université angers

Comité Social d'Administration
Du 16 juin 2026

<u>Ordre du jour</u> :

1-1-Approbation du PV du 27 janvier 2026

2-Référentiel des équivalences horaires pour les Enseignants et Enseignants-chercheurs 2026/2027

3-Liste des fonctions ouvrant droit à la C2 du RIPEC ou à la PCA-année universitaire 2026-2027

4-LDG indemnitaire des Enseignants-chercheurs
-Modification prime C3-RIPEC (montant)
-Modification PEDR HU (montant et critères d'attribution)

5-Régime indemnitaire BIATSS
-Révision IFSE Titulaire
-Prime de remplacement -sujétions

6-Questions diverses

Direction des Ressources Humaines

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

Un Comité Social d'Administration s'est réuni le 16 juin 2026 à14h37, en salle du Conseil à la Présidence. Etaient présents :

Représentants de l'administration	
Madame Françoise GROLLEAU Présidente	Présente
M. Olivier LAIGNEAU Directeur général des Services	Présent
Invités	
Monsieur Philippe LERICHE Vice-président CA	Excusé
Monsieur Éric DELABAERE Vice-président Politique Ressources humaines et de la politique sociale	Présent
Mme Delphine LORET Directrice Adjointe des services	Excusée
Mme Elodie LEBASTARD Directrice des ressources humaines	Présente
Monsieur Stéphane RIGAULT 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**	Excusé
FSU et Printemps écologique			
M. Laurent SAINTIS	Excusé	**Mme Lynda LECAUDEY**	Présente
Mme Tassadit AMGHAR	Excusée	**M. Manuel ROUGER**	Excusé
M. Alain PAGANO	Excusé	**Mme Aude DUCROQUET**	Excusée
Mme Sigrid GIFFON	Présente	**M. Jean-Christophe GIMEL**	Excusé
M. Jérémy CLOTAULT	Présent	**Mme Nolwenn LAUTRAM**	Présente
UNSA			
M. Christophe ANNIC	Présent	**Mme Nathalie CLEMENT**	Excusée
Mme Corinne LEFRANCOIS	Excusée	**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**	Excusée

Secrétaire de séance :
Mme Elodie LEBASTARD

Secrétaire adjoint de séance :
M. Richard CERVELLE

A 14h38, le quorum étant atteint, Madame Françoise GROLLEAU ouvre la séance. Mme Elodie LEBASTARD, Directrice des ressources humaines, est secrétaire de séance et Monsieur Richard CERVELLE, représentant des personnels, est nommé secrétaire adjoint de séance.

1- Approbation de du procès-verbal du CSA du 27 janvier 2026 (vote) :

Madame Françoise GROLLEAU indique aux représentants des personnels que le point relatif au vote du Procès-verbal du 27 janvier 2026 est reporté au prochain CSA.

2– Référentiel des équivalences horaires pour les Enseignants et Enseignants-chercheurs 2026/2027 (Vote)

La Présidente ouvre le point relatif au référentiel des équivalences horaires pour les enseignants et enseignants-chercheurs applicable à l'année universitaire 2026-2027 et donne la parole à Monsieur Éric DELABAERE,Vice-président des ressources humaines et du dialogue social.

Monsieur Éric DELABAERE présente les principales évolutions proposées dans le cadre de la mise à jour annuelle du référentiel. Il revient d'abord sur les dispositions concernant les maîtres de langues et les lecteurs, en indiquant que les discussions menées avec les directeurs et directrices de composantes ont mis en évidence certaines difficultés dans l'application du dispositif actuel des heures complémentaires.

Il explique que le système existant reposait notamment sur un mécanisme d'«heures bonus » conditionné à des activités de formation continue ou à l'exercice de responsabilités. Or, ces missions correspondent peu aux fonctions exercées par les maîtres de langues et les lecteurs, qui assurent rarement des responsabilités pédagogiques ou administratives. Cette organisation limitait donc de fait leurs possibilités d'effectuer des heures complémentaires, alors même que des besoins existaient dans les composantes et que certains personnels souhaitaient réaliser davantage d'heures.

Monsieur Éric DELABAERE indique qu'il est proposé de rééquilibrer le dispositif en transférant une partie importante des heures « bonus » vers les heures complémentaires autorisées, afin de rapprocher leur régime de celui applicable aux enseignants contractuels du second degré. Le plafond des heures complémentaires autorisées serait ainsi porté à 320 HETD pour les maîtres de langues et les lecteurs, avec le maintien d'un volume complémentaire de 64 HETD au titre des heures bonus. Il précise que cette évolution vise à mieux prendre en compte la réalité des besoins de terrain et à harmoniser les pratiques entre catégories de personnels.

Monsieur Éric DELABAERE présente ensuite l'ajout d'une nouvelle ligne dans le référentiel concernant les « référents d'un axe politique de l'établissement ». Il précise que la demande émane de la Fondation. Il est proposé que les heures correspondantes puissent être imputées sur le budget de l'établissement mais également sur le budget de la Fondation, le cas échéant.

Il aborde enfin la prise en compte des formations suivies par les enseignants et enseignants-chercheurs. Il rappelle que la charte de la formation continue, précédemment examinée en CSA, prévoyait déjà que les formations suivies le soient sur le temps de travail, mais que les modalités concrètes applicables aux enseignants et enseignants-chercheurs restaient insuffisamment précisées.

Monsieur Éric DELABAERE explique que le dispositif proposé consiste à reconnaître ces temps de formation dans le service des personnels selon une logique identique à celle retenue pour les représentants du personnel siégeant en instance. Pour les enseignants, il est proposé une valorisation de 0,24 HETD par heure de formation suivie, correspondant à une heure équivalent TD pour 4,2 heures de formation. Pour les enseignants-chercheurs, cette valorisation serait fixée à 0,12 HETD par heure de formation suivie, compte tenu du partage du temps de travail entre enseignement et recherche. Il précise que les formations concernées pourront être soit des formations du catalogue de l'Université, soit des formations hors catalogue validées dans le cadre de la CFPP.

La représentante FSU-PE se félicite de cette évolution, qu'elle indique être une demande ancienne des personnels enseignants de pouvoir se former sur leur temps de travail à l'identique des autres agents. Elle demande toutefois une précision sur les modalités pratiques du dispositif, notamment sur les questions de savoir si ce mécanisme fonctionnera comme un décompte au niveau des obligations de service et s'il aura ou non un impact sur les heures complémentaires.

