université angers

# Comité Social d'Administration
# Du 3 mars 2026

**Ordre du jour** :

**1-1-Approbation du PV CSA du 17 juin 2025**
**1-2-Approbation du PV CSA du 16 septembre 2025**
**1-3-Approbation du PV CSA du 17 novembre 2025**

**2-HRS4R-Bilan et Renouvellement du Label**

**3-Calendriers administratifs**

**4-Charte de la formation professionnelle tout au long de la vie : plafonds de prise en charge**

**5-Informations élections professionnelles effectifs: parts respectives femmes/hommes**

**6- Projet NEXUS**

**7- Présentation Prévoyance MGEN**

Direction des Ressources Humaines

Présidence de l'Université d'Angers
40 rue de Rennes | BP 73532 | 49035 ANGERS cedex 01
Tél. 02 41 96 23 23

Un Comité Social d'Administration s'est réuni le 3 mars 2026 à 9h30, en salle du Conseil à la Présidence. Etaient présents :

| **Représentants de l'administration** | |
|---|---|
| **Mme Françoise GROLLEAU**<br>Présidente | Excusée<br>Arrivée à<br>10h23 |
| **M. Olivier LAIGNEAU**<br>Directeur général des Services | Présent |
| **Mme Elodie LEBASTARD**<br>Directrice des Ressources Humaines et du Dialogue Social | Présente |
| **Invités** | |
| **Monsieur Philippe LERICHE**<br>1ère Vice-Président, en charge du Conseil d'administration | Présent |
| **Monsieur Éric DELABAERE**<br>Vice-Président Politique Ressources Humaines et Politique Sociale | Présent |
| **Mme Delphine LORET**<br>Directrice Générale Adjointe des Services | 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** | Présent | **Mme Lynda LECAUDEY** | Excusée |
| **Mme Tassadit AMGHAR** | Présente | **M. Manuel ROUGER** | Excusé |
| **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** | 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 Elodie LEBASTARD

**Secrétaire adjoint de séance :**
M. Christophe ANNIC

---

A 9h30, le quorum étant atteint, Madame Françoise GROLLEAU étant excusée, Monsieur Philippe LERICHE ouvre la séance. Mme Elodie LEBASTARD, Directrice des Ressources Humaines et du Dialogue Social, est secrétaire de séance et Monsieur Christophe ANNIC, représentant des personnels, est nommé secrétaire adjoint de séance.

**1-1 Approbation du procès-verbal du CSA du 17 juin 2025 (vote) :**

Monsieur Philippe LERICHE indique que la signature de ce procès-verbal n'étant pas finalisé, le vote est reporté à la prochaine instance du CSA.

**1-2 Approbation du procès-verbal du CSA du 16 septembre 2025 (vote) :**

Monsieur Philippe LERICHE indique que la signature de ce procès-verbal n'étant pas finalisé, le vote est reporté à la prochaine instance du CSA.

**1-3 Approbation du procès-verbal du CSA du 17 Novembre 2025 (vote) :**

Monsieur Philippe LERICHE indique que la signature de ce procès-verbal n'étant pas finalisé, le vote est reporté à la prochaine instance du CSA.

**2 – HRS4R-Bilan et Renouvellement du Label (vote) :**

Monsieur Éric DELABAERE, Vice-président Politique Ressources Humaines et Politique Sociale présente le point relatif au bilan et renouvellement du label HRS4R.

Il rappelle que la démarche HRS4R (Human Resources Strategy for Researchers) est une initiative portée par la Commission européenne visant à améliorer les pratiques des établissements de recherche en matière de ressources humaines, notamment en ce qui concerne les modalités de recrutement et les conditions d'exercice des chercheurs. Ce dispositif repose en particulier sur l'attribution du label HR Excellence in Research. Monsieur Éric DELABAERE insiste sur le fait que ce label s'inscrit avant tout dans une logique d'amélioration continue : c'est cette dynamique de progression qui est évaluée et reconnue, et non l'atteinte d'un modèle parfait.

Il revient ensuite sur les enjeux stratégiques associés à cette labellisation, qui constitue un facteur important de reconnaissance internationale pour les établissements d'enseignement supérieur et de recherche. Le label joue également un rôle dans l'accès à certains financements européens, contribue à renforcer l'attractivité de l'établissement et constitue un levier d'intégration dans l'espace européen de la recherche. À ce titre, son maintien revêt un caractère stratégique pour l'Université.

Monsieur Éric DELABAERE précise que la Charte européenne du chercheur fixe un référentiel de qualité reposant sur un code de conduite structuré autour de quatre grands piliers déclinés en quarante principes. Le premier concerne les aspects éthiques et professionnels ; le second traite des modalités de recrutement ; le troisième porte sur les conditions de travail et la protection sociale; enfin, le quatrième est consacré à la formation et au développement des carrières. Il indique

que ce document, initialement adopté en 2005, a été révisé en 2024 afin d'en renforcer la cohérence et d'intégrer l'évolution de certains principes, notamment en matière de durabilité de la recherche. L'Université d'Angers a obtenu ce label le 4 décembre 2020. Après cinq années de mise en œuvre, un bilan des actions engagées doit être présenté et un nouveau projet proposé afin d'en assurer le renouvellement. Une évaluation sur site par des experts de la Commission européenne devrait intervenir dans un second temps. Par la suite, l'évaluation du dispositif s'effectuera selon un cycle triennal.

