Comité Social d'Administration
Du 5 mai 2026

Ordre du jour :

1-1-Approbation PV du CSA du 17/06/2025
1-2-Approbation PV du CSA du 16/09/2025
1-3-Approbation PV du CSA du 17/11/2025

2-Index Egalité Professionnelle 2025

3-Réimplantation du Comité éthique recherche UA-modification du RI

4-Elections professionnelles 2026-recours au vote électronique

5-Elections professionnelles 2026-Informations sur les effectifs et les parts respectives de femmes et d'hommes.

6-Bilan des attributions de la RIPEC C3

7- Promotion des enseignants-chercheurs : taux de promotion et bilan

8-Questions diverses

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 5 mai 2026 à 9h30, 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	Excusé
Invités	
Monsieur Philippe LERICHE 1ère 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 générale Adjointe	Présente
Madame Elodie LEBASTARD Directrice des ressources humaines	Présente
Monsieur Stéphane RIGAULT Directeur DP4S	Présent

Représentants du personnel			
Titulaires		**Suppléants**	
Force ouvrière de l'enseignement supérieur et de la recherche (FO-ESR)			
M. Sophie QUINCHARD	Excusée	**M. Damien PICARD**	Présent
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	Excusée	**M. Jean-Christophe GIMEL**	Excusé
M. Jérémy CLOTAULT	Présent	**Mme Nolwenn LAUTRAM**	Excusée
UNSA			
M. Christophe ANNIC	Excusé	**Mme Nathalie CLEMENT**	Présente
Mme Corinne LEFRANCOIS	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	Excusé	**Mme Paola PIERONI**	Excusée

Secrétaire de séance :
Mme Elodie LEBASTARD

Secrétaire adjoint de séance :
M. Laurent SAINTIS

A 9h44, le quorum étant atteint, Madame Françoise GROLLEAU étant excusée, Monsieur Philippe LERICHE ouvre la séance. Mme Elodie LEBASTARD, Directrice des ressources humaines, est secrétaire de séance et Monsieur Laurent SAINTIS, 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 demande aux représentants des personnels s'ils ont des remarques à formuler concernant le procès-verbal du comité social d'administration du 17 juin 2025.

Aucune autre remarque n'étant apportée, Monsieur Philippe LERICHE met au vote le procès-verbal qui est adopté avec 5 voix Pour et 1 Abstention.

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

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

Monsieur Philippe LERICHE demande aux représentants des personnels s'ils ont des remarques à formuler concernant le procès-verbal du comité social d'administration du 16 septembre 2025.

Aucune autre remarque n'étant apportée, Monsieur Philippe LERICHE met au vote le procès-verbal qui est adopté à l'unanimité.

FO-ESR : 0 contre, 0 abstention, 0 pour
FSU-PE : 0 contre, 0 abstention, 4 pour
UNSA : 0 contre, 0 abstention, 2 pour
Sud Education & CGT : 0 contre, 0 abstention, 0 pour

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

Monsieur Philippe LERICHE demande aux représentants des personnels s'ils ont des remarques à formuler concernant le procès-verbal du comité social d'administration du 17 novembre 2025.

Aucune autre remarque n'étant apportée, Monsieur Philippe LERICHE met au vote le procès-verbal qui est adopté avec 5 voix Pour et 1 Abstention.

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

2- Index égalité professionnelle 2025 (Information):

9h52 : Arrivée de Monsieur Damien PICARD, représentant du personnel.

Monsieur Philippe LERICHE donne la parole à Madame Delphine LORET, Directrice adjointe des services qui présente le point relatif à l'index égalité professionnelle 2025.

Madame Delphine LORET indique qu'elle ne reviendra pas sur le cadre réglementaire applicable, celui-ci étant désormais bien connu des représentants du personnel et ayant déjà été présenté à plusieurs reprises lors des précédentes instances. Elle rappelle qu'il s'agit de la quatrième année de présentation de cet index.

Elle rappelle que l'index égalité professionnelle repose sur trois indicateurs :

- l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires ;
- l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les personnels contractuels ;
- la représentation du sexe sous-représenté parmi les dix agents percevant les plus hautes rémunérations.

Elle indique que les résultats pour l'année 2025 sont les suivants :

- 39/40 pour l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes parmi les fonctionnaires ;
- 38/40 pour l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes parmi les personnels contractuels ;
- 20/20 concernant la représentation équilibrée des femmes et des hommes parmi les dix plus hautes rémunérations.

Le score global obtenu est ainsi de 97,125/100, soit un résultat identique à celui de l'année précédente, avec des niveaux de score inchangés sur les trois indicateurs.

Madame Delphine LORET précise qu'une nouvelle diapositive comparative sur quatre années a été ajoutée cette année afin de présenter la progression de cet indicateur.

Concernant les personnels titulaires, elle indique que le score demeure stable à 39/40 depuis 2022. Toutefois, certains ratios évoluent favorablement. Ainsi, l'écart global de rémunération, demeure défavorable aux femmes, mais est passé de 898 € en 2022 à 839 € en 2025.

Elle souligne une amélioration de l'indicateur relatif à l'effet de ségrégation des corps, qui mesure notamment la répartition des femmes selon les catégories hiérarchiques et au sein des différents corps. Elle prend l'exemple des enseignants-chercheurs, avec la répartition entre professeurs des universités et maîtres de conférences. L'effet démographique au sein des corps reste relativement stable, tout comme l'effet primes, jugé limité.

S'agissant de l'effet du temps partiel, Madame Delphine LORET indique qu'une amélioration du ratio est également constatée, liée à une diminution du recours au temps partiel parmi les femmes.

Concernant les personnels contractuels, elle observe également une réduction progressive des écarts de rémunération depuis 2022. L'écart global, demeure défavorable aux femmes, mais est passé de 212 € en 2022 à 194 € en 2025. Là encore, l'effet de ségrégation des corps constitue le principal facteur explicatif des écarts constatés.

Enfin, concernant l'indicateur relatif aux dix plus hautes rémunérations, Madame Delphine LORET rappelle qu'en 2022 seules deux femmes figuraient parmi les dix rémunérations les plus élevées. Depuis 2024, une stricte parité est atteinte avec cinq femmes et cinq hommes, situation maintenue en 2025.

La représentante FSU-PE indique que l'effet de ségrégation des corps ne s'améliore pas au regard des chiffres présentés.

La représentante UNSA relève une diminution du nombre de femmes titulaires alors que le nombre de femmes contractuelles augmente. Elle estime cette évolution préoccupante et demande quelles sont les « variables d'ajustement ». Elle souligne en outre que les titulaires hommes ont quant à eux augmenté.

Monsieur Éric DELABAERE indique que cette évolution concerne principalement les collègues BIATSS, pour lesquels la proportion de personnels contractuels est plus importante. Il précise que cette population est davantage féminisée que celle des enseignants-chercheurs, ce qui explique en partie la variation observée.

Le représentant FSU-PE constate une tendance croissante à la contractualisation à l'université, particulièrement sur les postes administratifs de catégorie C, catégorie au sein de laquelle les femmes sont majoritaires.

La représentante UNSA souligne que certains postes de catégorie C pourraient relever de la catégorie B, mais qu'aucun poste de catégorie B n'est proposé.