Monsieur Éric DELABAERE répond que ce dispositif n'a pas d'impact sur les heures complémentaires. Il précise que ces heures seront intégrées dans l'outil PCE comme élément du service, soit directement dans le service statutaire de l'agent, soit dans la possibilité d'effectuer des heures complémentaires dans les limites réglementaires existantes.

Madame la Présidente complète cette réponse en indiquant que les formations suivies ne viennent pas s'ajouter aux plafonds d'heures complémentaires autorisés propres à chaque catégorie de personnels. Elle rappelle que les plafonds figurant en page 4 du référentiel demeurent inchangés et continuent de s'appliquer.

Monsieur Éric DELABAERE souligne qu'il s'agit principalement de clarifier un point qui demeurait jusque-là relativement flou dans la charte de la formation continue, sans que cela ne pose toutefois de difficulté particulière dans les pratiques.

Aucune remarque n'étant formulée, Madame la présidente propose aux membres du CSA de mettre au vote le référentiel des équivalences horaires pour les enseignants et enseignants chercheurs 2026/2027 qui reçoit un avis favorable avec 6 voix Pour.

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

3- Liste des fonctions ouvrant droit à la C2 du RIPEC ou à la PCA-année universitaire 2026-2027 (Vote)

Madame la Présidente introduit le point relatif à la liste des fonctions ouvrant droit à la composante fonctionnelle C2 du RIPEC ou à la Prime pour Charges Administratives (PCA) pour l'année universitaire 2026-2027. Elle donne la parole à Monsieur Éric DELABAERE.

Monsieur Éric DELABAERE indique en préambule que les montants indemnitaires demeurent inchangés pour l'année 2026 et qu'aucune augmentation de rémunération indemnitaire n'est prévue.
Il précise que les évolutions proposées concernent principalement la suppression ou l'ajout de certaines fonctions dans la liste des bénéficiaires.

Il explique tout d'abord que la fonction de « chargé de mission coordination DDRS » est supprimée. Cette ligne créée l'année dernière n'a finalement jamais été utilisée.
Monsieur Éric DELABAERE précise que les missions liées au DDRS ont depuis été réorganisées et sont désormais reconnues par le biais du référentiel des équivalences horaires. Il indique également qu'un recrutement de chef de projet est intervenu entre-temps, rendant cette fonction obsolète.

Monsieur Éric DELABAERE annonce ensuite la suppression de la fonction de « chargé de mission liaison lycée-université », devenue elle aussi obsolète.

Il présente également la création de la fonction de « Président du comité d'éthique de la recherche ». Il rappelle que cette responsabilité était auparavant exercée au niveau de la COMUE et que, dans le cadre de la réintégration du comité au sein de l'Université d'Angers, il est apparu nécessaire de sécuriser cette fonction par une reconnaissance indemnitaire spécifique.

Madame la Présidente précise que le collègue recruté sur les missions DDRS est Monsieur Alexandre BERGER, que son poste est financé à 100 % sur le projet EU GREEN.
Elle ajoute que Monsieur Philippe LERICHE, 1er vice-président, assure la responsabilité du projet DDRS ainsi que la rédaction de son schéma directeur.

Elle rappelle également que la création du comité d'éthique de la recherche a été validée lors du Conseil d'administration et que cette décision rend nécessaire l'ajout de la fonction de président du comité d'éthique de la recherche dans la liste des fonctions ouvrant droit à la C2 du RIPEC ou à la PCA. Elle indique que cette fonction sera exercée par Monsieur Christian LEGROS.

Le représentant UNSA signale une erreur dans les totaux figurant dans le document présenté. Il interroge également l'administration sur l'augmentation de 400 € constatée concernant la prime d'administration du Président de l'Université.

Monsieur Éric DELABAERE répond que l'erreur sur la prime d'administration figure en réalité dans le document de l'année précédente et qu'elle a été corrigée dans la nouvelle version. Le montant de cette prime étant règlementaire, elle est indiquée à titre indicatif. Il précise que le problème sur les totaux des sommes provient du tableau Excel de calcul dans lequel la dernière ligne n'avait pas été intégrée. Il indique que cette erreur sera corrigée dans le document final présenté en CA.
Il ajoute que cette correction n'a aucune incidence sur le budget alloué, dans la mesure où le Conseil d'administration se prononce sur un volume maximal d'enveloppe indemnitaire et que celui-ci ne sera pas dépassé.

Madame la Présidente rappelle que le montant maximal théorique du dispositif C2/PCA pour l'année universitaire 2026-2027 s'élève à 247 385,03 €, correspondant à une enveloppe plafond dont les versements effectifs restent conditionnés à l'exercice réel des fonctions concernées ainsi qu'à leur durée d'exercice.

Aucune remarque n'étant soulevée, Madame la Présidente invite les membres du CSA à se prononcer sur la liste des fonctions ouvrant droit à la composante fonctionnelle C2 du RIPEC ou à la Prime pour Charges Administratives pour l'année universitaire 2026-2027. L'avis reçoit un vote favorable 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, 0 abstention, 1 pour
Sud Education & CGT : 0 contre, 1 abstention, 0 pour

4-LDG indemnitaire des Enseignants-chercheurs
-Modification prime C3-RIPEC (montant)
-Modification PEDR HU (montant et critères d'attribution) (Vote)

Monsieur Éric DELABAERE présente les modifications proposées pour les lignes directrices de gestion indemnitaires des enseignants-chercheurs relatives à la composante individuelle C3 du RIPEC ainsi qu'à la PEDR des personnels hospitalo-universitaires.

Il indique que les évolutions portent principalement sur une révision de la trajectoire de déploiement du dispositif C3, avec une modification du montant de la prime accompagnée d'une augmentation du nombre de bénéficiaires.

Il rappelle que le montant annuel de la prime C3 est actuellement fixé à 4 300 € et qu'il est proposé de le ramener à 3 500 €, soit le montant plancher autorisé par décret ministériel.