S'agissant du bilan de la période 2020-2025, Monsieur Éric DELABAERE indique que le plan d'action initial comportait quarante mesures réparties en quatre domaines d'amélioration prioritaires à court et moyen terme. Ces actions portaient notamment sur le recrutement, les questions d'éthique, la non-discrimination, l'accès au logement, la formation des personnels et l'accompagnement des agents. Un premier bilan réalisé après deux ans avait cependant mis en évidence certaines fragilités. Les experts avaient notamment souligné plusieurs points d'amélioration indispensables : la nécessité de mieux structurer le pilotage du projet HR, celle de renforcer la communication en français et en anglais, celle de mettre à jour le site internet dédié, ou encore celle de préciser le lien entre la démarche HRS4R et l'inscription de l'Université dans la politique OTM-R, ainsi que celle de renforcer l'efficacité opérationnelle du dispositif. À la suite de ces observations, il a été décidé de définir des priorités plus clairement hiérarchisées, accompagnées d'une planification rigoureuse et d'indicateurs pertinents fondés sur une approche de type SMART (Spécifique, Mesurable, Atteignable, Réaliste et Temporel).

Au terme de la période 2020-2025, le bilan fait apparaître que, sur les quarante actions prévues, trente-cinq sont achevées, quatre sont en cours de réalisation et une a été abandonnée.

Monsieur Éric DELABAERE précise que le pilotage du dispositif a été profondément réorganisé, notamment avec l'appui de Madame Véronique LORET, cheffe de projet HRS4R. Il souligne par ailleurs que l' université a progressivement développé une politique globale de qualité, avec notamment la mise en place de la Cellule d'amélioration continue et de conseil (CDAC). Dans ce contexte, le document de pilotage s'inscrit déjà dans la stratégie de l'établissement, ce qui peut conduire à s'interroger sur la nécessité d'y adjoindre une démarche de labellisation spécifique. Toutefois, l'analyse du bilan a montré que certains indicateurs demeuraient difficiles à définir et à suivre. Un travail approfondi a donc été mené afin d'améliorer la méthodologie et de renforcer la précision des outils d'évaluation.

Il souligne également que la démarche HRS4R s'inscrit pleinement dans la stratégie de l'Université d'Angers telle qu'elle est exprimée dans plusieurs documents structurants, notamment le futur schéma directeur des ressources humaines et le schéma directeur du handicap. Elle s'articule également avec d'autres orientations stratégiques de l'établissement, telles que la stratégie internationale, l'initiative européenne EU-GREEN ou encore le projet stratégique Nexus.

Monsieur Éric DELABAERE présente ensuite la méthodologie retenue pour la révision du plan d'actions. Les travaux de renouvellement du label ont débuté à la fin de l'année 2024 sur la base de trois principes définis dans la lettre de cadrage de Madame la Présidente : l'objectif de renouvellement de la labellisation, l'intégration de la démarche dans la stratégie globale de l'établissement et la prise en compte des schémas directeurs existants. Cette lettre invitait également à réexaminer les pratiques de l'Université à l'aune de la nouvelle Charte européenne du chercheur.

La révision s'est inscrite dans une démarche collective et participative, conformément aux exigences de la Commission européenne. L'objectif du label est en effet de permettre aux chercheurs de s'inscrire dans une communauté scientifique européenne partageant des principes communs. Dans ce cadre, deux outils ont été mobilisés : d'une part, une enquête HRS4R, comparable à un baromètre social de la recherche, diffusée en mars 2025 auprès de l'ensemble de la communauté universitaire;

d'autre part, un séminaire d'une journée organisé le 20 juin 2025 et animé par Madame HALLEUX, experte évaluatrice HR auprès de la Commission européenne, afin d'identifier les priorités et les axes d'amélioration. Sur les 2 163 agents sollicités, 587 ont répondu à l'enquête. Parmi eux, 71 % se déclarent chercheurs, 33 % enseignants-chercheurs, 20 % doctorants et 18 % personnels BIATSS.

Monsieur Éric DELABAERE reprend ensuite les résultats de cette enquête qui font apparaître plusieurs tendances. Les répondants expriment globalement un niveau de satisfaction relativement élevé concernant les questions d'éthique et de non-discrimination. La transparence des procédures de recrutement est également jugée globalement satisfaisante, même si des marges d'amélioration sont identifiées. En revanche, une baisse de satisfaction est observée concernant l'environnement de travail et les moyens matériels mis à disposition. Un point retient particulièrement l'attention : 55 % des répondants estiment que l'Université ne traite pas correctement les situations de personnels en difficulté dans l'exercice de leurs fonctions. Cette question a été identifiée comme une priorité du futur plan d'action.

Monsieur Éric DELABAERE présente ensuite la structure du plan d'action, 2026-2029, élaboré à partir des résultats de l'enquête et des travaux du séminaire par le comité stratégique et le comité opérationnel. Celui-ci s'organise autour des quatre piliers de la nouvelle Charte européenne du chercheur :

1. Éthique, intégrité et science ouverte ;
2. Recrutement et progression de carrière ;
3. Conditions de travail et environnement professionnel ;
4. Développement des talents et des carrières.

