentante de l'UNSA indique que son vote favorable concerne la possibilité d'organiser une campagne d'emploi dans le contexte budgétaire actuel. Elle précise toutefois que la fonction publique demeure sa priorité et qu'à ce titre, les postes de titulaires doivent être privilégiés. Elle ajoute enfin que la campagne, telle qu'elle est proposée, ne répond pas aux attentes ni aux besoins identifiés.

1-2 Campagne d'emploi 2026-BIATSS

Monsieur Éric DELABAERE souligne que le contexte budgétaire de l'établissement influe également sur la campagne BIATSS 2026. Il débute par une présentation des concours prévus, en réaffirmant la volonté de préserver la fonction publique et les postes de titulaires. Il insiste sur l'importance d'assurer la cohérence des niveaux de poste ainsi que l'équilibre entre les ouvertures de concours internes et externes. Il précise enfin que les postes concernés relèvent principalement des composantes.

| structure | N° poste | corps actuel | corps futur | observations | concours interne | bap |
|-----------|-----------|--------------|-------------|---|-----------------------------|-----|
| DEG | PT15TH02 | TECH CN | TECH | retraite | concours interne | J |
| SCIENCES | PT57618D | TECH | TECH | repyramidage en B accordé en CE 25, avec concours en 2026 | concours interne ou externe | A |
| IUT | PT07488P | TECH | TECH | mutation suite repyramidage LPR | concours externe | C |
| LLSH | PT225AE02 | TECH | TECH | mutation suite concours | concours interne | J |
| LLSH | PT28313A | ADJAENES | ADJAENES | mutation suite concours | concours interne ou externe | |
| DRH | PT60275S | ATRF | TECH | repyramidage | concours interne | J |

Il commente l'ensemble des six concours prévus pour cette campagne.

La représentante UNSA interroge, concernant le poste prévu dans la composante Sciences, sur le repyramidage intervenu en 2025 et l'ouverture du concours en 2026.

Monsieur Philippe LERICHE précise que cette mention vise à souligner qu'un véritable travail de réflexion a été mené sur ce poste, notamment pour vérifier si les compétences techniques requises étaient toujours pertinentes. Il confirme que le besoin en compétences techniques pour ce poste a été clairement identifié.

Madame Delphine LORET ajoute que cette décision s'inscrit dans la volonté d'ouvrir des possibilités de concours pour les agents, afin que les services ne recourent pas systématiquement à des

rehaussements avec des personnels contractuels. En 2025, un rehaussement avait été accordé, le service disposant déjà d'un agent. La condition pour ce rehaussement était l'ouverture d'un concours en 2026, auquel l'agent contractuel pouvait postuler, ainsi que d'autres personnels de l'université, offrant ainsi des opportunités de promotion pour l'ensemble des agents.

La représentante UNSA demande si ce concours sera ouvert en interne ou en externe.

Madame Delphine LORET indique que cette décision n'est pas encore fixée. Elle dépend en effet des équilibres liés aux obligations d'ouverture de l'établissement et fait toujours l'objet de discussions avec les services concernés.

Monsieur Éric DELABAERE poursuit en détaillant les modifications de la structure d'emploi. Il indique que plusieurs repyramidages ont été validés, notamment pour des postes en RH et à la DAF, et qu'un dépyramidage a été réalisé pour un poste à l'ESTHUA.

| structure | N° poste | catégorie | convacance | observation | voie de recrutement |
|-----------|-----------|-----------|------------------------|---|---------------------|
| ESTHUA | PT20IGE02 | IGE | retraite au 01/09/2026 | dépyramidage en ASI au regard du positionnement hiérarchique du poste | mutation |
| DAF | PT02G20Y | SAENES | retraite au 01/10/2026 | repyramidage en IGE au regard du positionnement hiérarchique du poste | mutation |
| DRH | PT60275S | ATRF | mutation | repyramidage - poursuite de la requalification des postes de gestionnaires RH | concours |

Il indique que deux postes seront ouverts à la mutation à la suite de départs à la retraite. Il précise que chacun de ces postes a fait l'objet d'un travail d'affinage visant à ajuster leur structuration en fonction des compétences et responsabilités recherchées, dans le but d'assurer une gestion cohérente.