Madame Delphine LORET précise que, dans le détail des effectifs, ce n'est pas la catégorie C qui augmente mais principalement les catégories A et B. Elle rappelle que ces éléments figurent de manière détaillée dans le rapport social unique (RSU). Elle confirme que les femmes sont surreprésentées dans la catégorie C. Cependant, elle constate une diminution globale des agents de catégorie C.

Monsieur Éric DELABAERE ajoute que les évolutions observées traduisent également des effets de repyramidage des postes, visibles notamment dans les campagnes d'emploi, ainsi que les effets des listes d'aptitude exceptionnelles. Il indique que l'augmentation des personnels contractuels doit également être mise en parallèle avec les contrats de projets. Il souligne qu'une forte augmentation des contractuels de catégorie A est observée entre 2022 et 2025 : les effectifs passent de 268 à 285 hommes et de 340 à 383 femmes, en lien avec ces appels à projets. Il précise que les postes contractuels devraient diminuer en 2026 avec la fin de certains de ces projets.

Le représentant FO-ESR demande confirmation de l'augmentation des catégories A chez les titulaires.

Monsieur Éric DELABAERE confirme cette tendance et précise qu'elle concerne également les contractuels.

Le représentant FO-ESR constate que les plus petits salaires sont précarisés et que ce sont les femmes qui sont majoritairement concernées.

Madame Delphine LORET précise qu'au niveau des titulaires, une hausse relative est observée chez les hommes tandis qu'une baisse relative concerne les femmes. Elle rappelle qu'au sein des BIATSS contractuels, les recrutements restent majoritairement féminins, ce qui doit être mis en relation avec les données du RSU.

Monsieur Éric DELABAERE reprend les données relatives aux contractuels de catégorie A et souligne que, dans cette catégorie, la rémunération des femmes est supérieure à celle des hommes. Il indique en revanche que les catégories B et C présentent un léger différentiel défavorable aux femmes.

Madame Delphine LORET ajoute qu'une évolution positive semble amorcée.

Monsieur Éric DELABAERE reconnait également l'existence de ségrégations de corps, notamment parmi les cadres, tout en considérant que l'évolution engagée est positive.

La représentante UNSA revient sur les écarts de rémunération bruts entre les femmes et les hommes, qu'elle estime toujours très importants et dont l'évolution positive n'est pas visible.

Madame Delphine LORET rappelle que cet écart s'explique principalement par l'effet de ségrégation des corps et la répartition des femmes dans les catégories B et C. Elle indique que l'analyse détaillée montre des situations défavorables notamment pour les secrétaires administratifs, ou les adjoints administratifs, catégories qui restent très féminisées. Elle remarque que cette situation demeure également défavorable pour les ingénieurs de recherche et les enseignants-chercheurs, particulièrement au niveau des professeurs des universités (PR). Elle souligne néanmoins une progression de la part des femmes parmi les PR.

La représentante FSU-PE interroge alors l'intérêt de l'index égalité professionnelle et demande comment celui-ci guide concrètement la politique de l'Université en termes d'égalité femmes-hommes. Elle remarque qu'il serait intéressant de calculer l'indice d'avantage masculin.

Madame Delphine LORET tempère sur la remarque de l'inutilité de l'indice. Elle remarque que l'index permet notamment de mesurer les effets des politiques engagées, en particulier ceux liés à la loi de programmation de la recherche (LPR). Elle rappelle qu'entre 2022 et 2025, la part des femmes parmi les professeurs des universités est passée de 24 % à 28 %. Elle souligne également que l'index doit être mis en perspective avec le plan d'action pour l'égalité (PAE), présenté au sein de cette instance, lequel prévoit des mesures concrètes nécessitant des moyens humains et techniques importants.

Monsieur Éric DELABAERE précise également que les effets entre 2022 et 2025, du repyramidage et des recrutements de professeurs des universités contribuent à cette évolution. Il indique qu'un rééquilibrage plus significatif nécessiterait davantage de recrutements de femmes, notamment par le biais des comités de sélection, lesquels ne pourront intervenir qu'au rythme des départs à la retraite et donc de la libération des postes PR.

La représentante FSU-PE demande si cela signifie qu'il conviendrait d'inciter les professeurs des universités à partir à la retraite.

Monsieur Éric DELABAERE tempère cette interprétation en indiquant qu'un nombre croissant de collègues PR envisagent désormais de poursuivre leur activité au-delà de la limite d'âge.

La représentante FSU-PE estime que la saturation du plafond d'emploi par des recrutements contractuels limite les possibilités de recrutement de titulaires, notamment de femmes professeurs des universités. Elle considère que l'évolution actuelle demeure trop lente.

Monsieur Éric DELABAERE reconnait les limites de la situation actuelle et indique que l'amélioration du rééquilibrage dépendra des possibilités futures de création ou de libération de postes de professeurs

des universités. Il souligne que plusieurs départs à la retraite sont programmés dans les prochaines années et qu'ils constitueront un levier important.

La représentante FSU-PE insiste pour que soit calculé l'indice d'avantage masculin.

Madame Delphine LORET rappelle que l'index égalité ne concerne pas uniquement les salaires et que les calculs sont complexes et nécessitent du temps. Elle considère que les écarts observés traduisent un avantage structurel des hommes, mesurable non seulement en matière de rémunération mais également dans les processus d'avancement.

Le représentant FO-ESR estime que les échanges démontrent la pertinence de cet indicateur « d'indice d'avantage masculin ». Il souligne que ces mécanismes relèvent plus largement d'une construction sociale et culturelle dépassant le seul cadre universitaire, mais qu'il est nécessaire pour l'université d'agir et de se positionner.

Madame Delphine LORET remercie les collègues de la DPE pour la qualité du travail réalisé, elle rappelle que ce point n'est pas soumis au vote des représentants du personnel. Elle précise qu'il sera présenté au conseil d'administration et fera l'objet d'une publication sur le site internet de l'université avant le 30 septembre, conformément aux obligations réglementaires.

Les membres du CSA prennent acte de la présentation de l'index égalité professionnelle 2025 et de son évolution sur les quatre dernières années.

3– Réimplantation du Comité d'éthique recherche UA-modification du RI (vote)

Monsieur Philippe LERICHE donne la parole à Monsieur Christian LEGROS, référent intégrité scientifique et enseignant-chercheur à l'IUT Angers-Cholet depuis 2004, afin de présenter le projet de réimplantation d'un comité d'éthique de la recherche à l'Université d'Angers. Il est accompagné de Madame Florence PRUDHOMME, directrice du service des affaires institutionnelles, et de Madame Bénédicte GIRAULT, directrice du service de la recherche. Monsieur Christian LEGROS remercie également Madame Solène JOUCLA pour son travail sur ce projet.

Monsieur Christian LEGROS rappelle qu'en France, les recherches biomédicales impliquant la personne humaine sont encadrées par une législation spécifique, la loi dite « Jardé », et soumises à l'avis des Comités de Protection des Personnes (CPP). Il précise qu'un certain nombre de projets de recherche impliquant des personnes humaines (RIPH) ne relèvent toutefois pas du champ de cette loi. Dans ce contexte, la mise en place d'un Comité d'éthique de la recherche (CER) apparaît nécessaire afin de rendre des avis éthiques consultatifs sur ce type de recherches.