Monsieur Éric DELABAERE explique que cette évolution est liée au niveau de financement alloué par l'État dans le cadre du déploiement du RIPEC et de l'extinction progressive de la PEDR de droit commun.
Il précise que ce recadrage permettrait d'augmenter la proportion de bénéficiaires du dispositif, qui passerait de 39 % à 45 % des enseignants-chercheurs éligibles, conformément aux objectifs fixés par les lignes directrices de gestion ministérielles.
Cette évolution représenterait une moyenne de 73 attributions annuelles à compter de 2026.
Il ajoute que cette trajectoire permettrait progressivement d'absorber le stock hérité du dispositif antérieur de PEDR.

Monsieur Éric DELABAERE précise ensuite que plusieurs modifications de nature rédactionnelle sont également proposées dans le document, certaines dispositions depuis la rédaction initiale des lignes directrices de gestion en 2022-2023 étant devenues obsolètes, il indique que les passages concernés apparaissent barrés dans le document afin de permettre une lecture plus claire des évolutions proposées.

Il présente ensuite les modifications relatives à la répartition des primes selon les missions reconnues. Il rappelle que les lignes directrices de gestion ministérielles distinguent plusieurs catégories : activité scientifique, investissement pédagogique, contribution à la vie collective ainsi qu'une catégorie « autres missions ». Il indique que cette dernière catégorie n'a jamais été utilisée dans les faits.
Monsieur Éric DELABAERE précise que le Conseil académique en formation restreinte (CAC restreint), dans le cadre de l'examen des dossiers, privilégie majoritairement les activités scientifiques.
Il indique qu'il est donc proposé, en accord avec la gouvernance, de renforcer explicitement cette orientation dans les lignes directrices de gestion.
Ainsi, la part des primes attribuées au titre de l'activité scientifique passerait de plus de 45 % à plus de 55 %, tandis que la part consacrée aux activités pédagogiques demeurerait comprise entre 20 % et 30 %, et que celle liée à la contribution à la vie collective resterait plafonnée à 15 %. La catégorie « autres missions » serait supprimée afin de simplifier le dispositif.

Monsieur Éric DELABAERE présente ensuite les modifications concernant la PEDR des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires.

Il rappelle que, lors de la mise en place du dispositif en 2022, les lignes directrices de gestion reprenaient l'ancien système ministériel fondé sur un algorithme national de pondération entre sections du CNU.
Il indique que ce mécanisme n'est désormais plus opérationnel et qu'il est devenu inutilisable dans la pratique par la Commission recherche du CAC-R.

Il précise qu'il est proposé de revoir les modalités de départage des dossiers tout en conservant une priorisation des dossiers ayant obtenu un avis « A » de la part du CNU et, si nécessaire, des dossiers classés « B ».
Le recours à l'algorithme ministériel est supprimé et remplacé par des critères complémentaires de départage reposant sur l'ancienneté dans le grade, puis dans l'échelon, puis sur le niveau d'échelon.

La représentante FSU-PE demande des précisions sur les différences de présentation entre les passages rayés en rouge et les autres modifications figurant dans le document, notamment à la page 7.
Elle s'interroge également sur les modalités de départage des dossiers, en particulier sur le point de savoir si ce départage concerne uniquement les dossiers classés « A » par le CNU ou s'il peut également, le cas échéant, s'appliquer aux dossiers classés « B ».

Monsieur Éric DELABAERE confirme que seuls les dossiers classés « A » sont examinés prioritairement et que les dossiers classés « B » ne sont étudiés qu'en complément si nécessaire.
Il précise que les dossiers classés « C » ne sont pas pris en compte dans le cadre du dispositif et que le départage s'effectue ensuite selon les critères d'ancienneté précédemment exposés.
Monsieur Éric DELABAERE indique ensuite que les évolutions proposées pour la PEDR des hospitalo-universitaires s'inscrivent dans la même logique que celles retenues pour la prime C3.
Le montant annuel de la PEDR serait ainsi ramené de 4 300 € à 3 500 €.
Il précise également qu'une correction a été apportée concernant le taux de bénéficiaires, une erreur ayant été identifiée dans les données utilisées lors des précédents calculs relatifs au nombre d'enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires recensés dans le RSU.
Il explique qu'après rectification, le taux de bénéficiaires était en réalité de 8 % en 2021 et non de 12 %. L'objectif fixé pour 2027 serait désormais de porter ce taux à 18 % des personnels hospitalo-universitaires éligibles, soit environ cinq attributions annuelles sur la base d'un effectif de 113 enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires (données RSU).
Il rappelle enfin que la PEDR est attribuée pour une durée de quatre ans, contrairement à la prime C3 attribuée pour trois ans.

La représentante FSU-PE demande si les critères d'attribution de la PEDR sont identiques à ceux de la prime C3.

Monsieur Éric DELABAERE répond que les critères de la PEDR sont fixés par le décret : Publication et production scientifique (P), encadrement doctoral et scientifique (E), Diffusion et rayonnement (D), responsabilités scientifiques (R).

La représentante FSU-PE demande ensuite si le document sera remis au propre et diffusé sur l'intranet.

Monsieur Éric DELABAERE précise que le document sera d'abord présenté au prochain Conseil d'administration dans sa version annotée afin de rendre visibles les modifications proposées.
Il indique qu'après validation par le Conseil d'administration, une version consolidée et définitive, sans annotations ni suppressions apparentes, sera mise à disposition sur les espaces dédiés de l'intranet.
Madame la Présidente exprime une réserve concernant la diminution du montant de la prime C3.
Elle rappelle qu'elle s'était montrée réticente à cette orientation lors des discussions des années précédentes.
Elle estime qu'un montant plus élevé de prime contribue à l'attractivité de l'établissement pour les enseignants-chercheurs fortement investis dans leurs activités de recherche et s'interroge sur les conséquences possibles de cette baisse de montant dans un contexte marqué par d'importants départs à la retraite couplée à une concurrence accrue entre établissements pour les futurs recrutements.
Elle indique être partagée quant aux effets que pourrait produire cette diminution du montant individuel des primes.

Le représentant UNSA demande si le montant global consacré à ces primes demeure stable malgré les modifications proposées.

Monsieur Éric DELABAERE répond que l'enveloppe globale reste stable et cohérente avec les moyens alloués.
Il rappelle que la PEDR était attribuée sur une durée de quatre ans et indique que l'établissement a toujours affirmé qu'il ne pas financerait pas la composante C3 sur ressources propres.

Aucune remarque supplémentaire n'étant soulevée, Madame la Présidente propose aux membres du CSA d'émettre un avis sur les modifications des lignes directrices de gestion indemnitaires des enseignants-chercheurs relatives à la composante individuelle C3 du RIPEC et à la PEDR des personnels hospitalo-universitaires. Le vote reçoit un avis favorable avec 6 voix Pour.