Il illustre ces orientations par plusieurs exemples d'actions envisagées et les échéances associées : élargissement de la diffusion des offres d'emploi et amélioration de la transparence des recrutements, développement de dispositifs de formation et d'accompagnement des jeunes chercheurs dans la gestion de leur carrière, amélioration de l'environnement professionnel et renforcement des actions en faveur de la qualité de vie au travail, ou encore soutien à la formation continue et au développement des compétences managériales.

Monsieur Éric DELABAERE conclut sa présentation en indiquant que ce rapport sera soumis pour validation au conseil d'administration du 12 mars. Le rapport interne, rédigé en français et en anglais, devra ensuite être transmis à la Commission européenne avant le 7 avril 2026.

Concernant la visite des experts européens sur le site de l'Université d'Angers, il précise qu'un audit en présentiel devrait avoir lieu entre juillet et septembre 2026. À l'issue de cette mission, les experts remettront un rapport à l'automne confirmant ou non le renouvellement du label.

Il invite ensuite les représentants du personnel à formuler leurs observations.

La représentante FSU-PE indique que, de manière générale, la présentation met en avant les résultats de l'enquête, mais qu'il aurait été utile d'expliciter davantage les questions ayant conduit à ces conclusions. Elle souligne par ailleurs que certaines réponses relatives au genre apparaissent problématiques. Elle cite notamment, à la page 14, l'affirmation selon laquelle *« l'égalité, c'est également valoriser le travail et la performance indépendamment du genre »*. Selon elle, cette formulation renvoie à des stéréotypes et met en évidence des discriminations persistantes, ce qui l'amène à considérer que le plan égalité n'a pas pleinement atteint ses objectifs sur ce point.

Monsieur Éric DELABAERE rappelle que les réponses à l'enquête étaient anonymes. Il observe néanmoins que, malgré certains biais encore présents, l'évolution des perceptions est globalement positive. Les discriminations, en particulier celles visant les femmes, sont aujourd'hui mieux

identifiées et mieux traitées, notamment grâce au plan d'action en faveur de l'égalité. Il souligne également que les actions menées par l'Université reposent sur des principes d'égalité et d'équité, comme en témoignent notamment les données issues de la C3, qui montrent une quasi-parité entre les femmes et les hommes.

Madame Françoise GROLLEAU rejoint l'instance à 10 h 23 et en reprend la présidence.

La représentante FSU-PE revient ensuite sur le plan d'action proposé, en particulier sur l'action 50 relative à l'élaboration d'une charte portant sur les missions, droits et devoirs des enseignants et des enseignants-chercheurs. Elle exprime certaines inquiétudes quant aux implications de cette démarche, estimant qu'elle remet implicitement en cause le statut des enseignants-chercheurs titulaires, dont les missions et obligations sont déjà définies. Si cette action concerne uniquement les enseignants contractuels, elle estime qu'il convient de le préciser explicitement.

Elle aborde ensuite la question du télétravail dans les établissements relevant du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, au regard de l'accord-cadre du 3 juillet 2023, en soulignant que le télé-enseignement ne peut pas s'appliquer dans ce cadre.

Monsieur Éric DELABAERE indique que, dans certaines composantes de l'Université, entre 30 et 35 % des enseignants bénéficient d'une dérogation de résidence administrative. Une composante a, à ce jour, adopté une charte de télé-enseignement. Il souligne également que cette question soulève d'autres interrogations, par exemple la compensation financière liée au télétravail. Il évoque ainsi les problématiques d'équité entre doctorants rattachés à des structures différentes et soumis à des règles d'autorisation de télétravail distinctes. Il envisage qu'un groupe de travail soit mis en place afin d'examiner ces questions dans le cadre du dialogue social.

La représentante FSU-PE recentre la discussion sur le télé-enseignement, distinct selon elle du télétravail. Elle rappelle que légalement l'enseignement à distance ne devrait intervenir qu'à titre exceptionnel et estime que telle devrait être la position de l'Université afin d'éviter toute dégradation des conditions de travail.

Le représentant FSU-PE interroge ensuite la gouvernance sur la question de la résidence administrative et des dérogations accordées. Il rappelle qu'il existe une obligation de résider dans un périmètre déterminé autour du lieu de travail et estime qu'il appartient à la direction de veiller à l'application de cette règle.

Concernant le télé-enseignement, la représentante UNSA demande quelle population est concernée, s'interrogeant notamment sur les situations de handicap pouvant nécessiter un suivi des cours à distance.

Monsieur Éric DELABAERE précise que l'action 50 vise les enseignants et les enseignants-chercheurs.

La représentante UNSA indique que certaines situations, notamment médicales, peuvent justifier le recours au télé-enseignement, mais estime que ces dérogations ne doivent pas altérer la qualité de l'enseignement dispensé aux étudiants. Elle ajoute que, lorsque ce dispositif est utilisé, il devrait être intégré dans les maquettes pédagogiques.

Le représentant UNSA revient par ailleurs sur la charte interne de télé-enseignement adoptée dans une composante et s'interroge sur sa validité en l'absence d'examen par le CSA.

Monsieur Éric DELABAERE indique que ce point devra être clarifié et qu'une règle générale pourrait être définie, soit par l'adoption d'une charte validée par le conseil d'administration, soit en précisant qu'il n'y a pas de télé-enseignement en dehors de situations spécifiques.

