

Ua

# PROCÈS-VERBAL

Conseil académique plénier  
**19 octobre 2021**

*Approuvé le 8 mars 2022*

UA

Ua

U/A

UA

Le Conseil académique de l'Université a été réuni dans l'amphithéâtre Sienna de la Faculté de droit, économie gestion à 14h30 sous la présidence de Monsieur ROBLÉDO.

ROBLÉDO Christian Président de l'université	Présent
MALLET Sabine Vice-présidente Formation et Vie Universitaire	Excusée, a donné procuration à Madame TRAVIER
SIMONEAU Philippe Vice-président recherche	Présent
ALLAIN Magali	Présente
ALLAIN Philippe	Excusé, a donné procuration à Monsieur ROBLÉDO
AMIARD Stéphane	Absent
BARBE Valérie	Excusée
BARICHARD Vincent	Présent
BATY Benoît	Excusé
BERTIN-ROCHE Pascale	Excusée, a donné procuration à Madame TRAVIER
BLANCHARD Philippe	Présent
BLIN Camille	Présente
BOISSON Didier	Excusé, a donné procuration à Madame PELOILLE
BOUIS Sylvie	Présente
BRÉARD Dimitri	Excusé, a donné procuration à Madame ALLAIN
BROCHARD Joy	Excusée
CAMUS Sandra	Excusée, a donné procuration à Madame MATHIEU
CANEVET David	Présent
CARROUE Equinoxe	Excusée, a donné procuration à Madame BLIN
CHUREAU Véronique	Excusée
CLERE Nicolas	Excusé, a donné procuration à Monsieur PIRAUX
COADOU Franck	Présent
COEFFE Vincent	Présent
DAUCÉ Bruno	Présent
DELALEU Frédéric	Excusé
DENECHERE Yves	Excusé, a donné procuration à Monsieur SIMONEAU
EL BICHR M'Barka	Absente
EVEILLARD Matthieu	Excusé, a donné procuration à Monsieur SIMONEAU
FARTSI Ida	Présente
FAYET Bastien	Excusé
FOUCHER Fabrice	Excusé, a donné procuration à Madame LANDES
FRANZONE Sebastian	Excusé, a donné procuration à Madame BLIN
GRATTON Emmanuel	Excusé
GRIMAUULT Virginie	Présente

HELESBEUX Jean-Jacques	Excusé
HOWA Hélène	Excusée, a donné procuration à Monsieur PELTIER
JOLY Léo	Absent
JUSSIEN Christelle	Excusée, a donné procuration à Monsieur BARICHARD
LAGARCE Frédéric	Excusé
LAHEURTE Cyrille	Excusé, a donné procuration à Monsieur ROBLÉDO
LAMBERT-WIBER Sophie	Excusée, a donné procuration à Madame LONG
LANDÈS Claudine	Présente
LE NAN Frédérique	Excusée, a donné procuration à Monsieur CANEVET
LIBOUBAN Hélène	Présente
LONG Martine	Présente
LOURTIS Valentin	Absent
MAKHLOUTAH Aline	Absente
MALLEGOL Patricia	Présente
MANN Etienne	Présent
MARCHAND Célestin	Absent
MARTINEZ Carmen	Absente
MATHIEU Elisabeth	Présente
MOJTAHID Meryem	Présente
MOREL-BROCHET Annabelle	Présente
NEBBULA Constance	Présente, puis excusée à 15h35
OGER - - JUBEAU Augustin	Absent
PANTIN-SOHIER Gaëlle	Excusée, a donné procuration à Madame MOJTAHID
PELOILLE Manuelle	Présente
PELTIER Didier	Présent
PERCHEPIED Laure	Excusée, a donné procuration à Monsieur CANEVET
PICHON Mathieu	Absent
PIRAUX Arthur	Présent
POINT Laëtitia	Absente
PROUST Manon	Excusée
PRUNIER Delphine	Excusée
RAMOND-ROQUIN Aline	Excusée, a donné procuration à Madame LIBOUBAN
ROUGER Manuel	Absent
ROUSSEAU Audrey	Excusée, a donné procuration à Madame LANDES
ROY Pierre-Marie	Excusé, a donné procuration à Madame LIBOUBAN
RULENCE David	Excusé, a donné procuration à Monsieur DAUCE
SÉJOURNÉ Bruno	Excusé, a donné procuration à Madame TAXIL
TAXIL Bérangère	Présente