Il indique que ce comité vise à préserver plusieurs principes fondamentaux dans les activités de recherche, notamment l'autonomie des chercheurs ainsi que l'intégrité et la protection des personnes participantes. Il rappelle en particulier l'importance du consentement libre et éclairé des participants. Il évoque également le principe de non-malfaisance, qui implique une obligation morale de protection des personnes impliquées dans les projets de recherche. Enfin, il souligne que les pratiques éthiques recouvrent également une exigence de justice, d'équité et d'impartialité.

Monsieur Christian LEGROS rappelle que les projets européens (ANR) nécessitent systématiquement un avis éthique préalable dans le cadre des réponses aux appels à projets. De même, les éditeurs

scientifiques exigent fréquemment, lors des publications, la mention d'un avis éthique et du numéro de référence du comité concerné.

Il retrace ensuite l'historique du dispositif. En 2018, le dispositif législatif a évolué, et sous l'impulsion de Monsieur Philippe SIMONEAU, alors Vice-Président Recherche, un premier comité d'éthique de la recherche a été créé à l'Université d'Angers. En 2021, cette compétence a été transférée à la COMUE Angers-Le Mans jusqu'à sa dissolution en décembre 2025. Il précise que durant cette période, le comité examinait environ cinq dossiers tous les deux mois. Monsieur Christian LEGROS souligne l'augmentation progressive du nombre de saisines sur cette période et estime que les besoins continueront à croître dans les prochaines années, justifiant ainsi la réimplantation du CER à l'Université d'Angers.

Madame Bénédicte GIRAULT indique que la dissolution de la COMUE en octobre 2025 a conduit à la création du nouveau CER, présenté ce jour. Elle précise que la composition proposée reprend, dans un premier temps, celle de l'ancien comité d'éthique de la COMUE afin de conserver les compétences et l'expérience des membres déjà impliqués. Elle indique qu'il convient pour cela de modifier le règlement intérieur de l'Université d'Angers.

Madame Bénédicte GIRAULT précise que les missions du comité d'éthique seront détaillées dans un règlement intérieur spécifique qui est en cours d'élaboration. Celui-ci prévoira notamment des actions de sensibilisation de la communauté universitaire et des partenaires aux questions d'éthique de la recherche, en complément des actions déjà conduites par le référent intégrité scientifique et le référent déontologie.

Elle indique que le CER aura pour mission d'étudier et d'évaluer les dossiers soumis afin de rendre un avis consultatif éclairé sur les aspects éthiques des projets de recherche ainsi que sur certains protocoles utilisés dans ce cadre. Les projets concernés pourront être individuels ou collectifs et en dehors de la loi Jardé. Elle précise également que le règlement intérieur spécifique rappellera que le comité ne pourra pas examiner des recherches déjà commencées et qu'aucun avis rétroactif ne pourra être rendu. Elle indique également que le fonctionnement sera dans la continuité du précédent CER.

Le représentant FSU-PE interroge les modalités permettant d'orienter les chercheurs soit vers un Comité de Protection des Personnes (CPP), soit vers un Comité d'éthique de la recherche (CER).

Madame Bénédicte GIRAULT indique qu'il appartiendra au CER d'évaluer l'acceptabilité éthique des projets au regard de leurs implications liées à la conduite de la recherche, aux résultats attendus et à leurs conséquences potentielles pour la société. Elle précise que le comité veillera particulièrement à la protection des droits, de la dignité, de la sécurité et du bien-être des participants, notamment lorsqu'il s'agit de publics vulnérables.

Madame Bénédicte GIRAULT précise que cette procédure d'orientation est déjà connue des chercheurs. Elle indique que la saisine du comité repose sur le volontariat de chercheurs et qu'un outil informatique permet un aiguillage préalable des projets vers un CPP, un CER ou l'absence de nécessité de saisine. Un dossier de saisine est téléchargeable en ligne. Elle envisage un délai minimal d'instruction de trois semaines avant la tenue de la séance du CER concernée.

La représentante UNSA demande que soit reprécisé les partenaires du CER.

Concernant la composition du CER, Madame Bénédicte GIRAULT indique que la composition issue de la COMUE sera reprise dans un premier temps. Elle souligne toutefois que, dans le règlement intérieur

proposé, l'Université du Mans n'est pas désignée comme partenaire extérieur, ce qui permet de préserver l'autonomie de l'Université d'Angers dans le pilotage du CER.

Le représentant FSU-PE demande si le CER doit être saisi en matière d'expérimentation animale.

Monsieur Christian LEGROS répond qu'en matière d'implication d'animaux, le comité d'éthique d'expérimentation animale est compétent. Le CER est compétent quant à lui sur les recherches impliquant des personnes humaines (RIPH).

Monsieur Christian LEGROS indique que l'ensemble des critères est analysé par le comité, notamment ceux relatifs à la constitution des cohortes de participants. Il précise qu'il est ainsi vérifié que certaines catégories de personnes sensibles ou vulnérables puissent être exclues des études lorsque leur participation n'apparaît pas éthiquement acceptable. Le consentement des participants doit être libre et éclairé et leurs droits protégés.

Le représentant FSU-PE demande pourquoi les projets déjà commencés ne peuvent pas être évalués par le Comité d'éthique de la recherche.

Madame Bénédicte GIRAULT rappelle que le CER ne peut examiner des recherches déjà engagées afin de ne pas compromettre des travaux en cours.

Monsieur Christian LEGROS ajoute que, dans le cas des projets déjà engagés, une évaluation éthique a postériori pourrait avoir un impact négatif tant sur la recherche elle-même que sur les données déjà recueillies. Il ajoute qu'une telle situation pourrait également laisser penser que les chercheurs n'ont pas pris en compte les considérations éthiques dès la conception du projet. Il tempère néanmoins ses propos en rappelant que, dans la majorité des recherches, notamment européennes, l'avis éthique constitue une exigence préalable intégrée dès l'origine au cahier des charges des projets.

La représentante UNSA demande si une facturation des établissements extérieurs est envisagée, notamment pour les établissements relevant de la convention de coordination territoriale (CCT).

Madame Bénédicte GIRAULT rappelle que le fonctionnement du comité d'éthique représente un coût pour l'université, tant en temps qu'en mobilisation de personnels administratifs. Elle précise que l'instruction d'un dossier nécessite notamment la désignation de deux évaluateurs et implique également un travail administratif important de préparation et de suivi des dossiers. Cette mobilisation pourrait donc, à terme, faire l'objet d'une refacturation, au moins auprès des partenaires extérieurs.

Concernant les partenaires relevant de la convention de coordination territoriale (CCT), Monsieur Philippe LERICHE rappelle que ces établissements sont rattachés à différents laboratoires pouvant eux-mêmes dépendre d'autres universités et qu'ils peuvent donc également solliciter d'autres comités d'éthique. Il souligne l'intérêt pour l'Université d'Angers de disposer de son propre CER, tant en matière d'autonomie que de développement des partenariats et des projets de recherche. Il considère toutefois que le coût administratif généré par cette activité doit être compensé financièrement et que cette charge doit être répartie de manière équitable entre les partenaires extérieurs.