Monsieur Éric DELABAERE présente ensuite le bilan de la campagne d'emploi 2026 pour les personnels BIATSS.

| CE | 2025 | 2026 |
|-----------------------|------|------|
| Concours | 10 | 6 |
| Détachement promotion | 1 | |
| Concours réservé BOE | 1 | |
| Dépyramidage | 2 | 1 |
| Repyramidage | 13 | 2 |

Monsieur Éric DELABAERE souligne que, dans la structuration actuelle, rien n'est encore prévu concernant les détachements promotionnels et les concours réservés BOE, ce qui pourrait présenter un risque pour l'établissement. Il reste toutefois confiant, estimant que, compte tenu de la frugalité

et de la rigueur de la campagne d'emplois présentée cette année, le ministère devrait valider le dispositif.

Aucune remarque supplémentaire n'étant formulée, Monsieur Philippe LERICHE propose de mettre au vote la campagne d'emploi 2026 pour les personnels BIATSS.

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

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

UNSA : 0 contre, 0 abstention, 1 pour

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

2-RSU 2024

Madame Delphine LORET, Directrice des Ressources Humaines et du Dialogue Social, prend la parole pour présenter le Rapport Social Unique (RSU) 2024. 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 obligations réglementaires de publication fixées au 30 septembre 2025.

Elle rappelle que la base de données sociales est accessible dans l'espace réservé aux membres de l'instance. La nouvelle version du RSU inclut également de nouveaux indicateurs par rapport à l'année précédente.

Concernant les effectifs, elle annonce une augmentation globale de 23 personnes par rapport à 2023, portant le total à 2 184 agents : 1 196 enseignants et 988 personnels BIATSS, correspondant à 2 100,08 équivalents temps plein travaillé (ETPT). La répartition par sexe se fait comme suit : 8 hommes et 15 femmes supplémentaires.

Elle souligne également que parmi les enseignants-chercheurs, l'effectif augmente de 22 personnes, réparties en 9 agents titulaires et 13 agents contractuels supplémentaires.

Madame Delphine LORET constate une stabilité des effectifs BIATSS, avec une forte représentation de la filière ITRF, suivie de la filière AENES. Elle indique que l'effectif total des BIATSS a très légèrement augmenté, grâce à des financements spécifiques tels que THELEME, CVEC et EU-Green.

Elle souligne cependant une diminution des personnels titulaires (-19) et une augmentation des personnels contractuels (+20). Parmi ces derniers, 30 CDD ont été transformés en CDI, portant le nombre total d'agents en CDI à 284, dont 262 BIATSS et 22 enseignants.

La représentante UNSA exprime son inquiétude face à l'égalité du nombre de contractuels et de titulaires au sein de l'établissement.

Madame LORET rappelle que les postes sont ouverts à la fois aux titulaires et aux contractuels, mais qu'il peut être difficile de recruter des titulaires, qui ne postulent pas toujours.

Monsieur Éric DELABAERE ajoute que certains postes, notamment dans l'enseignement, sont par nature contractuels et rappelle que l'établissement a poursuivi, au cours des trois dernières années, une politique active de cédésation.

Concernant la répartition entre BIATSS et enseignants, Madame LORET indique un ratio de 1 BIATSS pour 1,2 Enseignant.

La représentante FO-ESR questionne la pertinence de cette corrélation.

Monsieur DELABAERE précise qu'il s'agit d'un ratio global, qui inclut l'ensemble de la population, y compris les enseignants recrutés uniquement sur le volet recherche. Il note que l'établissement se situe dans la moyenne nationale.

La représentante FSU-PE suggère néanmoins de recourir à un ratio plus précis pour cet indicateur.

Madame Delphine LORET présente ensuite les éléments relatifs à la répartition des personnels par genre.

L'université compte 1 219 femmes, soit une augmentation de 1,2 % par rapport à 2023, et 965 hommes, en hausse de 0,8 % ; les femmes demeurent majoritaires parmi les personnels BIATSS, tandis que les hommes sont plus représentés parmi les enseignants, en particulier chez les titulaires. Elle poursuit en détaillant la répartition entre personnels BIATSS et Enseignants-chercheurs, selon la catégorie et le statut.

Concernant les personnels enseignants, Madame LORET souligne que les données intègrent désormais la variable HDR, conformément à la demande formulée par les membres lors de l'exercice précédent.

Concernant les professeurs des universités, la proportion d'hommes demeure supérieure à celle des femmes, bien que la part féminine soit en progression par rapport à 2024. Les maîtres de conférences présentent des données globalement stables. Pour les enseignants contractuels et les enseignants du second degré, la répartition entre femmes et hommes est équilibrée.