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

5-Régime indemnitaire BIATSS-Révision IFSE Titulaire (Vote)

Madame Elodie LEBASTARD, directrice des ressources humaines et du dialogue social, présente les propositions de révision du régime indemnitaire des personnels BIATSS titulaires relatives à l'IFSE (Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise).

Elle précise en préambule que ces évolutions ont été travaillées dans le cadre d'un groupe de travail Nexus consacré à l'objectif 18 et qu'elles ont fait l'objet d'échanges avec les représentants des personnels présents.

Madame Elodie LEBASTARD rappelle que les propositions présentées s'inscrivent dans la trajectoire indemnitaire votée par le Conseil d'administration en 2021-2022 et visent à poursuivre la convergence des régimes indemnitaires entre les différentes filières et catégories de personnels.
Elle précise que la grille complète des montants et groupes de fonctions a été transmise aux membres du CSA sur l'espace dédié.

Elle indique que les travaux ont d'abord porté sur les personnels de catégorie C. Pour cette catégorie d'agent, il a été décidé d'appliquer dès 2026 la cible initialement prévue pour 2026, plutôt que la cible 2025, l'augmentation correspondante ayant été jugée insuffisamment significative.
Le montant annuel retenu pour cette catégorie est fixé à 3 750 €, soit 312,50 € mensuels. Madame Elodie LEBASTARD précise que cette mesure tient compte du contexte conjoncturel et des enjeux liés au pouvoir d'achat des agents.
Madame Elodie LEBASTARD présente ensuite les évolutions concernant les personnels de catégorie B. Elle explique qu'il existait jusqu'à présent des différences entre les filières AENES, ITRF d'une part et bibliothèques d'autre part.
Il est proposé d'appliquer, pour cette catégorie, de manière uniforme la cible 2025 en retenant le niveau le plus élevé, correspondant à celui des personnels des bibliothèques, soit 5 300 € annuels et 441,67 € mensuels. Cette harmonisation vise à supprimer les écarts indemnitaires entre filières pour des fonctions comparables.
Concernant les personnels de catégorie A, Madame Elodie LEBASTARD indique que la mise en œuvre est plus complexe en raison de l'existence de groupes de fonctions et de logiques différenciées selon les filières et les corps.
Elle explique qu'une application uniforme des cibles par corps aurait conduit à des différences de montants pour des missions équivalentes. Il a donc été retenu un principe d'augmentation forfaitaire de 25 € mensuels pour la majorité des personnels de catégorie A, à l'exception des premiers niveaux

d'IGR et des conservateurs, dont les montants étaient déjà supérieurs, ainsi que des ASI bénéficiant, quant à eux, d'une augmentation de 33 € mensuels.

Madame Elodie LEBASTARD précise que la mise en œuvre du dispositif, une fois validée par le CA, interviendra à compter du 1er janvier 2026, avec une effectivité sur la paie de septembre 2026 soit un effet rétroactif pour les agents présents au 1er septembre 2026.

Monsieur Éric DELABAERE apporte des éléments de contexte complémentaires. Il rappelle que le ministère a indiqué qu'aucune évolution salariale générale ne serait accordée dans la fonction publique en 2026. Il précise également qu'aucune évolution de l'IFSE n'avait pu être mise en œuvre en 2025 à l'Université d'Angers dans le contexte de retour à l'équilibre budgétaire.
Monsieur Éric DELABAERE indique que les mesures présentées correspondent donc à ce qui aurait dû être appliqué en 2025.
Il précise qu'avec l'accord de la Présidente et du Directeur général des services, il a été décidé d'aller au-delà de la cible initiale 2025 pour les personnels de catégorie C en appliquant directement la cible 2026.
Il souligne que cette démarche poursuit un objectif de convergence indemnitaire entre les différentes filières AENES, ITRF et bibliothèques, afin de tendre vers des montants harmonisés à fonctions équivalentes.
Monsieur Éric DELABAERE ajoute que, pour les catégories A, un important travail technique a été réalisé par la DRH, qu'il remercie, afin de tenir compte des différents groupes de fonctions et de maintenir une cohérence globale du dispositif.

Le représentant CGT interroge sur la situation des personnels contractuels en CDI. Il indique que ces agents ont le sentiment que leur régime indemnitaire n'a pas évolué depuis plusieurs années et demande si une revalorisation est envisagée.

Monsieur le Directeur général des services répond que cette question a également été abordée dans le cadre des groupes de travail Nexus. Il indique qu'il a été constaté qu'une revalorisation immédiate des IFSE des agents contractuels en CDI ne pouvait être financée budgétairement en 2026. Il reconnaît toutefois que ces personnels demeurent actuellement sur la base indemnitaire de 2022 et qu'une évolution sera nécessaire.

Le Directeur général des services précise qu'il a été décidé de procéder par étapes.
La première phase correspond aux mesures présentées ce jour pour les personnels BIATSS titulaires, qui pouvaient être financées dans le cadre du budget rectificatif adopté lors du précédent Conseil d'administration.
Une seconde phase concernera les personnels contractuels, avec un travail spécifique engagé dans le cadre d'un groupe de travail dédié.
Il ajoute qu'une réflexion est également engagée concernant les agents contractuels en CDD afin de mettre en place un complément indemnitaire permettant d'éviter que ces agents n'attendent plusieurs années avant de bénéficier d'un dispositif équivalent à celui des titulaires.

Monsieur le Directeur général des services précise enfin que ce travail nécessitera une révision plus globale de la cotation des postes et des régimes indemnitaires des contractuels. L'objectif fixé par l'établissement est d'aboutir à une revalorisation progressive à horizon 2027 afin de rapprocher les niveaux indemnitaires des contractuels de ceux des titulaires.

Aucune remarque supplémentaire n'étant soulevée, Madame la présidente propose de mettre au vote le point relatif à la revalorisation du régime indemnitaire des personnel BIATSS titulaires. Le vote obtient un avis favorable avec 6 voix Pour.