La représentante FSU-PE évoque ensuite la question de la place de l'intelligence artificielle dans les actions envisagées, estimant que ce sujet mériterait d'être davantage pris en compte. Elle indique également ne pas percevoir clairement le lien entre les résultats de l'enquête et certaines orientations du plan d'action, notamment en matière de politique de recrutement et de formation à la recherche. Selon elle, les inquiétudes exprimées portent surtout sur les nombreux départs à la retraite prévus dans les prochaines années et sur le manque de visibilité quant à leur anticipation.

Monsieur Éric DELABAERE répond que cette question relève de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, qui doit être structurée dans le cadre du schéma directeur des ressources humaines. Cette démarche implique une réflexion globale sur les parcours professionnels, la politique de recrutement, mais également les dispositifs de formation et de reconversion. Il souligne que ce travail doit être mené en étroite collaboration avec les composantes, les directions et les laboratoires. Il remarque également que ce travail est déjà anticipé et qu'il doit être poursuivi et amélioré.

La représentante FSU-PE souligne par ailleurs que l'enquête fait également apparaître un manque de transparence dans les procédures de recrutement et de promotion.

Monsieur Éric DELABAERE indique que des réflexions sont en cours sur ce point, notamment concernant les critères de promotion et d'évolution de carrière. Les discussions portent à la fois sur l'équilibre entre critères qualitatifs et quantitatifs et sur les procédures mises en œuvre en plus de celles portant sur les critères. Cette question fait notamment l'objet de l'action 75. Il ajoute que la nouvelle Charte européenne est plus explicite sur ces aspects.

La représentante FSU-PE s'interroge enfin sur le coût global du projet et sur les bénéfices attendus de la labellisation. Elle cite notamment l'action 79 relative au développement d'un patrimoine et d'un campus vertueux répondant aux attentes des personnels et des usagers.

Madame Françoise GROLLEAU répond que certaines actions impliquent effectivement des coûts, mais qu'elles s'inscrivent déjà dans la politique de l'Université indépendamment de la labellisation. Leur mise en œuvre n'entraînera donc pas de dépenses supplémentaires liées au seul label. Elle précise que les services concernés devront, comme c'est déjà le cas, rechercher des financements auprès de partenaires locaux. Elle souligne en revanche, que la labellisation constitue un atout important pour l'obtention de financements dans le cadre des appels à projets européens, ce qui justifie l'intérêt pour l'Université de se positionner dans cette démarche.

Après ces différents échanges et en l'absence de nouvelles remarques, Madame Françoise GROLLEAU met au vote le renouvellement du label HRS4R qui reçoit 4 voix pour et 6 voix contre.

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

**3– Calendrier Administratif 2026-2027 (vote) :**

Madame Élodie LEBASTARD présente aux membres du CSA la proposition de calendrier administratif pour l'année universitaire 2026-2027. Elle précise que ce calendrier s'inscrit dans la continuité des années précédentes et repose sur les mêmes principes d'organisation.

En réponse à une question des représentants du personnel, elle indique que seul le calendrier 2026-2027 est soumis à l'avis de l'instance, celui de l'année 2027-2028 n'ayant pas encore été publié au Journal officiel.

Madame Élodie LEBASTARD explique que la proposition prévoit deux semaines de fermeture administrative durant les congés de fin d'année ainsi que quatre semaines de fermeture pendant la période estivale. Elle ajoute qu'un jour de pont est également prévu, positionné en cohérence avec le calendrier officiel de l'Éducation nationale.

Sur une interrogation de la représentante FSU-PE, elle précise que les périodes mentionnées en rouge correspondent aux fermetures administratives des bâtiments et ne déterminent pas directement les périodes d'enseignement. Une fois ce calendrier administratif validé, les composantes pourront établir des calendriers plus détaillés, notamment pour fixer l'organisation des enseignements.

La représentante FO-ESR demande si la journée de solidarité reste positionnée le lundi de Pentecôte. Après confirmation de Madame Élodie LEBASTARD, elle s'interroge sur la possibilité d'intégrer cette journée dans l'outil Chronotime afin de faciliter le décompte des heures.

Madame Élodie LEBASTARD indique que cette mise en place dépend notamment du paramétrage préalable des plannings par les chefs de service, ce qui peut rendre une configuration anticipée plus complexe. Elle prend toutefois note de la question et indique qu'un retour sera fait.

Elle conclut en précisant que ce calendrier devra également être soumis à validation lors du conseil d'administration prévu le 12 mars prochain.

Après ces différents échanges et en l'absence de nouvelles remarques, Madame Françoise GROLLEAU met au vote le calendrier administratif 2026-2027, qui est adopté avec 9 voix pour et 1 abstention.

**FO-ESR : 0 contre, 0 abstention, 1 pour**
**FSU-PE : 0 contre, 0 abstention, 5 pour**
**UNSA : 0 contre, 1 abstention, 2 pour**
**Sud Education & CGT : 0 contre, 0 abstention, 1 pour**

Sur la question de Monsieur Éric DELABAERE relative à l'abstention, la représentante UNSA précise que celle-ci s'explique par la question des congés imposés. Elle indique que le principe même de ces congés lui paraît discutable, sauf dans des situations particulières liées aux exigences de continuité du service.