TESSIER Axel	Absent
TOFFOLI Hugo	Absent
TRAVIER Sandrine	Présente
VAUDEL Gwenaëlle	Excusée, a donné procuration à Madame ALLAIN
VIGNON-BARRAULT Aline	Absente
YVARD Jean-Michel	Excusé

**Membre invité à titre consultatif :**

HUISMAN Olivier, Directeur général des services

**Membres invités par le Président :**

BOUVIER Lydie, Vice-Présidente Formation Professionnelle et Alternance

DELABAERE Éric, Vice-Président Politique Ressources Humaines et Dialogue Social

LERICHE Philippe, Directeur de la Faculté des Sciences

RICHARD Isabelle, Première Vice-Présidente et en charge de l'égalité

**Secrétariat de séance :**

Cellule institutionnelle - DAGJI

## Ordre du jour

<b>1. Informations .....</b>	<b>1</b>
1.1 Elections - UA Culture.....	1
<b>2. Approbation des procès-verbaux du CAC .....</b>	<b>1</b>
2.1 Procès-verbal du Conseil académique du 28 septembre 2021 .....	1
<b>3. Ressources Humaines.....</b>	<b>1</b>
3.1 Campagne d'emploi des enseignants-chercheurs 2022.....	1
3.2 Campagne d'emploi des personnels BIATSS 2022 .....	5
<b>4. Affaires générales et statutaires.....</b>	<b>7</b>
4.1 Nouveau Schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap 2021-2025 .....	7
<b>ANNEXE : diaporama de la séance du 19 octobre 2021.....</b>	<b>11</b>

Monsieur ROBLÉDO ouvre la séance du Conseil académique en formation plénière à 14h30 en l'amphithéâtre Sienne de la Faculté de droit, d'économie et de gestion.

A l'ouverture de la séance du 19 octobre 2021, 52 membres sont présents ou représentés (78 membres en exercice, 27 membres présents et 25 procurations).

Monsieur ROBLÉDO souligne la présence de Madame Constance NEBBULA, 13ème Vice-présidente du Conseil Régional, représentante de la Région au Conseil académique et à la Commission de la formation et de la vie universitaire. Il lui souhaite la bienvenue.

## **1. Informations**

### **1.1 Elections - UA Culture**

Monsieur ROBLÉDO rappelle qu'un appel à candidatures a été réalisé pour pourvoir les sièges suivants dont les représentants sont élus par le Conseil académique plénier.

- 8 sièges de représentants des enseignants, enseignants-chercheurs ou chercheurs ;
- 2 représentants du personnel BIATSS.

Les élections se tiendront à distance dès le lendemain de l'instance, les 20 et 21 octobre 2021, par l'intermédiaire de l'application Limesurvey. La proclamation des résultats sera prononcée dès signature de l'arrêté relatif aux résultats.

## **2. Approbation des procès-verbaux du CAC**

### **2.1 Procès-verbal du Conseil académique du 28 septembre 2021**

L'approbation du procès-verbal est reportée au prochain Conseil académique plénier.

## **3. Ressources Humaines**

### **3.1 Campagne d'emploi des enseignants-chercheurs 2022**

Monsieur ROBLÉDO présente ce point (*cf. diaporama de séance en annexe*).

Il rappelle que la campagne d'emploi des enseignants du second degré a été présentée au Conseil académique du 28 septembre 2021. Les dates étant contraintes par le ministère, il n'était pas possible d'attendre cette séance du Conseil académique plénier.

Concernant la campagne d'emploi des autres personnels, il convenait de réaliser les derniers arbitrages avant de la soumettre aux instances de l'Université. L'Université d'Angers a obtenu un certain nombre de moyens financiers lors de la notification reçue au cours du mois d'août 2021. Cette notification a libéré une marge de manœuvre pour la campagne d'emploi des enseignants-chercheurs et des personnels BIATSS. Les arbitrages conclus au mois de juillet 2021 ont été revus. Il a été possible d'intégrer des créations qui n'avaient pas été envisagées au mois de juillet.