La représentante FSU-PE interroge sur les modalités d'information des chercheurs quant à la nécessité de solliciter l'avis du CER avant le démarrage d'une recherche et notamment concernant les doctorants.

Monsieur Christian LEGROS indique que l'information est diffusée au moyen d'un outil web comportant une page dédiée au CER. Cette page présente l'ensemble des informations nécessaires relatives aux situations dans lesquelles le comité doit être saisi, notamment dans le cadre de la formation doctorale. Il précise qu'une formation obligatoire relative à l'éthique et à la recherche est dispensée aux doctorants. Il souligne qu'au-delà de ces actions de formation et d'information, les directeurs et directrices de thèse ont également une responsabilité de sensibilisation de leurs doctorants sur les questions éthiques liées aux projets impliquant des personnes humaines.

Monsieur Christian LEGROS revient ensuite sur la distinction entre les compétences du CPP et celles du CER. Il indique que les outils mis à disposition permettent d'identifier clairement l'instance compétente à saisir. Il ajoute que la participation de partenaires extérieurs au sein du CER présente un intérêt important en permettant l'apport d'expertises complémentaires et de regards différents sur les projets étudiés.

La représentante FSU-PE revient sur le document de séance présentant les modifications proposées du règlement intérieur et demande des précisions complémentaires sur ces évolutions.

Madame Florence PRUDHOMME prend la parole afin de présenter le volet juridique du projet. Elle indique que l'objectif poursuivi est de réintégrer le Comité d'éthique de la recherche au sein de l'Université d'Angers.

10h42 : Départ de Monsieur Alain PAGANO, représentant du personnel.

Elle précise que la modification proposée consiste à réintroduire le CER dans le règlement intérieur de l'établissement en l'ajoutant à la liste des commissions permanentes de l'université, ce qui implique une modification de l'article 2.4 du règlement intérieur. Elle rappelle que les membres du CSA sont sollicités sur ce point et que le Conseil d'administration de juin sera appelé à valider définitivement cette modification.

Madame Florence PRUDHOMME revient ensuite sur l'article 2.4.13 relatif à la composition du CER. Elle rappelle que cet article avait permis le transfert de compétence à la COMUE et qu'il est désormais proposé de réintégrer cette compétence au sein de l'université en rétablissant l'ensemble des dispositions nécessaires au fonctionnement de cette commission permanente, notamment celles relatives à son rôle et à sa composition.

10h55 : Arrivée de Madame Lynda LECAUDEY, représentante du personnel.

Elle précise ensuite les dispositions transitoires prévues jusqu'au renouvellement des conseils centraux et des commissions permanentes en 2028. Elle indique que le maintien des membres issus de l'Université du Mans permet de conserver la composition actuelle pour des raisons pratiques et afin de garantir une mise en œuvre opérationnelle du CER dès le mois de septembre prochain. Elle précise qu'il sera ensuite procédé aux élections prévues. Elle précise également qu'en cas de vacance d'un siège, la Présidente de l'université procédera à la désignation d'un remplaçant sur proposition de la vice-présidente Recherche.

Madame Florence PRUDHOMME souligne que la principale évolution de cette modification réside dans la volonté de redonner à l'Université d'Angers une pleine autonomie dans le pilotage du CER, tout en maintenant la possibilité de s'associer à des partenaires extérieurs mais de pouvoir néanmoins fonctionner, si nécessaire, de manière propre.

Elle précise enfin que le règlement intérieur spécifique du comité, en cours d'élaboration, définira les modalités de saisine et de fonctionnement du CER et qu'il sera soumis à la Commission de la recherche. Elle rappelle que le rôle du comité demeure avant tout la protection des personnes participant aux recherches, notamment les plus vulnérables.

La représentante FSU-PE interroge quant à la personne chargée de la fonction de déléguée à la protection des données de l'Université d'Angers.

Madame Florence PRUDHOMME indique que cette fonction est assurée par Madame Marion AMAND.

Aucune autre remarque n'étant formulée, Monsieur Philippe LERICHE propose de procéder au vote. La proposition est adoptée à l'unanimité des voix :

FO-ESR : 0 contre, 0 abstention, 1 pour
FSU-PE : 0 contre, 0 abstention, 4 pour
UNSA : 0 contre, 0 abstention, 2 pour
Sud Education & CGT : 0 contre, 0 abstention, 0 pour

Madame Bénédicte GIRAULT informe ensuite les représentants des impacts envisagés sur les services dans le cadre de la mise en place du CER. Elle indique que plusieurs services centraux seront mobilisés, notamment le SAI, la DRIED, la DAF ainsi que l'Agence Comptable. Elle indique que la rédaction du règlement intérieur du CER est en cours.

Elle revient également sur les missions prévues durant la phase transitoire, notamment la création et la mise à jour du site internet, l'organisation des premières séances ainsi que le suivi des dossiers. Elle indique qu'une réflexion sera engagée à plus long terme sur la possibilité de facturer la charge administrative liée à la gestion des dossiers extérieurs. Elle précise qu'une dizaine de dossiers sont actuellement en attente d'évaluation. Elle rappelle enfin que chaque séance devrait permettre l'étude d'environ cinq dossiers, avec un objectif annuel compris entre vingt et trente dossiers traités.

Madame Elodie LEBASTARD présente enfin le calendrier prévisionnel des différentes instances en vue d'une mise en œuvre effective du CER à compter de la rentrée de septembre 2026.

Monsieur Philippe LERICHE remercie l'ensemble des participants à ce projet ; il donne ensuite la parole à Madame Florence PRUDHOMME afin de présenter le point relatif aux élections professionnelles 2026.

4– Elections professionnelles 2026-recours au vote électronique (information)

Madame Florence PRUDHOMME indique que ce point, initialement soumis au vote lors de la convocation du CSA, est finalement présenté pour information uniquement. Elle précise qu'un décret ministériel intervenu le 30 avril 2026 a consacré le vote électronique comme modalité de vote de droit commun exclusive pour l'ensemble des élections professionnelles de 2026, en l'étendant notamment aux élections des commissions paritaires d'établissement (CPE), rendant ainsi sans objet le vote initialement prévu sur ce point.

Madame Florence PRUDHOMME rappelle que cette présentation intervient dans le cadre de l'information générale relative au processus électoral. Elle indique que l'Université d'Angers est accompagnée par le ministère dans l'organisation de ces élections professionnelles. Elle rappelle que la

date du scrutin est fixée au 10 décembre 2026 et que les opérations de vote électronique se dérouleront sur une période continue de huit jours, du 3 au 10 décembre 2026.

Elle précise ensuite que l'Université d'Angers a adhéré au groupement de commande proposé par le ministère afin de bénéficier d'une solution de vote électronique mutualisée, hébergée sur la plateforme ministérielle. Elle souligne que cette solution unique pour l'ensemble des scrutins ministériels et d'établissement constitue une simplification pour les électeurs. Elle indique enfin que le prestataire retenu dans le cadre du marché ministériel est la société *Voxaly Docaposte* et que le financement de cette solution est intégralement pris en charge par le ministère.