Les membres du CSA ont également été informés, par un courriel en date du 9 mars 2026 adressé par Madame la directrice des ressources humaines et du dialogue social, de la précision suivante :

*« Lors de la séance du CSA du 3 mars 2026, la question a été soulevée concernant la possibilité d'inscrire le lundi de Pentecôte (congé de 7 heures) dans l'outil de gestion du temps de travail de manière anticipée, afin que ce jour soit immédiatement pris en compte dans le compteur de congés annuels.*
*Après vérification, il apparaît qu'une saisie collective trop en amont n'est pas envisageable. En effet, celle-ci impliquerait ensuite un traitement individuel pour chaque situation particulière (congé maladie, congé maternité, etc.), notamment pour procéder à l'annulation du congé lorsque nécessaire.*
*Elle nécessiterait également que les chefs de service effectuent manuellement la saisie pour tout agent arrivé en cours d'année, avec le risque d'oubli que cela comporte.*
*Néanmoins, il demeure possible pour chaque agent qui le souhaite d'effectuer lui-même cette demande de manière anticipée dans l'outil de gestion du temps de travail. De même, chaque chef de service peut procéder à la saisie pour les agents de son périmètre dès le début de l'année universitaire. »*

## 4– Charte de la formation professionnelle tout au long de la vie : Plafonds de prise en charge (vote)

Madame Agathe JOULAIN, responsable du service formation des personnels, présente aux membres du CSA le point relatif au plafond de prise en charge des formations individuelles (hors catalogue) dans le cadre de la charte de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Elle rappelle tout d'abord que cette question s'inscrit dans le travail engagé autour de la charte, présentée lors du précédent CSA, et qu'elle a été traitée parallèlement à la centralisation du budget de la formation. Dans ce cadre, une évolution a été apportée aux modalités de prise en charge des formations individuelles.

Désormais, le service formation prend en charge à 100 % les frais pédagogiques liés aux formations individuelles pour l'ensemble des agents. Madame Agathe JOULAIN précise que cette prise en charge s'applique lorsque la formation relève de l'adaptation à l'emploi. Elle indique avoir mis à jour le tableau figurant dans la charte afin d'intégrer cette évolution. Celui-ci précise désormais de manière explicite les modalités de prise en charge des frais pédagogiques pour toutes les actions relevant de la formation et de l'adaptation à l'emploi.

Elle ajoute qu'un plafond a par ailleurs été fixé pour les dispositifs individuels de formation, notamment ceux relevant du bilan de compétences, de la validation des acquis de l'expérience (VAE), du congé de transition professionnelle ou encore du congé de formation professionnelle.

L'objectif est de permettre à chaque agent de mobiliser ces dispositifs lorsqu'il souhaite faire évoluer sa situation professionnelle, construire un projet ou envisager une reconversion.

Madame Agathe JOULAIN ajoute également que, dans le cadre des préconisations formulées par la conseillère en accompagnement des parcours professionnels, Madame Catherine LEFEBVRE, les dispositifs peuvent être intégralement pris en charge par le service formation. Elle insiste sur le fait que, dans ces situations, l'ensemble des frais pédagogiques est couvert à 100 %.

Monsieur Éric DELABAERE souligne que cette évolution constitue une simplification importante. Il rappelle qu'auparavant le dispositif reposait sur un système de multi-imputation budgétaire, ce qui pouvait entraîner des délais importants dans le traitement des dépenses, notamment pour la rémunération des formateurs.

Il insiste sur l'intérêt de cette mesure en termes de simplification administrative, tout en indiquant qu'il conviendra d'en mesurer certains effets, notamment en ce qui concerne les bilans de compétences ou les VAE. Il rappelle qu'un plafond existait déjà, fixé à 1000 €, mais que des compléments pouvaient être financés par certains services. Cette situation pouvait générer des différences de traitement entre agents, les dotations budgétaires des services n'étant pas nécessairement équivalentes.

Monsieur Éric DELABAERE souligne également que la question des bilans de compétences fait l'objet d'une attention particulière. Ces démarches s'inscrivent en effet dans la construction du projet professionnel de l'agent. Madame Catherine LEFEBVRE accompagne les personnels dans la définition de ces perspectives d'évolution, qui conduisent fréquemment à une mobilité, qu'elle soit interne ou externe à l'établissement. Il insiste donc sur l'importance de l'implication de l'employeur dans l'accompagnement et la prise en charge de ces parcours.

La représentante FO-ESR indique que, selon son souvenir, le plafond était auparavant fixé à 2000 € et s'interroge sur la diminution à 1000 €.

Madame Agathe JOULAIN confirme qu'effectivement le plafond était jusqu'à présent de 2000 € par an. Dans la nouvelle organisation, celui-ci est désormais fixé à 1000 € par dispositif mobilisé, avec une possibilité limitée à deux demandes par an.

Monsieur Éric DELABAERE observe toutefois qu'il est relativement rare qu'un agent sollicite deux bilans de compétences au cours d'une même année. Selon lui, cette évolution permettra surtout de centraliser les demandes et d'assurer une répartition plus équilibrée entre les agents.