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

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

5-Régime indemnitaire BIATSS-Prime de remplacement -sujétions (Vote)

Madame Elodie LEBASTARD présente le projet d'évolution du dispositif de prime de remplacement dans le cadre de la continuité de service. Elle précise qu'il s'agit plus exactement d'une adaptation du cadre des sujétions liées au remplacement d'agents absents sur des périodes longues. Elle rappelle que ce travail a été conduit dans le cadre du projet NEXUS, lors d'un groupe de travail avec les représentants des personnels.

Madame Elodie LEBASTARD indique que deux modèles avaient initialement été étudiés et qu'à l'issue des échanges, le choix s'est porté sur une évolution du dispositif actuel des sujétions afin de le rendre plus attractif et plus lisible.

Elle précise que cette évolution vise à mieux reconnaître l'investissement des agents amenés à assurer des remplacements, tout en apportant une aide à la continuité de service pour les agents et les managers.

Elle explique que le premier changement concerne le nombre d'agents pouvant être mobilisés pour assurer un remplacement. Alors que le dispositif actuel limitait cette possibilité à deux agents, il est désormais proposé de porter cette limite à quatre agents maximum afin d'offrir davantage de souplesse d'organisation aux services, notamment dans les structures importantes où les managers rencontraient des difficultés de fonctionnement.

Madame Elodie LEBASTARD précise que le dispositif s'appliquera à compter d'un mois d'absence hors congés annuels de l'agent remplacé.

Elle rappelle que l'objectif n'est pas de compenser les absences liées aux congés ordinaires mais bien les situations de remplacement durable afin d'assurer une continuité minimale de service.

Elle présente ensuite les principales règles d'encadrement du dispositif. Le tableau figurant dans le document fixe des volumes horaires et des montants indicatifs, l'objectif étant de disposer d'une enveloppe globale par agent remplacé pouvant être répartie entre un, deux, trois ou quatre agents remplaçants selon les besoins du service.

Madame Elodie LEBASTARD indique que plusieurs limites maximales ont été définies :

- un plafond de 25 heures par mois et par agent remplaçant ;
- un plafond global de 36 heures mensuelles pour un agent remplacé à temps plein ;
- une limite annuelle de 220 heures par agent remplaçant ;
- une durée maximale de remplacement fixée à un an.

Elle précise que les sujétions pourraient être versées dès le premier mois d'absence à partir d'une absence d'au moins un mois, dans le respect des amplitudes horaires réglementaires et des garanties minimales de travail.

Elle rappelle également que ce dispositif est exclusif des heures supplémentaires : les agents ne pourront pas cumuler les sujétions avec une récupération au titre des heures supplémentaires dans Chronotime. La mise en œuvre du dispositif relèvera du chef de service, en concertation avec les agents concernés.

Le représentant UNSA indique ne pas comprendre les modalités relatives à la déduction des périodes de congés de l'agent remplaçant.

Madame Elodie LEBASTARD précise alors que les périodes de congés de l'agent assurant le remplacement seront déduites du volume d'heures ouvrant droit à indemnisation.

Un représentant du personnel demande ensuite selon quelles modalités ces heures supplémentaires seront déclarées, en indiquant qu'il lui paraît important que seules les heures réellement effectuées soient prises en compte.

Monsieur le Directeur général des services explique que cette question a été largement abordée lors des groupes de travail. Il précise que le dispositif doit également être perçu comme une prime reconnaissant un investissement supplémentaire de l'agent dans le fonctionnement du service.
Il indique que le chef de service déterminera l'organisation du remplacement et le niveau d'engagement attendu.
Madame Elodie LEBASTARD ajoute qu'un système de fiches de suivi sera mis en place afin d'assurer un suivi individualisé des remplacements et de permettre le contrôle du respect des plafonds définis dans le dispositif.
Elle rappelle que les périodes de congés de l'agent remplaçant continueront d'être déduites du volume d'heures indemnisables, conformément aux pratiques actuelles.
Monsieur Éric DELABAERE souligne que, contrairement à d'autres groupes de travail ayant principalement porté sur la maîtrise des dépenses, le dispositif présenté représente un coût supplémentaire pour l'établissement.
Il rappelle qu'il répond à une demande forte des responsables de service souhaitant disposer d'un cadre plus clair et plus simple pour organiser les remplacements et à un objectif clair de valoriser l'investissement des agents.
Il indique que les représentants des personnels avaient proposé de faire évoluer le système actuel afin de le rendre davantage incitatif, ce qui a conduit au dispositif présenté.
Il précise que le plafond annuel de 220 heures a été défini par référence aux dispositions du code du travail et que la limitation à un an vise également à éviter que des situations temporaires ne deviennent pérennes.
Il rappelle qu'au-delà d'un certain délai, l'établissement devra procéder au remplacement effectif de l'agent absent plutôt que de recourir durablement au dispositif de sujétions.
Monsieur Éric DELABAERE ajoute qu'il est difficile à ce stade d'évaluer précisément le coût budgétaire du dispositif pour l'établissement.
Il indique qu'un bilan devra être réalisé après une année de fonctionnement afin d'évaluer son efficacité et sa soutenabilité financière (bilan qui sera établi pour l'année 2027).

Le représentant UNSA revient sur la disparition de l'ancienne ligne spécifique relative aux fonctions de direction dans le précédent dispositif. Il indique ne pas comprendre pourquoi les fonctions de direction ne bénéficient plus d'un traitement particulier alors même que les directeurs et directrices peuvent supporter une charge mentale importante dans le cadre des remplacements.

Monsieur Éric DELABAERE répond qu'il n'existe pas de sujétions particulières spécifiques aux fonctions de direction dans le nouveau cadre de continuité de service. Il précise que les anciens montants spécifiques conduisaient en pratique à des volumes horaires très faibles et peu significatifs, ce qui rendait le dispositif peu opérationnel.

Il insiste sur la nécessité de réaliser un bilan budgétaire afin de mesurer les effets du nouveau système, en espérant qu'il soit suffisamment attractif sans devenir excessivement coûteux pour l'établissement.

Monsieur le Directeur général des services précise que l'objectif poursuivi est également de fournir aux managers des outils leur permettant d'accompagner les équipes dans les situations de remplacement. Il souligne que le dispositif doit rester temporaire et ne pas conduire à installer durablement des organisations dégradées. Il rappelle qu'une réflexion devra systématiquement être

menée sur la nécessité d'un remplacement effectif, sur l'éventuelle réorganisation du service ou sur l'ajustement des missions lorsque les absences se prolongent.