5– Elections professionnelles 2026-information sur le nombre de représentants aux instances (CSA/CPE/CCPANT) et la part F/H dans les listes (CSA/CPE) (information)

Madame Florence PRUDHOMME aborde ensuite le point d'information relatif au nombre de représentants aux différentes instances électives (CSA, CPE et CCPANT) ainsi qu'à la répartition femmes/hommes applicable aux listes de candidatures pour le CSA et la CPE.

Elle rappelle que les données relatives à la répartition femmes/hommes dans les effectifs de l'établissement ont déjà été présentées lors du précédent CSA. Elle précise que ces éléments ont fait l'objet d'une officialisation par voie d'arrêtés.

Madame Florence PRUDHOMME revient ensuite sur les modalités de constitution des listes de représentants et précise les règles de répartition et de calcul applicables.

Concernant le Comité social d'administration (CSA), elle indique que l'Université d'Angers se situe déjà au maximum prévu par la cartographie réglementaire avec 10 représentants titulaires et 10 représentants suppléants. Elle rappelle que la composition des listes doit refléter la proportion de femmes et d'hommes présents dans les effectifs de l'établissement, soit 55,21 % de femmes et 44,79 % d'hommes.

Elle souligne la difficulté pratique de traduction de ces pourcentages dans les listes électorales. Elle précise que, pour le CSA, les listes peuvent comporter 14, 16, 18 ou 20 candidatures titulaires et suppléantes confondues, avec un maximum de 20 candidatures et un minimum de 2/3, organisées sous forme d'unions de paires de candidatures. Elle rappelle les règles applicables selon le nombre de candidatures déposées :

- si la liste comporte 14 candidatures, elle doit présenter 7 femmes et 7 hommes ou 8 femmes et 6 hommes ;
- si la liste comporte 16 candidatures, elle doit présenter 8 femmes et 8 hommes ou 9 femmes et 7 hommes ;
- si la liste comporte 18 candidatures, elle doit présenter 9 femmes et 9 hommes ou 10 femmes et 8 hommes ;
- si la liste comporte 20 candidatures, elle doit présenter 11 femmes et 9 hommes ou 12 femmes et 8 hommes.

Concernant la Commission paritaire d'établissement (CPE), Madame Florence PRUDHOMME rappelle que l'élection se déroule au scrutin de liste et que chaque liste doit comporter autant de noms qu'il y a de sièges à pourvoir, titulaires et suppléants, selon les différentes catégories représentées (ITRF, AENES et

BIB, catégories A, B et C). Elle précise que la répartition des sièges varie selon les catégories, avec un à deux représentants titulaires et un à deux suppléants par collège.

Elle indique également que les listes de candidatures doivent respecter la représentation équilibrée entre les femmes et les hommes conformément aux proportions constatées dans les effectifs de chaque catégorie. Les taux de représentation féminine demeurent globalement majoritaires dans l'ensemble des catégories concernées, avec des parts variant selon les filières et catégories entre environ 58 % et 81 % de femmes.

Madame Florence PRUDHOMME revient ensuite sur les modalités prévues pour la Commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents non titulaires (CCPANT). Elle précise que cette élection se déroule au scrutin de sigle, c'est-à-dire que les électeurs votent pour le sigle d'une organisation syndicale. Le nombre de voix obtenues par chaque organisation détermine ensuite le nombre de sièges qui lui est attribué, l'organisation syndicale procédant ensuite librement à la désignation de ses représentants titulaires et suppléants dans un délai de quinze jours suivant la proclamation des résultats.

Elle indique que la répartition des sièges à la CCPANT est la suivante :

- 7 représentants titulaires et 7 représentants suppléants du personnel ;
- 3 sièges titulaires et 3 sièges suppléants relevant de l'équivalent catégorie A ;
- 2 sièges titulaires et 2 sièges suppléants relevant de l'équivalent catégorie B ;
- 2 sièges titulaires et 2 sièges suppléants relevant de l'équivalent catégorie C.

Madame Florence PRUDHOMME rappelle enfin que l'ensemble des opérations électorales demeure strictement encadré réglementairement et donnera lieu à la prise des arrêtés nécessaires.

6– Bilan des attributions de la Prime C3 (information)

Monsieur Éric DELABAERE présente le bilan des attributions de la composante individuelle C3 du RIPEC pour la période 2023-2025.

Il commente les données relatives à la répartition des primes par corps et par genre, conformément aux lignes directrices de gestion (LDG).

Corps	Effectifs genrés au 31/12/2024	Cibles théoriques (LDG) base effectifs 31/12/2024	Attributions sur 3 ans 2023-2025
MCF	67,07 % Dont 45,54 % F / 54,46 % H	114,02 Dont 51,92 F / 62,10 H	108 Dont 54 F / 54 H
PU	32,93 % Dont 28,48 % F / 71,52 % H	55,98 Dont 15,94 F / 40,04 H	62* Dont 15 F / 47 H*
Total	100 % Dont 39,92 % F / 60,08 % H	170* Dont 67,86 F / 102,14 H	170* Dont 69 F / 101 H

Monsieur Éric DELABAERE précise que cette répartition a été réalisée conformément aux lignes directrices de gestion de l'établissement. Il souligne que le ratio appliqué repose sur les effectifs des corps et non sur le nombre de candidatures déposées. Il rappelle également que, conformément aux dispositions réglementaires, la décision finale relève de la présidente ou du président de l'université, sur la base des avis émis par les membres du CAC-R, des avis du CNU ainsi que des LDG de l'établissement.

Il indique qu'au total, 170 attributions ont été prononcées sur la période 2023-2025. Parmi celles-ci, 39,92 % concernent des dossiers portés par des femmes et 60,08 % des dossiers portés par des hommes. Concernant la répartition par corps, les maîtres de conférences représentent la majorité des bénéficiaires tandis que les professeurs des universités représentent une part plus limitée des attributions.

Monsieur Éric DELABAERE observe que les cibles théoriques fixées par les LDG ont globalement été respectées, avec un léger avantage en faveur des dossiers portés par des femmes.

Il souligne également que l'écart initial observé entre les traitements des dossiers des maîtres de conférences (MCF) et ceux des professeurs des universités (PR) a commencé à être résorbé grâce à la dissociation opérée à partir de 2024 lors des travaux du CAC-R entre les dossiers relevant de chaque corps. Il considère toutefois que ce travail de rééquilibrage et d'amélioration doit encore être poursuivi.

La représentante FSU-PE relève que, malgré les améliorations apportées, l'impact du dispositif demeure encore défavorable aux maîtres de conférences au regard des cibles théoriques attendues.

Monsieur Éric DELABAERE reprend les éléments précédemment exposés en indiquant que le biais constaté lors de la première campagne de 2023 fait progressivement l'objet d'un rééquilibrage depuis 2024. Il précise par ailleurs que les astérisques figurant dans le tableau signalent l'intégration des situations de mobilité interne dans le calcul des attributions.

Sur la demande de la représentante FSU-PE, Monsieur Éric DELABAERE indique que le chiffre de 170 attributions ne constitue pas un plafond intangible. Il précise qu'une diminution du montant unitaire de la prime, actuellement fixé à 4 300 euros et dont le plancher peut être diminué jusqu'à 3500 euros, pourrait éventuellement permettre d'augmenter légèrement le nombre de bénéficiaires. L'autre possibilité pour atteindre les cibles serait de diminuer les nombres de titulaires, ce qui n'est pas envisageable.