Madame Agathe JOULAIN précise par ailleurs que, dans la pratique, les heures de formation suivies dans le cadre du CPF sont décomptées au réel sur le compte personnel de l'agent. Le montant de la prise en charge ne dépend donc pas du volume horaire de la formation. Elle explique, à titre d'exemple, qu'un agent suivant une formation de 12 heures d'un coût de 1000 € bénéficiera du même niveau de prise en charge qu'un autre agent engagé dans une formation pouvant atteindre 150 heures. Autrement dit, le plafond financier reste identique, quel que soit le nombre d'heures suivies.

Elle ajoute que ce plafond peut être porté jusqu'à 2500 € lorsqu'il s'agit d'une formation visant à prévenir une inaptitude ou une incompatibilité médicale, afin de s'aligner sur le plafond appliqué par le ministère de l'Éducation nationale.

Madame Agathe JOULAIN précise également que désormais les heures de formation sont intégralement décomptées sur le compte personnel de l'agent, qu'elles soient réalisées sur ou hors temps de travail. Ainsi, lorsque la formation comprend des temps en présentiel et du travail personnel, l'ensemble du volume horaire est pris en compte. À titre d'exemple, pour une formation de 35 heures, les 35 heures seront effectivement décomptées, même si une partie — par exemple 15 heures — a été réalisée sur le temps personnel de l'agent.

Monsieur Éric DELABAERE conclut en indiquant que cette proposition a été présentée à la Commission de la formation professionnelle, où elle a reçu un accueil favorable.

Aucune remarque n'étant formulée, Madame Françoise GROLLEAU propose de mettre au vote la modification de la charte formation qui est adoptée à l'unanimité.

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

## 5–Informations élections professionnelles -effectifs : parts respectives femmes/hommes (Info)

Madame Elodie LEBASTARD présente le point relatif à la part respectives femmes/hommes des effectifs dans le cadre des élections professionnelles.

Elle indique que dans le cadre de la préparation des élections professionnelles 2026, les données relatives aux effectifs ont été actualisées et transmises au ministère.

Elle précise que les effectifs présentés ont été ajustés à la demande du ministère. En particulier, les PAST et MAST exerçant à mi-temps ont été retirés du périmètre, ce qui explique la baisse des effectifs par rapport aux données précédemment communiquées. Elle souligne par ailleurs que les apprentis sont désormais identifiés à part dans les tableaux d'effectifs.

Concernant les stagiaires, elle indique que ceux-ci sont comptabilisés dans les effectifs globaux, mais n'apparaissent pas dans le détail des effectifs électoraux pour certaines instances, dans la mesure où ils sont électeurs au CSA mais ne participent pas aux scrutins des commissions paritaires.

Madame Elodie LEBASTARD indique qu'au stade actuel, avant fiabilisation des données transmises au ministère, la répartition femmes-hommes pour le corps électoral du CSA s'établit à 54,31 % de femmes et 45,69 % d'hommes.

Elle rappelle que ces données constituent une tendance provisoire, en attente de la consolidation nationale. En effet, la DGRH doit procéder à la fiabilisation des effectifs au cours de la première quinzaine de mars, avant transmission aux établissements.

Les effectifs consolidés par scrutin de liste feront ensuite l'objet d'une information aux membres du CSA par voie électronique, puis seront formalisés par deux arrêtés ministériels ; d'une part un arrêté fixant les effectifs représentés au CSA, incluant la répartition femmes/hommes ; et d'autre part, un arrêté fixant les effectifs représentés pour les commissions électorales, ventilés par sexe, filière et catégorie.

Elle conclut en indiquant que les éléments détaillés par statut et par sexe (titulaires, stagiaires, contractuels et apprentis) figurent dans les documents de présentation transmis aux membres.

## 6– Projet NEXUS (Info)

Monsieur Olivier LAIGNEAU, Directeur général des services, présente le point d'information relatif au projet NEXUS et indique que Madame Marion AMAND, responsable de la Cellule d'Amélioration et de Conseil, en charge de la coordination du projet, pourra compléter les éléments présentés.

Il précise que le projet NEXUS constitue une démarche collective visant à articuler le projet politique de la présidence de l'université d'Angers avec le projet d'administration, dans une perspective d'amélioration continue de l'établissement. Ce projet s'inscrit dans la continuité du programme politique « Réussir à l'UA », décliné en plusieurs groupes de travail. La présidence, le directeur de cabinet et les vice-présidents ont souhaité consolider les orientations politiques autour de six axes stratégiques afin de renforcer la lisibilité et la cohérence de l'action de l'établissement.

Les six axes stratégiques présentés sont les suivants :

- favoriser la réussite et le mieux-être de la communauté universitaire ;
- renforcer l'engagement écologique et social ;
- renforcer l'attractivité et l'ancrage territorial de l'établissement ;
- développer l'offre d'enseignement et de formation en réponse aux enjeux futurs ;
- développer le potentiel de recherche et d'innovation ;
- renforcer l'efficience du pilotage au profit de la communauté universitaire.

Il précise que ces axes se déclinent en 19 objectifs opérationnels, portés conjointement par des responsables politiques (vice-présidents, responsables de composantes...) et des responsables administratifs (directeurs de services). Chaque objectif opérationnel est travaillé au sein d'un groupe associant différents acteurs de l'établissement.