La représentante FSU-PE demande si le dispositif s'applique indépendamment du statut de l'agent remplacé, notamment dans les situations concernant des agents contractuels en CDI ou en CDD.

Monsieur Éric DELABAERE confirme que le dispositif s'applique quel que soit le statut de l'agent remplacé ou remplaçant.

La représentante FSU-PE demande ensuite si une limite de durée est bien prévue pour ces remplacements temporaires.

Monsieur Éric DELABAERE confirme que la durée maximale du dispositif est fixée à un an.

La représentante FSU-PE demande enfin si le dispositif peut également s'appliquer à des agents venant en renfort depuis un autre service.

Madame Elodie LEBASTARD répond que le dispositif concerne tout agent assurant un remplacement, y compris lorsqu'il intervient en renfort depuis un autre service.

Aucune remarque supplémentaire n'étant soulevée, Madame la Présidente propose aux membres du CSA de procéder au vote du point relatif à l'évolution du cadre des sujétions de remplacement. Le vote reçoit un avis favorable avec 6 voix Pour.

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

6-questions diverses (information)

6-1 Bilan sur l'avancement et la promotion des ESAS.

Monsieur Éric DELABAERE présente un point d'information relatif à l'avancement et à la promotion des ESAS, à partir des éléments transmis récemment par le rectorat et des données figurant dans le support de présentation diffusé en séance et conformément à la demande présentée par les représentants du personnel lors du dernier CSA.

Il rappelle tout d'abord les principes généraux des rendez-vous de carrière des collègues ESAS titulaires. Il indique que pour les ESAS, le rendez-vous de carrière consiste en un entretien avec l'autorité auprès de laquelle ils exercent leurs fonctions ou avec le supérieur hiérarchique direct.

À l'Université d'Angers, sauf exception, ces entretiens sont généralement conduits par les directeurs de composante, éventuellement par les directeurs de département. Les évaluations portent sur plusieurs items et donnent lieu à une appréciation finale pouvant être : « à consolider », « satisfaisant », « très satisfaisant » ou « excellent ».

Monsieur Éric DELABAERE souligne que certains items paraissent moins adaptés aux spécificités de l'enseignement supérieur.

Il explique ensuite que l'appréciation finale est accompagnée d'un commentaire littéral et l'enseignant est informé des avis portés via l'application SIAE et sa messagerie professionnelle I-Prof. Il peut également formuler ses observations.

Monsieur Éric DELABAERE précise ensuite les conséquences de ces rendez-vous de carrière sur l'avancement.

Il indique que les appréciations formulées lors des rendez-vous de carrière au 6e et au 8e échelons peuvent permettre une accélération de carrière par l'octroi d'une bonification d'un an dans l'échelon pour 30 % des agents concernés. Le rendez-vous de carrière du 9e échelon intervient quant à lui dans le calcul du barème d'accès à la hors-classe.

Il souligne qu'à partir de 2024, les nouvelles lignes directrices de gestion ministérielles ont supprimé les quotas d'avis « excellent », auparavant limités à 25 % des effectifs par le rectorat. Le nombre d'avis « excellent » a ainsi fortement augmenté.
Il précise que désormais, le départage des agents éligibles à une bonification d'ancienneté est effectué par la rectrice sur la base de l'ancienneté, de la parité femmes-hommes, de l'équilibre entre les trois universités et du classement des dossiers « excellents » transmis par les établissements.
Monsieur Éric DELABAERE explique que les commissions d'harmonisation continuent à établir un classement des dossiers afin de permettre au rectorat de procéder aux arbitrages.

À titre d'exemple, il présente les données relatives aux professeurs agrégés en 2025. Pour l'avancement accéléré au 6e échelon, 20 agents étaient éligibles, dont 5 issus de l'enseignement supérieur. Six promotions ont été accordées, dont deux à des enseignants du supérieur. Pour l'avancement accéléré au 8e échelon, 89 agents étaient éligibles, dont 11 issus de l'enseignement supérieur ; 26 promotions ont été attribuées, dont 5 à des enseignants du supérieur.

Concernant la promotion à la hors-classe, Monsieur Éric DELABAERE rappelle que le passage à la hors-classe est prononcé par la rectrice, par corps, sur la base du barème constitué de la valeur professionnelle et de l'ancienneté dans la plage d'appel.
Il précise qu'en 2025, pour les agrégés, 537 agents étaient éligibles pour un contingent de 132 promotions. L'enseignement supérieur représentait 13,9 % des éligibles et 20 enseignants du supérieur ont été promus, dont 8 enseignants de l'Université d'Angers, contre 2 en 2024.

Monsieur Éric DELABAERE aborde ensuite la promotion à la classe exceptionnelle.

Il indique que depuis la campagne 2024, celle-ci est accessible aux ESAS ayant atteint au moins le 4e échelon de la hors-classe pour les professeurs agrégés et le 5e échelon pour les autres corps.

Il précise que l'avis de l'autorité hiérarchique est émis notamment sur la base du CV mis à jour dans I-Prof par l'enseignant. Cet avis peut être « très favorable », « favorable » ou « défavorable », les avis « très favorable » et « défavorable » devant être motivés. Les dossiers sont ensuite examinés dans le cadre d'une commission d'harmonisation permettant d'échanger entre composantes.

Le départage des candidatures est alors effectué par la rectrice sur la base des avis « très favorable », de l'ancienneté et de la prise en compte de la parité femmes-hommes ainsi que de l'équilibre entre les trois universités.

À titre d'exemple, Monsieur Éric DELABAERE indique qu'en 2025, 474 agrégés étaient éligibles à la classe exceptionnelle pour un contingent de 71 promotions. À l'Université d'Angers, 11 enseignants étaient éligibles, dont 4 femmes et 7 hommes. L'enseignement supérieur représentait 7,8 % des promouvables, soit une possibilité théorique de six promotions. Deux enseignantes de l'Université d'Angers ont été promues en 2025, comme en 2024.

La représentante FSU-PE remercie Monsieur Éric DELABAERE pour cette présentation et souligne le manque de données concernant les certifiés.