La représentante FSU-PE demande si la répartition femmes/hommes parmi les candidatures déposées pourrait également être communiquée.

Monsieur Éric DELABAERE rappelle que les débats antérieurs avaient conduit à retenir un principe de répartition fondé sur les effectifs des corps et non sur le volume des candidatures.

Monsieur Éric DELABAERE présente ensuite la synthèse des primes individuelles attribuées par sections CNU sur la période 2023-2025.

CNU	Effectifs genrés au 31/12/2024	Cibles théoriques (LDG) base effectifs 31/12/2024	Attributions sur 3 ans 2023-2025
01-06	20,96 % Dont 46,67 % F / 53,33 % H	35,63 Dont 16,63 F / 19,00 H	34 Dont 17 F / 17 H
07-24 & 71	28,14 % Dont 54,61 % F / 45,39 % H	47,84 Dont 26,13 F / 21,71 H	44 Dont 25 F / 19 H
25-36 & 60-69	43,31 % Dont 25,35 % F / 74,65 % H	73,63 Dont 18,67 F / 54,96 H	80 Dont 23 F / 57 H
85-92	7,58 % Dont 50,00 % F / 50,00 % H	12,89 Dont 6,44 F / 6,44 H	12 Dont 4 F / 8 H
Total	100 % Dont 39,92 % F / 60,08 % H	170 Dont 67,86 F / 102,14 H	170 Dont 69 F / 101 H

À l'analyse de ces éléments, Monsieur Éric DELABAERE estime que le bilan global apparaît cohérent au regard des grands groupes disciplinaires représentés.

En réponse à une interrogation des représentants, il précise que les critères pris en compte dans l'examen des dossiers sont multiples et que l'analyse conduite cette année a permis d'aboutir aux résultats présentés sans qu'un rééquilibrage majeur ne soit nécessaire.

Le représentant FSU-PE demande comment sont concrètement effectuées les attributions, et notamment si des changements sont intervenus dans l'algorithme d'attribution et le calcul des points.

Monsieur Éric DELABAERE rappelle brièvement la procédure et la méthodologie appliquées. L'algorithme mis en place n'a pas été modifié et est utilisé comme une aide à la décision. Il indique que les membres du CAC-R s'appuient largement sur les évaluations et les notes produites par les sections du CNU afin d'orienter leurs décisions notamment sur l'activité scientifique.

Le représentant FSU-PE demande s'il serait envisageable de publier ces données à destination de l'ensemble des enseignants-chercheurs, notamment les éléments relatifs aux algorithmes ou outils d'aide à la décision utilisés dans le cadre des arbitrages.

Monsieur Éric DELABAERE répond que ces données peuvent effectivement être communiquées, notamment aux directions de composantes, et précise qu'il a déjà procédé à ce type de transmission lorsque cela lui a été demandé.

Le représentant FO-ESR demande si des réévaluations interviennent systématiquement en fin de procédure lorsque les candidats mentionnent une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

Monsieur Éric DELABAERE indique que les situations de RQTH sont prises en compte par les rapporteurs dans l'analyse des dossiers et rappelle que le CNU joue également un rôle dans cette prise en considération.

Le représentant FO-ESR rappelle que cette prise en compte constitue une obligation et que les candidats bénéficiant d'une RQTH doivent pouvoir bénéficier d'une réévaluation de leur dossier à la lumière des incidences de leur handicap sur la réalisation de leurs missions. Le président du Cac-Restreint doit reprendre, à la fin de l'évaluation de l'ensemble des dossiers, ceux mentionnant une RQTH et procéder, avec les membres du jury, à la réévaluation systématique dans l'évaluation et dans le classement.

Monsieur Éric DELABAERE reconnaît que la procédure demeure encore perfectible sur ce point.

Aucune remarque n'étant soulevée, Monsieur Philippe LERICHE propose d'aborder le point 7.

7– Promotion des enseignants-chercheurs : taux de promotion et bilan (information)

Monsieur Éric DELABAERE présente ensuite le point relatif aux promotions des enseignants-chercheurs, portant à la fois sur les taux de promotion applicables et sur le bilan des campagnes menées.

Il rappelle en préambule les principes généraux encadrant les promotions de grade des enseignants-chercheurs. Il précise que les promotions sont attribuées au prorata du contingent national fixé en fonction

du nombre de personnels promouvables. Il rappelle également que la moitié des possibilités de promotion relève de la compétence du Conseil national des universités (CNU).

Monsieur Éric DELABAERE présente ensuite les taux « promus/promouvables » applicables pour l'année 2026. Il indique que :

- l'accès à la hors classe des maîtres de conférences est fixé à 10 % ;
- l'accès à l'échelon exceptionnel de la hors classe des maîtres de conférences est également fixé à 10 %, tout en précisant que ce taux peut varier selon les départs et les réaffectations de contingents;
- l'accès à la première classe des professeurs des universités est fixé à 18 % ;
- l'accès à la classe exceptionnelle 1 des professeurs des universités est fixé à 15 % ;
- l'accès à la classe exceptionnelle 2 des professeurs des universités est fixé à 15 %.

Monsieur Éric DELABAERE revient ensuite sur les lignes directrices de gestion (LDG) du ministère. Il souligne que le ministère veille à ce que la répartition des promotions corresponde à la part respective des femmes et des hommes parmi les personnels promouvables. Il insiste sur le fait que cette logique repose exclusivement sur les personnels promouvables et non sur une analyse plus globale des inégalités éventuelles de carrière entre les femmes et les hommes.

La représentante FSU-PE observe qu'une telle logique conduit mécaniquement à considérer que l'augmentation du nombre de femmes recrutées entraînerait, à terme, une augmentation du nombre de femmes promouvables. Elle conclut qu'il faut donc recruter plus de femmes.

Monsieur Éric DELABAERE indique ensuite qu'au niveau local, l'établissement applique naturellement les orientations ministérielles mais qu'il accorde également une attention particulière à l'activité exercée au sein de l'établissement, notamment en matière d'investissement pédagogique, d'engagement collectif, d'activités administratives, de responsabilités de direction ainsi que de pilotage de structures de recherche.

Monsieur Éric DELABAERE aborde ensuite le bilan consolidé des promotions sur la période 2023-2025. Il indique qu'au total, 108 promotions ont été accordées, que ce soit par la voie nationale du CNU ou par la voie locale.

Il présente le tableau récapitulatif des promotions par grade et par genre :

2023-2025	Promus et promues (y compris voie spécifique)			Cibles LDG MESR (% promouvables)		
	F	H	Total	F	H	Total
MCF HC	17	19	36	15.9	20.1	36
MCF HCE	5	10	15	5.8	9.2	15
PR1C	7	19	26	8.1	17.9	26
PRCE1	7	12	19	5.1	13.9	19
PRCE2	3	9	12	2.6	9.4	12
Total	39	69	108	37.5	70.5	108

Monsieur Éric DELABAERE détaille ensuite les résultats par grade.