S'agissant des personnels BIATSS, Madame LORET constate une forte féminisation des personnels BIATSS, toutes catégories confondues. Elle relève la stabilité des effectifs en catégorie A, une hausse de 7,5 % pour les catégories B, et une baisse de 8,1 % pour les catégories C. Elle explique l'augmentation des personnels de catégorie B par l'effet des listes d'aptitude et des repyramidages.

La représentante FO-ESR se félicite de l'intégration des données HDR et souligne que 115 femmes maîtres de conférences (MCF) et 127 hommes MCF sont titulaires d'une HDR.

La représentante FSU-PE interroge cependant sur la population enseignante incluse dans la catégorie HDR.

Monsieur Matthieu MAUGEAIS précise que seuls les MCF sont comptabilisés dans cette catégorie.

La représentante FSU-PE exprime un scepticisme concernant le ratio annoncé de 3 femmes pour 4 hommes HDR, relayé par Monsieur Éric DELABAERE.

Il est convenu de vérifier à nouveau ces chiffres.

La représentante UNSA demande ensuite la moyenne d'âge des femmes MCF titulaires d'une HDR.

Madame Delphine LORET indique que la moyenne d'âge des enseignants est de 45,4 ans, et celle des personnels BIATSS de 45 ans, tout en précisant qu'il est difficile d'affiner davantage ce chiffre.

La représentante FO-ESR interroge sur la possibilité de réaliser une distinction similaire à celle opérée pour les MCF/PR au sein des personnels hospitalo-universitaires.

La requête est prise en compte.

Madame Delphine LORET présente ensuite les données relatives à l'emploi des personnels en situation de handicap.

En 2024, l'université compte 88 agents en situation de handicap, contre 71 en 2023.

Le taux d'emploi direct s'élève à 4,23 % en 2024, contre 3,47 % en 2023.

Madame Delphine LORET souligne que ce taux, bien qu'encore inférieur à l'objectif réglementaire de 6 %, traduit une amélioration du taux d'obligation d'emploi et reflète les effets positifs de la politique de l'établissement menée en cohérence avec le schéma directeur du handicap.

Concernant le recrutement et les parcours professionnels, 286 recrutements ont été réalisés en 2024, contre 284 en 2023.

Les recrutements sont majoritairement contractuels (255 contractuels pour 31 titulaires), les titulaires recrutés étant principalement des enseignants (27).

S'agissant des évolutions de carrière, 439 agents, soit 35 % des effectifs, ont bénéficié en 2024 d'un avancement d'échelon, de grade ou de corps.

Madame LORET présente ensuite les données relatives aux départs de personnels. En 2024, 267 départs ont été enregistrés.

Les fins de contrat constituent le premier motif, suivies des départs provisoires (détachements, disponibilités), des démissions et des départs en retraite.

Les motifs de départ demeurent stables par rapport à 2023, à l'exception des départs en retraite, en augmentation.

La représentante FSU-PE interroge sur le taux de départs à la retraite observé en 2023.

Madame Delphine LORET indique qu'il s'élevait à 6,8 %.

Interrogée par la représentante FSU-PE sur la question des licenciements, Madame LORET précise qu'un seul licenciement a été prononcé en 2024, comme en 2023.

Elle rappelle que ces dossiers sont examinés par la CCP, dans le respect du dialogue social.

Madame Delphine LORET aborde ensuite la question des départs à la retraite.

Elle indique que 122 départs ont été constatés entre 2020 et 2024, et que 261 départs sont prévisibles entre 2025 et 2029, soit 11,9 % de l'effectif actuel.

L'âge moyen de départ est de 65 ans pour les personnels enseignants et de 63 ans pour les personnels BIATSS.

La représentante FSU-PE interroge sur l'anticipation de ces départs à cinq ans, dans un contexte d'ATERisation liée au plan de retour à l'équilibre budgétaire, et sur la prise en compte des risques de déstabilisation des équipes pédagogiques et de recherche.

Monsieur Philippe LERICHE précise que cette anticipation est déjà engagée.

Il rappelle que la campagne d'emploi 2026, précédemment évoquée, intègre déjà des recrutements ciblés dans certains laboratoires confrontés à des départs massifs, afin de limiter les risques de déséquilibre dans les équipes concernées.