Elle regrette également l'absence de recul pluriannuel et estime qu'un tableau synthétique regroupant les différentes possibilités d'avancement pour tous les corps sur les trois dernières années serait utile.
Elle revient ensuite sur le processus d'évaluation interne des collègues ESAS. Elle rappelle que les ESAS ne bénéficient pas d'inspection pédagogique régionale, contrairement aux enseignants du second degré, et que l'évaluation repose principalement sur le directeur de composante.
Elle estime que cette situation pose la question de l'objectivité de l'évaluation de la valeur pédagogique des collègues, les évaluateurs ne disposant pas toujours des éléments nécessaires.
Elle insiste sur l'importance de cette question pour les collègues ESAS, très attentifs aux perspectives d'avancement, et interroge l'université sur les moyens mis à disposition des évaluateurs ainsi que sur leur connaissance des enjeux de carrière associés à ces procédures.

Monsieur Éric DELABAERE partage ce constat. Il précise que les supports présentés seront diffusés afin de mieux informer les évaluateurs des enjeux liés aux carrières des ESAS.
Il reconnaît toutefois que l'objectivation de l'évaluation demeure complexe. Il souligne que les commissions d'harmonisation permettent néanmoins de confronter les appréciations et d'assurer une certaine cohérence entre composantes.
Il rappelle également que, dans plusieurs composantes, un collègue ESAS participe à l'évaluation aux côtés de la direction.

La représentante FSU-PE revient sur les échanges engagés en 2024 concernant la possibilité d'organisation d'un webinaire d'information destiné aux collègues ESAS afin de mieux présenter les différents rendez-vous de carrière, les modalités d'avancement et les critères d'évaluation. Elle rappelle également la proposition d'organiser des échanges de bonnes pratiques entre évaluateurs, certains étant plus familiers des dispositifs d'avancement des ESAS que d'autres, notamment lorsque les évaluateurs sont enseignants-chercheurs ou PU-PH.
Elle évoque également la possibilité de formaliser davantage les procédures d'évaluation afin d'harmoniser les pratiques entre composantes, notamment concernant l'association des représentants ESAS aux évaluations. Elle estime qu'une diffusion synthétique des lignes directrices de gestion ministérielles et académiques auprès des évaluateurs serait utile.
Enfin, la représentante FSU-PE demande si des informations existent concernant les avis émis par l'Université d'Angers qui auraient ensuite été modifiés par le rectorat. Elle indique avoir connaissance de situations dans lesquelles des avis « excellent » attribués en interne auraient été transformés en avis « très satisfaisant » au niveau rectoral.

Monsieur Éric DELABAERE rappelle qu'avant 2024, les quotas imposés par le rectorat conduisaient régulièrement à des ajustements des avis « excellent ». Depuis la suppression des quotas, ce type de redressement n'a plus lieu de la même manière. Il précise toutefois manquer encore d'informations concernant certaines procédures, notamment sur les listes d'aptitude.
Il confirme avoir bien noté les propositions relatives au webinaire d'information et aux échanges de bonnes pratiques entre évaluateurs.
Il souligne également que certains collègues gagneraient à être mieux informés sur la constitution et la valorisation de leurs dossiers et CV.

À la question de la représentante FSU-PE concernant la possibilité de communiquer ces informations aux collègues, Monsieur Éric DELABAERE répond qu'il envisageait initialement une diffusion via les membres de la commission d'harmonisation du second degré, mais qu'il n'y a aucun obstacle à une diffusion plus large des éléments présentés.

6-2 Protection du patrimoine scientifique et technique

Monsieur Stéphane RIGAULT, directeur DP4S et fonctionnaire sécurité défense, présente le point d'information relatif à la mise en place de l'organisation juridique des zones à régime restrictif (ZRR).
Il précise intervenir en qualité de fonctionnaire sécurité défense, et non en tant que directeur de la

prévention et de la sécurité. À ce titre, il est fonctionnellement rattaché au haut fonctionnaire de défense et de sécurité du ministère, dont proviennent les documents et informations présentés.

Monsieur Stéphane RIGAULT expose tout d'abord le constat établi au niveau ministériel.
Il explique que certains établissements, notamment universitaires, font l'objet d'opérations de ciblage par des pays étrangers, avec pour objectif de capter des éléments du patrimoine scientifique et technique, notamment des travaux de recherche, des savoir-faire ou des brevets.

Il explique que dans le contexte géopolitique actuel, les atteintes au potentiel scientifique et technique sont en augmentation. Les modes opératoires privilégiés ne relèvent pas nécessairement de l'intrusion physique ou technologique, mais davantage de l'intrusion ou de la divulgation consentie, par l'intermédiaire d'enseignants-chercheurs approchés par une puissance étrangère et susceptibles de fournir des informations depuis l'intérieur des laboratoires.

Il rappelle que le dispositif de protection du patrimoine scientifique et technique de la nation, dit PPST, vise à protéger l'accès aux savoirs, aux savoir-faire et aux technologies innovantes afin de limiter les risques de pillage des travaux de recherche stratégiques ou sensibles et de préserver la compétitivité des laboratoires de recherche.

Monsieur Stéphane RIGAULT précise que le dispositif répond à quatre risques principaux :
- l'atteinte aux intérêts économiques de la nation,
- le renforcement des arsenaux militaires étrangers ou l'affaiblissement des capacités de défense de la nation,
- la contribution à la prolifération des armes de destruction massive et de leurs vecteurs,
- ainsi que le risque de favoriser des actes terroristes sur le territoire national ou à l'étranger.

Il indique que plusieurs niveaux de protection existent. La plupart des laboratoires sont considérés comme des unités protégées, avec un besoin de protection complémentaire minimale. Le niveau supérieur correspond à l'unité protégée avec mise en place d'une zone à régime restrictif, ou ZRR, qui permet un renforcement de la protection juridique et administrative.

S'agissant des unités protégées, Monsieur Stéphane RIGAULT rappelle les mesures attendues :
- soumission au ministère des projets de collaborations internationales,
- tenue d'un registre des visiteurs, absence de personnel temporaire non accompagné en dehors des heures ouvrables,
- remontée des incidents,
- sensibilisation des agents à la propriété intellectuelle, au caractère éventuellement dual des recherches et aux bonnes pratiques lors des missions à l'étranger.

Il insiste notamment sur les risques liés aux données contenues dans les ordinateurs portables lors de déplacements à l'étranger.

Il présente ensuite les ZRR comme un dispositif de protection principalement juridique, permettant de poursuivre tout contrevenant même en l'absence d'effraction ou de vol.