Dans le cadre de ces derniers arbitrages, la gouvernance a essayé de desserrer différentes contraintes. L'Université a obtenu 2 millions d'euros soclés. Ces 2 millions d'euros seront donc maintenus l'année prochaine, ce qui permettra de ramener l'Université d'Angers à un niveau de dotation par étudiant proche de la moyenne nationale calculée par le ministère. Cette rallonge de 2 millions d'euros ne situe pas encore l'Université au niveau de la moyenne

nationale, mais elle contribue à rattraper le retard constaté. Ce retard a été reconnu par le ministère.

Ces moyens supplémentaires ont été fléchés dans l'objectif de donner plus de temps à la recherche. Lors des retours dans le cadre du CPOM, les composantes et les SFR ont mis en évidence un manque de temps pour la recherche en raison de celui pris dans le cadre des activités pédagogiques.

9 postes d'enseignants et d'enseignants-chercheurs ont ainsi été créés, dont 7 postes d'enseignants-chercheurs.

L'objectif de ces créations était également de renforcer un certain nombre d'axes stratégiques de recherche, qui ont été identifiés par les unités de recherche. Ces nouveaux postes permettront de répondre à une orientation donnée par la gouvernance, suite aux discussions menées avec les composantes et les unités de recherche.

À chaque fois qu'un poste d'enseignant-chercheur a été créé, la gouvernance a retiré des crédits d'heures complémentaires à la composante concernée à hauteur de 192h. Les postes créés ne doivent pas permettre la création d'heures d'enseignement ou de cours supplémentaires.

Par ailleurs, depuis quelques années, à chaque fois qu'un poste d'enseignant-chercheur se libérait pour cause de départ à la retraite, par exemple, le poste était réfrigéré l'année suivante. La réfrigération signifie qu'au lieu de recruter un maître de conférences ou un professeur d'université, il était recruté un ATER.

Conserver cette politique ne semblait pas pertinent alors que des postes sont créés. Ainsi, la gouvernance n'impose plus une réfrigération systématique. Il reste toutefois quelques postes réfrigérés, à la demande de la composante.

Pour donner du temps à la recherche, la gouvernance explore d'autres pistes. Il peut par exemple être possible d'alléger les surveillances d'examens en recourant à des surveillants externes. Toutes les composantes n'ont pas pu mettre ce système en place, faute de moyens. D'autres dispositifs vont être explorés, comme la mise en place de tutorat avec l'aide des étudiants. Le programme politique est en cours de stabilisation.

La gouvernance est en train de mettre en œuvre une expérimentation pour la mise en place de nouvelles organisations pédagogiques, qui ont vocation à libérer du temps pour la recherche. L'objectif est que 3 ou 4 équipes mènent cette expérimentation. La philosophie du dispositif pourra être présentée lors d'un prochain Conseil académique.

Monsieur ROBLÉDO présente les orientations de la campagne d'emploi 2022 des enseignants-chercheurs (diapositive 8).

16 défrigérations sont prévues. Cela signifie que des postes occupés actuellement par des ATER pourront être pourvus à partir de septembre 2021 par des MCF ou des PR.

4 réfrigérations sont maintenues.

63 postes d'enseignants-chercheurs sont conservés au même niveau (diapositive 9).

Un repyramidage est proposé (diapositive 10). Un poste de professeur en Allemand était vacant l'année dernière. Le support de poste a été transmis à la Faculté des sciences qui a recruté un

PR. En échange, la Faculté des sciences a transféré un support de poste vacant de MCF à la Faculté des lettres langues et sciences humaines. Le poste est repyramidé et permet à la Faculté des lettres langues et sciences humaines de recruter un PR en psychologie, psychologie clinique et psychologie sociale.

Monsieur ROBLÉDO présente ensuite les créations de postes (diapositive 11). Il est prévu la création de trois postes de professeurs d'université à la Faculté des sciences, de quatre postes de maîtres de conférences à la Faculté de droit économie gestion, à la Faculté des lettres langues et sciences humaines et à l'IAE et d'un poste de PAST à la Faculté de santé.