Il souligne que l'ATERisation et la contractualisation imposées doivent être mises en œuvre avec discernement et indique que les composantes et laboratoires sont d'ores et déjà sensibilisés à cette démarche.

La représentante FSU-PE souligne que cette anticipation doit effectivement s'opérer au sein des laboratoires et des composantes, mais qu'elle doit également être impulsée par le VPCA et le VPRH.

Madame LORET présente ensuite les données relatives à la formation professionnelle.

En 2024, 54 % des personnels BIATSS et 13 % des personnels enseignants ont bénéficié d'au moins une action de formation.

Le volume total d'heures de formation enregistre une légère baisse par rapport à 2023 (- 2 958 heures), mais devrait être stabilisé en 2025.

La représentante FSU-PE s'interroge sur la possibilité de former l'ensemble des personnels aux risques psychosociaux (RPS).

Madame Delphine LORET précise que cette formation figure déjà dans le catalogue de formation, sous la thématique « Hygiène, Sécurité, Environnement ».

Madame Delphine LORET présente l'évolution de la masse salariale.

Son montant s'élève à 157 785 689 euros, dont 89 % consacrés à la rémunération des personnels permanents.

Elle indique une hausse de 3,6 % (soit environ +5 millions d'euros), principalement liée à l'augmentation des effectifs.

La masse salariale représente 85 % du budget global de l'Université d'Angers.

Madame LORET en détaille ensuite la répartition.

La représentante FSU-PE demande que soient précisés les montants respectifs alloués aux personnels titulaires et non titulaires, afin de permettre un rapprochement avec les plafonds d'emplois (1 ou 2) sollicités.

Concernant les rémunérations et les primes, Madame LORET fait état d'une augmentation du salaire médian, désormais fixé à 2 619 euros, soit +3,4 % par rapport à 2023.

Elle souligne que, selon la répartition des salaires nets et des primes par sexe et par décile, les femmes perçoivent en moyenne une rémunération et des primes inférieures à celles des hommes. La masse salariale brute annuelle cumulée des dix rémunérations les plus élevées s'élève à 992 323 euros, répartie à parts égales entre cinq hommes et cinq femmes.

Madame LORET présente ensuite un point sur les primes spécifiques.

La PRIPE (Prime de reconnaissance de l'investissement pédagogique des enseignants) représente un montant total de 86 721 euros en 2024.

Elle indique également la répartition des bénéficiaires de la RIPEC C3.

Madame LORET poursuit sa présentation avec les données relatives à la santé et à la sécurité au travail.

Elle fait état d'une baisse des accidents, avec 20 accidents de trajet et 5 accidents de travail, soit une diminution globale de 20 cas par rapport à 2023.

Aucune maladie professionnelle n'a été recensée sur la période.

La représentante FSU-PE s'interroge sur cette baisse et demande si elle pourrait résulter d'une sous-déclaration des accidents par les agents.

Madame Delphine LORET indique qu'il n'est pas possible de répondre à cette question, les services ne pouvant s'appuyer que sur les déclarations effectivement transmises aux gestionnaires.

Elle précise que 62 DUERP (Documents uniques d'évaluation des risques professionnels) ont été réalisés au sein de l'établissement.

Par ailleurs, 64 signalements ont été enregistrés par la cellule d'écoute et d'accompagnement des victimes de violences sexistes et sexuelles, de discriminations et de harcèlement, dont 27 effectués par des membres du personnel.

La représentante FSU-PE interroge ensuite sur le recensement des risques psychosociaux (RPS).

Monsieur Stéphane RIGAULT confirme que ces risques sont recensés, tout en précisant que cet indicateur n'est pas encore consolidé dans toutes les unités.

Il indique qu'un travail de méthodologie commune est en cours afin de généraliser le recensement à l'ensemble des unités.

Madame Delphine LORET conclut en précisant que 635 visites médicales ont été réalisées, dont 435 pour les agents de l'Université d'Angers et 200 pour des agents extérieurs. Elle signale une augmentation de 36 % du nombre de visites et entretiens infirmiers, soit 188 de plus qu'en 2023.

Madame Delphine LORET présente la répartition des agents selon la durée du travail. Elle indique qu'il existe peu d'évolution par rapport à 2023 concernant le temps complet, le temps partiel et le temps non complet. Comme les années précédentes, le temps partiel choisi concerne majoritairement les personnels féminins.