Le Directeur général des services indique que la démarche vise notamment à simplifier et clarifier les projets, en regroupant certaines initiatives afin de limiter la mobilisation excessive des équipes et de concentrer les efforts sur des priorités identifiées. Au total, environ une soixantaine de projets pourraient être structurés autour de ces 19 objectifs opérationnels.

Il détaille ensuite la répartition des objectifs par axe stratégique :

**Axe 1 – Réussite et qualité de vie** (3 objectifs )
- développer la connaissance de la vie étudiante ;
- améliorer la qualité de vie au travail des personnels et renforcer la culture commune ;
- améliorer l'expérience et la réussite étudiante.

**Axe 2 – Attractivité et ancrage territorial** (4 objectifs)
- accompagner la constitution et la montée en puissance d'un futur ESR local ;
- renforcer la marque et l'identité de l'université sur le territoire ;
- unifier les relations avec les milieux socio-économiques et développer une communauté d'alumni ;
- renforcer le rayonnement international.

**Axe 3 – Recherche et innovation** (4 objectifs)
- simplifier et accompagner la recherche ;
- développer le potentiel de recherche ;
- valoriser la recherche au bénéfice de la société ;
- étudier la place de l'intelligence artificielle au sein de l'établissement.

**Axe 4 – Engagement écologique et social** (3 objectifs )
- développer une responsabilité sociétale ambitieuse ;
- développer un patrimoine et des campus vertueux ;
- intégrer la culture DDRS/TEDS au sein de l'établissement.

**Axe 5 – Offre de formation** (2 objectifs )
- construire une offre de formation attractive et soutenable ;
- développer la formation professionnelle répondant aux besoins du territoire.

**Axe 6 – Pilotage et organisation** (3 objectifs )
- améliorer l'organisation interne de l'université et simplifier les interactions entre unités ;
- développer une politique RH et managériale au service des personnels ;
- garantir une trajectoire financière soutenable.

Il précise que la Cellule d'Amélioration et de Conseil assure l'animation du projet et que plusieurs séminaires annuels réuniront les acteurs impliqués afin de suivre l'avancement des travaux et d'organiser des revues de projets.

Une représentante FSU-PE indique que la formulation « simplifier la recherche » lui semble inadaptée et suggère de parler plutôt de « simplifier l'accompagnement de la recherche ».

Le Directeur général des services répond que le document présenté constitue un support visuel élaboré pour la communication et qu'il pourra être ajusté afin de corriger certaines formulations.

La représentante FSU-PE interroge ensuite la composition du groupe de travail consacré à la place de l'intelligence artificielle et estime qu'il conviendrait d'y associer davantage de chercheurs spécialistes du domaine.

Le Directeur général des services indique que ce groupe est piloté par Thierry OGER et qu'il comprend déjà des membres issus de l'administration et de la recherche. Il précise que la composition n'est pas encore finalisée et que cette suggestion sera prise en compte.

La représentante FSU-PE souligne également l'importance d'intégrer la question de l'IA générative et des enjeux juridiques associés.

Le Directeur général des services indique que la teneur des travaux n'est pas encore complètement arrêtée et que ces éléments pourront être intégrés dans les travaux du groupe.

Une représentante FSU-PE interroge sur la présence des représentants des personnels dans les groupes de travail relatifs à la transformation des métiers.

Le Directeur général des services indique que la constitution des groupes n'a pas été pensée selon une logique de représentation formelle des organisations syndicales, mais plutôt selon les compétences et expertises nécessaires aux thématiques abordées. Il précise que les groupes sont évolutifs et pourront être complétés si nécessaire.

Monsieur Éric DELABAERE précise que, pour certains groupes, notamment celui consacré à la politique RH et managériale, le choix a été fait de constituer des groupes de taille limitée afin de rester opérationnels et de ne pas surcharger les représentants des personnels. Les sujets, ayant vocation à relever du CSA, seront de toute façon ensuite présentés dans cette instance.

Un représentant UNSA indique que chaque organisation syndicale doit pouvoir participer aux groupes de travail portant sur des sujets qui les concernent.

Madame Delphine LORET précise que, pour certains groupes, notamment celui consacré au développement de la formation professionnelle dont il est question, des représentants de la Commission consultative paritaire (CCP) ont également été associés afin d'assurer une représentation plus large des personnels.
Elle souligne que cette organisation permet d'associer plusieurs instances tout en maintenant un nombre de participants compatible avec le bon fonctionnement des groupes de travail.

Le représentant UNSA demande quelle instance sera appelée à rendre un avis sur certains dispositifs.

Monsieur Éric DELABAERE indique que le CSA sera compétent pour l'avis, tandis que la CCP pourra intervenir dans la mise en œuvre pour les questions relevant de ses attributions.

Une représentante UNSA exprime la crainte que certains groupes de travail se limitent à une réunion unique et que les décisions soient ensuite présentées comme acquises lors du passage en instance.

Le Directeur général des services rappelle que les groupes de travail ont pour objectif de préparer les projets avec une directive de dialogue et d'échanges, lesquels suivront ensuite les procédures habituelles et seront soumis aux instances compétentes, notamment le CSA.

Madame Delphine LORET confirme que ces groupes doivent avant tout constituer des espaces d'échanges et que leur composition pourra évoluer si nécessaire, l'objectif étant un travail collaboratif et productif dans l'intérêt du collectif.