Concernant les promotions à la hors classe des maîtres de conférences, il indique que 17 femmes et 19 hommes ont été promus, pour un total de 36 promotions. Il précise que l'application stricte des LDG aurait conduit à une cible théorique de 16 femmes et 20 hommes, ce qui place l'établissement légèrement au-dessus de la cible attendue pour les femmes.
S'agissant de l'accès à l'échelon exceptionnel de la hors classe des maîtres de conférences, 5 femmes et 10 hommes ont été promus, alors que l'application des LDG aurait conduit à une cible théorique de 6 femmes et 9 hommes.
Pour l'accès à la première classe des professeurs des universités, 7 femmes et 19 hommes ont été promus, avec une cible théorique de 8 femmes et 18 hommes.
Concernant l'accès à la classe exceptionnelle 1 des professeurs des universités, 7 femmes et 12 hommes ont été promus, alors que la cible théorique était de 5 femmes et 14 hommes.
Enfin, pour l'accès à la classe exceptionnelle 2 des professeurs des universités, 3 femmes et 9 hommes ont été promus, conformément à la cible théorique fixée à 3 femmes et 9 hommes.

Monsieur Éric DELABAERE constate qu'au total, 39 femmes et 69 hommes ont été promus sur la période, alors que la cible théorique établie selon les LDG s'élevait à 37,5 femmes et 70,5 hommes.

Il considère ainsi que le bilan apparaît globalement satisfaisant au regard de la répartition femmes/hommes.

La représentante FSU-PE indique qu'il aurait été intéressant de disposer non seulement des taux actuels mais également de leur évolution sur plusieurs années afin de mieux apprécier les tendances.

Monsieur Éric DELABAERE répond que les taux réglementaires fixés par le ministère ont été publiés sur l'espace dédié de l'instance.

Monsieur Éric DELABAERE présente ensuite la déclinaison des promotions par groupes CNU.

2023-2025	CNU 01-06	CNU 07-24 & 70-74	CNU 25-36 & 60-69	CNU 85-92	Total
Nbr promou. (cumul)	149 62F / 87H	189 99F / 90H	342 73F / 269H	41 19F / 22H	721 253F / 468H
% promou.	20.7% 41.6% F / 58.4% H	26.2% 52.4% F / 47.6% H	47.4% 21.3% F / 78.7% H	5.7% 46.3% F / 53.7% H	100% 35.1% F / 64.9% H
Nbr candid. (cumul)	75 32F / 43H	89 46F / 43H	160 29F / 131H	17 6F / 11H	341 113F / 228H
% candid.	22.0% 42.7% F / 57.3% H	26.1% 51.7% F / 48.3% H	46.9% 18.1% F / 81.9% H	5.0% 35.3% F / 64.7% H	100% 33.1% F / 66.9% H
Nbr promu. (cumul)	23 10F / 13H	33 15F / 18H	46 12F / 34H	6 2F / 4H	108 39F / 69H
% promu.	21.3% 43.5% F / 56.5% H	30.6% 45.5% F / 54.5% H	42.6% 26.1% F / 73.9% H	5.6% 33.3% F / 66.7% H	100% 36.1% F / 63.9% H

Monsieur Éric DELABAERE précise que les données présentées correspondent à des cumuls sur trois années et qu'une même personne peut apparaître plusieurs fois dans les effectifs de promouvables lorsqu'elle est éligible plusieurs années consécutives.

Il indique ainsi que le groupe CNU 01-06 représentait 20,7 % des personnels promouvables et finalement 21,3 % des personnels promus. Le groupe CNU 07-24 & 70-74 représentait 26,2 % des promouvables et 30,6 % des promus. Le groupe CNU 25-36 & 60-69 représentait 47,4 % des promouvables et 42,6 % des promus. Enfin, le groupe CNU 85-92 représentait 5 % des promouvables et 5,6 % des promus. Il souligne que le détail de la répartition femmes/hommes est également indiqué pour chacun des groupes.

Monsieur Éric DELABAERE considère que ces résultats reflètent en grande partie les décisions prises au niveau du CNU, sur lesquelles l'établissement dispose de peu de marges de manœuvre, hormis la possibilité de procéder à certains rééquilibrages dans le cadre de la voie locale, notamment au regard de la répartition femmes/hommes et des spécificités disciplinaires.

Le représentant FSU-PE observe que les sections du CNU ne prennent pas nécessairement en considération le type d'établissement dans lequel les enseignants-chercheurs exercent leurs activités de recherche, ce qui pourrait expliquer certaines disparités entre groupes disciplinaires. Il souligne par ailleurs que l'Université d'Angers demeure un établissement sous-doté en enseignants-chercheurs.

La représentante FSU-PE demande s'il est possible de disposer d'un bilan équivalent pour les enseignants du second degré.

Monsieur Éric DELABAERE répond que certains de ces éléments relèvent davantage du rectorat que de l'établissement lui-même. Il propose qu'une présentation plus détaillée de ces données soit réalisée lors d'une prochaine commission second degré et que ces éléments soient également communiqués au CSA.

La représentante FSU-PE demande enfin s'il serait possible de disposer d'un point d'information sur l'avancée du dialogue engagé entre le rectorat et l'établissement, notamment concernant une meilleure transparence des déroulements de l'avancée de carrière et des promotions de grade des enseignants.

Monsieur Éric DELABAERE indique que les critères appliqués par le rectorat sont très automatiques. Il envisage de présenter les éléments à sa disposition lors de la prochaine commission second degré pour les promotions de carrière. Il propose qu'un rappel de ces éléments intervienne lors d'un prochain CSA.

8- Questions diverses

Madame Elodie LEBASTARD présente la question diverse des représentants du personnel relative à la participation des représentants des personnels aux différents groupes de travail mis en place dans le cadre du projet « Administration Nexus », en particulier sur son volet ressources humaines.

Elle rappelle tout d'abord la composition des groupes de travail déjà constitués en reprenant le tableau présenté en document de séance.

Concernant la question des représentants sur le groupe de travail relatif à la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT), elle précise qu'il s'agit à ce stade d'un premier groupe de travail appelé à être complété par des sous-groupes thématiques. Cette première réunion avait principalement pour objectif des échanges d'informations et un travail de réflexion collective.

S'agissant ensuite de l'objectif opérationnel n°18 intitulé « Développer une politique RH et managériale au service des personnels de l'établissement », Madame Elodie LEBASTARD indique qu'un certain nombre de groupes de travail sont déjà engagés.

Concernant le groupe relatif aux promotions en CDI, elle précise que deux représentants siégeant au CSA y participent ainsi que cinq représentants de la CCPANT.

La représentante FSU-PE demande si ce groupe de travail correspond à une réflexion sur un dispositif assimilable à une forme de liste d'aptitude ou de promotion en CDI.

Madame Elodie LEBASTARD confirme que l'objet du groupe de travail vise à réfléchir à la mise en place d'un tel dispositif.

Elle évoque ensuite le groupe de travail consacré aux revalorisations indemnitaires des personnels BIATSS, notamment autour de la réflexion relative à la création d'une prime de remplacement. Elle indique que trois représentants du CSA y participent.

Elle précise également que d'autres groupes de travail sont en cours d'élaboration. Elle indique que les travaux ont été priorisés afin d'avancer en premier lieu sur les promotions CDI et les revalorisations indemnitaires.