S'agissant du télétravail, Madame LORET constate une hausse du nombre d'agents y ayant recours. Cette modalité est désormais bien intégrée et largement adoptée au sein de l'université. Concernant l'organisation du temps de travail, elle précise que les heures complémentaires et vacations représentent 816 ETPT, soit 192 heures, en augmentation de 4 % par rapport à 2023.

La représentante FSU-PE interroge sur la politique envisagée pour réduire les heures complémentaires et s'étonne de la différence de coût horaire employeur entre un titulaire (45,64 €) et un contractuel (61,62 €).

Monsieur Matthieu MAUGEAIS explique que ce différentiel s'explique par le taux de cotisations patronales, fixé à environ 5 % pour les titulaires et à 40 % pour les contractuels.

Monsieur Philippe LERICHE revient sur la question des ETPT, en rappelant les éléments évoqués dans la campagne d'emploi.

Il précise que, pour pouvoir demander au ministère une revalorisation de la dotation, il convient au préalable de saturer le plafond 1, afin de démontrer de manière factuelle et chiffrée le sous-effectif. Il rappelle toutefois que l'objectif ne sera jamais le zéro ETPT, certaines formations nécessitant le recours à des intervenants extérieurs.

Il souligne par ailleurs la nécessité de distinguer les heures complémentaires des vacations subies.

La représentante FSU-PE demande que soit communiqué le nombre moyen d'heures complémentaires par enseignant-chercheur titulaire.

Madame Delphine LORET note la demande.

Madame LORET présente ensuite les données relatives aux absences.

Elle observe une diminution globale du nombre de jours d'absence de 15,4 %.

Cette baisse concerne principalement les personnels BIATSS (-3,5 %) et résulte majoritairement des congés de maladie ordinaire.

Les absences des personnels enseignants sont en légère hausse (+4,8 %).

Elle précise que les CRCT sont comptabilisés comme des jours d'absence, ce qui peut influencer l'interprétation des données.

Madame LORET poursuit avec la répartition des dépenses liées à l'action sociale, qu'elle indique comme stables. Le montant total de ces dépenses s'élève à 126 819 euros. Elle mentionne également 220 786 euros versés par l'établissement au titre de la prise en charge partielle de la complémentaire santé (15 euros par agent), précisant que ce montant augmentera avec la mise en place de la PSC (Protection Sociale Complémentaire) dans le cadre du contrat avec la MGEN.

Elle signale que 52 jours n'ont pas été travaillés en 2024 pour faits de grève, et que 34 instances et réunions de dialogue social se sont tenues sur l'année.

Le RSU étant présenté pour débat uniquement, aucun vote n'intervient.

La représentante FSU-PE relève que le dialogue social occupe une place limitée dans la présentation. Elle propose qu'un budget soit alloué à la formation spécialisée, celle-ci ne disposant pas de moyens financiers pour l'acquisition de matériel.

Madame Delphine LORET indique que cette demande relève de la DPS.

La représentante FO-ESR souhaite disposer de données plus détaillées sur la répartition des crédits d'action sociale et sur le nombre d'agents bénéficiaires, lors de la prochaine commission sociale.

Monsieur Éric DELABAERE précise que les bénéficiaires sont déjà identifiés dans la base de données sociales.

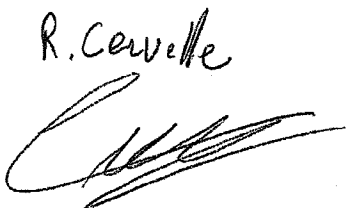
Il cite notamment 59 agents bénéficiaires de l'aide aux parents d'enfants handicapés et 17 agents bénéficiaires de l'aide aux vacances et aux loisirs.

La représentante FO-ESR réitère sa demande pour obtenir des données plus claires et détaillées.

Madame Delphine LORET propose d'étudier les possibilités d'amélioration de la présentation de ces informations.

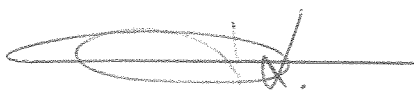
L'ordre du jour étant épuisé, Monsieur Philippe LERICHE, après avoir remercié le travail important des équipes fait sur ce document, lève la séance à 13H00.

Le secrétaire adjoint de séance



Richard CERVELLE

La secrétaire de séance



Delphine LORET

Le Vice-Président CA



Philippe LERICHE