Une représentante FO-ESR indique que les membres du CSA découvrent les axes du projet NEXUS et demande la transmission d'un document détaillant les groupes de travail.

Le Directeur général des services précise que le document sera transmis après intégration des corrections évoquées. Il précise qu'un document plus détaillé sera communiqué par Madame Marion AMAND, présentant notamment les objectifs et les responsables de chaque groupe.

Madame la Présidente ajoute que les agents intéressés peuvent contacter les pilotes ou copilotes des groupes de travail afin de s'y associer.

Madame Delphine LORET souligne qu'une communauté dédiée au projet NEXUS a été créée sur l'intranet de l'établissement, où sont progressivement publiées les informations relatives aux axes stratégiques, aux groupes de travail et à leur composition.

Madame Marion AMAND confirme que cet espace intranet présente les axes du projet, les pilotes et copilotes, les membres des groupes ainsi que les premiers travaux engagés, et qu'il sera enrichi progressivement.

## 7– Présentation Prévoyance MGEN

Madame Elodie LEBASTARD, Directrice des Ressources Humaines et du Dialogue Social, présente un point d'information relatif au contrat de prévoyance dans le cadre du contrat collectif ministériel mis en place à compter du 1er mai 2026.

Elle précise en introduction que les modalités définitives du dispositif ne sont pas encore totalement arrêtées. Madame CHEVE, référente MGEN pour l'Université d'Angers, n'a pas été en mesure de présenter ce point lors de la séance. Une présentation spécifique pourrait donc être organisée ultérieurement par la MGEN, sous la forme d'un webinaire.

Dans l'attente de cette intervention, Madame LEBASTARD propose de relayer les informations les plus récentes communiquées lors du webinaire ministériel du 18 février 2026.

Elle indique que le dispositif concerne un contrat collectif prévoyance destiné à l'ensemble des agents titulaires et contractuels. Ce contrat comprend une part socle interministérielle ainsi qu'une part optionnelle. Il couvre trois risques principaux : l'incapacité, l'invalidité et le décès. Elle précise également que le congé de maladie ordinaire n'entre pas dans le périmètre de la couverture socle.

Madame LEBASTARD explique ensuite que les services gestionnaires adresseront prochainement aux agents un message les invitant à adhérer à l'offre de prévoyance. Pour l'académie de Nantes, l'envoi des premiers courriels devrait débuter le 11 mars, avec des relances prévues à J+10 puis à J+20.

Elle précise que ces messages seront envoyés sur l'adresse professionnelle nominative des agents. Ils contiendront un lien préparé par la MGEN et validé par la Direction Générale des Ressources Humaines (DGRH), permettant d'accéder aux informations relatives aux modalités d'adhésion.

Elle souligne que contrairement au contrat de complémentaire santé, l'adhésion à la prévoyance ne sera pas automatique : la démarche relèvera de l'initiative individuelle de l'agent.

Le lien présent dans le message redirigera vers le site de la MGEN. Les agents y trouveront une documentation explicative, une foire aux questions (FAQ) ainsi que plusieurs vidéos de présentation détaillant le fonctionnement de l'offre.

Madame LEBASTARD indique qu'une seconde phase d'accompagnement est également prévue. Les agents souhaitant obtenir des conseils personnalisés devront contacter la MGEN par téléphone via un numéro dédié, qui sera communiqué dans les informations transmises.

Lors de cet échange téléphonique, le conseiller MGEN procédera dans un premier temps à la vérification de l'éligibilité de l'agent, puis à une analyse de ses besoins et de sa situation personnelle. Il présentera ensuite le contrat collectif de prévoyance ainsi que la participation financière de l'employeur, fixée à 7 euros par mois.

À l'issue de cet échange, le conseiller proposera une offre adaptée aux besoins de l'agent, pouvant comprendre soit la seule part socle, soit la part socle complétée par une part optionnelle.

Un devis sera adressé à l'agent le jour même de l'appel téléphonique. Celui-ci disposera d'une durée de validité de quarante jours.

Si l'agent souhaite souscrire, il devra finaliser son adhésion depuis son espace personnel MGEN. Cette démarche comprendra la validation des documents par signature électronique ainsi que la transmission des pièces nécessaires, à savoir une copie du bulletin de salaire, une pièce d'identité et un relevé d'identité bancaire (RIB) pour la mise en place du prélèvement.

Madame LEBASTARD précise enfin que le contrat prendra effet le premier jour du mois suivant la souscription. L'adhésion pourra être réalisée jusqu'à l'avant-dernier jour du mois.

Elle conclut en indiquant que d'autres webinaires ministériels sont prévus afin d'apporter des informations complémentaires, notamment concernant les taux de couverture et la grille détaillée des garanties.

*Par courriel du 9 mars 2026, Madame la directrice des ressources humaines et du dialogue social a apporté aux membres du CSA le rectificatif suivant, concernant les dates de communication prévues relatif au contrat collectif prévoyance :*

- *Premier courriel adressé aux personnels : 27/03/2026*
- *Relance 1 - J+10*
- *Relance 2 - J+20*

L'ordre du jour étant épuisé, Madame Françoise GROLLEAU lève la séance à 12H45.

| Le secrétaire adjoint de séance | La secrétaire de séance | La Présidente |
|---|---|---|
| Christophe ANNIC | Elodie LEBASTARD | Françoise GROLLEAU |