Le représentant FSU-PE interroge alors l'administration sur la notion de « prime d'intéressement ».

Madame Elodie LEBASTARD précise qu'il s'agit davantage d'une réflexion autour d'une compensation financière qui permettrait de reconnaître les investissements ponctuels et exceptionnels des agents.

Monsieur Éric DELABAERE apporte des précisions complémentaires. Il indique que la réflexion engagée porte notamment sur les dispositifs existants de type CIA (complément indemnitaire annuel) pour les personnels BIATSS. Il rappelle que cette question avait déjà été discutée en 2017 et qu'à cette époque le choix avait été fait de ne pas mettre en place ce dispositif au sein de l'établissement. Il explique toutefois que certaines situations récentes ont conduit à rouvrir la réflexion, notamment lorsque des personnels BIATSS ont dû fournir un investissement exceptionnel sans qu'aucune reconnaissance indemnitaire spécifique ne puisse être mise en place, contrairement à certaines possibilités existant pour les enseignants-chercheurs via les heures complémentaires ou les référentiels d'activités. Monsieur Éric DELABAERE souligne qu'à ce stade il ne s'agit que d'une interrogation ouverte, plusieurs dispositifs pouvant être envisagés. Il précise qu'aucune décision n'est arrêtée et que ces sujets nécessitent encore des discussions approfondies.

Il indique ensuite que la question de la cotation des postes s'inscrit dans un travail plus large sur l'IFSE.

La représentante UNSA rappelle que certains agents de catégorie B sont amenés à exercer des fonctions d'encadrement qui ne sont pas prises en compte et que ces agents sont insuffisamment identifiés dans les groupes de fonctions existants.

Madame Delphine LORET indique que les personnels de catégorie B exerçant des fonctions d'encadrement ne sont pas nécessairement en inadéquation avec leur statut et rappelle qu'aucune disposition réglementaire n'interdit à un agent de catégorie B d'exercer des fonctions d'encadrement. Elle souligne que cette situation relève avant tout de l'organisation des services.

Madame Delphine LORET revient également sur la question du CIA et indique que, même si ce dispositif suscite des réserves syndicales, il peut également constituer un élément d'attractivité pour certains personnels candidats à un recrutement à l'Université d'Angers.

Monsieur Éric DELABAERE rappelle que des expériences de cartographie des fonctions avaient déjà été menées précédemment mais qu'elles avaient suscité de nombreuses critiques. Il reconnaît que ces travaux nécessitent un important travail préparatoire ainsi qu'un dialogue social approfondi.

La représentante UNSA revient ensuite sur la composition des groupes de travail, notamment celui relatif à la qualité de vie au travail, et observe qu'un seul représentant des personnels y participe actuellement, contrairement aux autres groupes où plusieurs représentants sont associés.

La représentante FSU-PE demande si elle peut également y être intégrée, ce qui est accepté.

Monsieur Éric DELABAERE précise qu'il s'agit pour l'instant d'un groupe « socle » chargé d'identifier les principaux champs de réflexion avant un éventuel élargissement à d'autres participants. Il souligne également la forte mobilisation actuelle de la direction des ressources humaines et des services concernés sur de nombreux groupes de travail simultanés.

Il indique que plusieurs thématiques ont déjà été identifiées dans le cadre des réflexions sur la qualité de vie et les conditions de travail, notamment l'accompagnement des étudiants à besoins particuliers ou en situation de handicap, sujet qui mobilise de nombreux acteurs au sein des composantes, des scolarités, des services administratifs et des équipes pédagogiques.

Il précise également que les réflexions engagées sur la QVCT interagissent avec d'autres démarches institutionnelles, notamment celles liées à la responsabilité sociétale et environnementale ainsi qu'aux travaux conduits autour du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

La représentante FSU-PE souligne l'importance des enjeux liés aux risques psychosociaux (RPS) et rappelle les données publiées par l'Organisation internationale du travail concernant les pathologies liées aux RPS dans le monde du travail. Elle insiste sur la nécessité de développer des actions fortes sur ces sujets.

Monsieur Éric DELABAERE confirme que ces thématiques sont désormais pleinement intégrées dans les réflexions institutionnelles, notamment à travers les travaux engagés autour du DUERP et des démarches QVCT.

La représentante UNSA demande ensuite comment seront constitués les futurs groupes de travail encore « en cours d'élaboration » et comment l'appel à participation sera adressé aux représentants des personnels.

Elle revient également sur les discussions antérieures relatives à la trajectoire indemnitaire des personnels BIATSS et rappelle qu'un important travail avait déjà été réalisé autour du tableau de projection des minima indemnitaires pour la période 2022-2027. Elle indique que les organisations syndicales restent dans l'attente des revalorisations prévues et s'interroge sur l'absence d'évolution depuis 2024.

Monsieur Éric DELABAERE rappelle que les trajectoires précédemment définies demeuraient conditionnées aux financements effectivement versés par l'État. Il souligne que les dotations ministérielles attendues n'ont finalement pas été attribuées dans les proportions annoncées. Il précise néanmoins que l'établissement souhaite maintenir un effort indemnitaire en 2026 malgré un contexte budgétaire particulièrement contraint. Il indique que des discussions budgétaires sont en cours afin de déterminer les priorités de revalorisation à retenir.

La représentante UNSA considère qu'avant la création de nouveaux dispositifs indemnitaires, il conviendrait prioritairement de mettre en œuvre les engagements précédemment pris concernant les revalorisations déjà discutées et validées.

La représentante FSU-PE interroge ensuite l'administration sur l'articulation entre les groupes de travail « Administration Nexus » et le groupe de travail RPS animé par la DP4S et associant les assistants de prévention.

Monsieur Éric DELABAERE indique que ces différents groupes ont vocation à travailler de manière cohérente et articulée.

La représentante FSU-PE fait part d'interrogations exprimées par certains assistants de prévention concernant le calendrier retenu. Elle indique qu'une réunion du groupe de travail RPS doit se tenir le 29 juin afin d'élaborer des outils d'évaluation des RPS dans les unités de travail, alors qu'un séminaire d'information destiné aux directeurs est déjà prévu le 28 mai sur cette même thématique.

Madame Delphine LORET apporte des précisions sur ce point. Elle indique que le séminaire du 28 mai concerne spécifiquement la direction générale des services, les directions de services centraux, les services communs et les directions de service de composantes. Elle précise qu'il s'agit d'un séminaire de travail consacré notamment à la prévention des risques psychosociaux et à leur évaluation dans le cadre du DUERP. Elle explique que cette thématique a été retenue à la suite d'un retour d'expérience conduit avec la BU et accompagné par la DP4S, expérience jugée particulièrement intéressante par les directions concernées.

Madame Elodie LEBASTARD conclut ce point en rappelant qu'un nouveau CSA est programmé le 9 juillet à 9h30, avec la tenue préalable d'un bureau le 19 juin.

L'ordre du jour étant épuisé, Monsieur Philippe LERICHE lève la séance à 12H56 .

Le secrétaire adjoint de séance	La secrétaire de séance	La Présidente
Laurent SAINTIS	*Elodie LEBASTARD*	*Françoise GROLLEAU*