Il ajoute que les ZRR prévoient également une protection administrative, avec une autorisation ministérielle préalable pour les personnes souhaitant accéder à ces zones, ainsi que la mise à disposition des moyens de l'État pour vérifier l'honorabilité des personnes accueillies.

Monsieur Stéphane RIGAULT explique que concrètement, une ZRR correspond à un espace clos dont le périmètre doit être défini. Cet espace n'a pas nécessairement à être fermé par un contrôle d'accès ou une alarme, même si ces dispositifs peuvent faciliter la gestion. Une signalétique spécifique doit informer les personnes du statut de la zone et des conséquences d'une entrée non autorisée.

Le règlement intérieur du laboratoire doit intégrer les procédures propres à la ZRR. Les demandes d'accès, hors visiteurs, doivent être soumises à l'avis du ministère, et une politique de sécurité des systèmes d'information doit être mise en œuvre.

Monsieur Stéphane RIGAULT indique qu'en 2024, six laboratoires de l'Université d'Angers ont été évalués par un comité d'experts sous pilotage ministériel : l'IRHS, le LERIA, Moltech, le LARIS, le LPHIA et le SONAS.
À l'issue de cette évaluation, deux laboratoires ont fait l'objet d'une notification ministérielle de passage en ZRR : l'IRHS, en partenariat avec l'INRAE, et le LERIA, rattaché à la faculté des sciences.
Il indique que la création des ZRR au sein de l'UA est envisagée avant fin 2026 ou début 2027.

Monsieur Stéphane RIGAULT précise que la notification ministérielle n'est pas contestable.

Les établissements disposent ensuite d'un délai pour organiser la mise en œuvre, constituer le dossier et définir les modalités de sécurisation. Pour l'IRHS, la démarche est portée avec l'INRAE, qui dispose de son propre fonctionnaire sécurité défense national. Une première réunion s'est tenue en mai dernier. Pour le LERIA, le travail a été engagé dès la fin de l'année précédente.

Monsieur Stéphane RIGAULT indique que les autres laboratoires restent des unités protégées. Ils ne sont pas tenus de passer en ZRR, mais une unité pourrait le demander si elle souhaite bénéficier d'une protection juridique renforcée. Il précise également que les unités de santé n'ont pas été retenues dans cette première vague, mais pourraient être évaluées ultérieurement.

Il détaille ensuite les points de vigilance du ministère. La règle de l'hébergeur principal s'applique, avec validation des cotutelles lorsque cela est nécessaire. Le ministère préconise plutôt des ZRR globales, tout en permettant des discussions sur des ZRR partielles ou thématiques.

Pour l'IRHS, compte tenu de la taille du laboratoire et du nombre de bâtiments, une ZRR partielle est envisagée sur certains secteurs spécifiques.

Pour le LERIA, la réflexion s'oriente plutôt vers une ZRR globale, impliquant une réorganisation du laboratoire afin de distinguer plus clairement les espaces d'enseignement et de recherche.

Monsieur Stéphane RIGAULT souligne que le ministère insiste sur le respect du collectif.
En effet, il n'est pas objectivement envisageable de placer en ZRR seulement une partie d'une équipe.
Lors de la création de la ZRR, une liste T0 des personnels présents est établie ; ces personnels bénéficient d'une autorisation d'accès jusqu'à la fin de leur contrat, dans la limite de cinq ans.
Pour les recrutements ultérieurs, une demande devra être déposée auprès du ministère, avec un délai de réponse estimé entre un et deux mois.
En cas d'avis défavorable, le recrutement ne pourra pas se faire.

Monsieur Stéphane RIGAULT ajoute que la cohérence de la protection devra être assurée, y compris pour les bureaux des chercheurs et les équipements informatiques, notamment les baies de brassage ou les espaces techniques nécessaires au fonctionnement des laboratoires.

Monsieur Stéphane RIGAULT présente enfin les avantages et les points de vigilance associés au dispositif.
Il rappelle que les ZRR permettent une protection juridique et administrative renforcée, une protection physique indirectement accrue, ainsi que la constitution d'une communauté de confiance, favorablement perçue par certains partenaires industriels.
Elles permettent également d'anticiper le renforcement des exigences de sécurité dans les dispositifs de recherche.

En revanche, elles impliquent une gestion administrative supplémentaire, des délais à intégrer dans les procédures de recrutement, l'impossibilité de passer outre un avis négatif du ministère, un risque de divisions au sein des communautés de recherche et une perception parfois liberticide du dispositif pour et par la recherche.

Monsieur Stéphane RIGAULT termine en reprenant le corpus règlementaire applicable au dispositif.

La représentante FSU-PE demande si une estimation budgétaire a été réalisée concernant la mise en place du dispositif.

Monsieur Stéphane RIGAULT répond qu'à ce stade, le coût physique immédiat est limité, principalement lié à l'achat de panneaux de signalisation.
Il précise toutefois que des coûts pourraient apparaître ultérieurement, notamment si des dispositifs de contrôle d'accès devaient être installés pour fluidifier la gestion des accès. Il souligne également que le coût principal réside dans le temps d'organisation, la réorganisation des espaces et la gestion administrative.

La représentante FSU-PE demande ensuite des précisions concernant l'organisation concrète des espaces au niveau de la faculté de sciences. Un échange s'engage ensuite sur l'organisation concrète de ces espaces.

Monsieur Stéphane RIGAULT précise que, pour le LERIA, une réorganisation est envisagée afin de distinguer les circulations ordinaires, notamment pour les étudiants les zones pédagogiques et les zones de recherche. Il rappelle que les issues de secours resteront utilisables en cas d'évacuation incendie, même si les circulations normales devront respecter les règles propres à la ZRR. La réflexion porte notamment sur la localisation de certains espaces, comme les salles de convivialité, afin d'éviter des passages non nécessaires dans la zone réglementée.

Il est également rappelé que la mise en place d'une ZRR concerne les laboratoires et les activités de recherche, et non les services de manière générale.

Sur la question des autres demandes formulées par les représentants notamment sur l'ATERisation, il est proposé que celles-ci soient présentées par écrit afin qu'une réponse précise puisse leurs être apportée lors d'une prochaine instance.

Aucune autre remarque n'étant formulée, Madame Francoise GROLLEAU lève la séance à 17h00.

Le secrétaire adjoint de séance	La secrétaire de séance	La Présidente
R. Cervelle		
Richard CERVELLE	Elodie LEBASTARD	Françoise GROLLEAU