Pour chacun de ces postes, la gouvernance a essayé de tenir compte du taux de pression et du taux d'encadrement observé sur les disciplines des composantes. Il n'est pas possible de proposer une création de poste dans toutes les sections CNU. Les créations ont été définies en fonction des ordres de priorité transmis par les composantes. Des orientations recherches ont été proposées sur ces postes. Certaines orientations recherche font encore l'objet de discussions.

Le dispositif permettant l'obtention de 2 millions d'euros supplémentaires devrait se perpétuer les années futures. Cela permettra à l'Université de combler son taux de sous-encadrement. Seules une dizaine d'universités ont été accompagnées. Une enveloppe de 18 millions d'euros a été dédiée à ce dispositif.

Monsieur ROBLÉDO présente ensuite les tableaux récapitulatifs par destination de postes et par origine (diapositive 12).

Il présente également le bilan la campagne d'emplois 2022 des enseignants-chercheurs titulaires par unité de recherche (diapositive 13).

Monsieur ROBLÉDO précise que deux insertions recherche étaient envisagées pour l'IUT. L'insertion recherche sera en définitive LPHIA et non pas Moltech Anjou. Le tableau va être rectifié en conséquence.

Concernant le poste numéro 0252 de la Faculté des sciences, Monsieur DELABAERE précise que l'insertion recherche mentionnée est LETG mais cette unité n'existera plus. Il s'agira en réalité de BiodivAG.

Monsieur MANN demande si les 2 millions d'euros sociés sont bien garantis.

Monsieur ROBLÉDO répond qu'ils sont garantis pour la rentrée prochaine. Le processus va se poursuivre mais le montant pourrait varier.

Monsieur MANN souhaiterait connaître la somme moyenne nationale par étudiant consacrée par les universités au sein de leur campagne d'emploi.

Monsieur ROBLÉDO ne dispose pas de cette information. Le ministère fait des calculs complexes, par groupes d'universités puis établit une moyenne par groupe. La subvention pour charge de service public perçue est divisée par le nombre d'étudiants, par groupe.

La gouvernance n'avait pas établi de moyenne, mais avait pris quelques exemples d'universités comparables à l'Université d'Angers. Pour un même nombre d'étudiants, l'Université d'Angers apparaissait réellement sous-dotée.

Monsieur ROBLÉDO ajoute qu'une forte demande pour développer un modèle critérisé de répartition des moyens est portée par la CPU et les universités de l'association AUREF. Il soutient personnellement cette demande. Actuellement, il n'est plus proposé de modèle.

Avant de mettre en place ce dispositif, l'objectif est d'atténuer les différences existantes entre les universités. L'importante différence qui existe actuellement au niveau de la dotation d'établissement doit être palliée, en tenant compte de critères définis et partagés.

Concernant les créations de poste, Monsieur MANN s'interroge sur l'absence du poste envisagé pour le parcours de préparation au professorat des écoles (PPE) porté par la Faculté des sciences. Il est très étonné que ce poste ne figure pas dans la campagne d'emplois.

Monsieur ROBLÉDO répond que le recteur a sollicité l'Université d'Angers pour la mise en place de ce parcours. Monsieur ROBLÉDO a répondu de façon affirmative, sous réserve de bénéficier de l'accompagnement adéquat. L'accompagnement a été défini par la Faculté des sciences, avec une demande de création de postes. Cela a été acté par le recteur et le ministère. L'Université est encore en attente de réponses concernant ce point. Si les moyens demandés ne sont pas consentis, l'Université ne proposerait plus ce parcours même si des étudiants devaient y être inscrits.

La campagne d'emplois 2022 des enseignants-chercheurs est approuvée.

Cette décision est adoptée à l'unanimité avec 52 voix pour.

Compte-tenu du nombre très important de postes proposés à la campagne d'emplois, Monsieur DELABAERE explique que de nombreux comités de sélection devront être mis en place, de nombreuses fiches profils de poste devront être constituées.

Un courrier va être transmis le plus rapidement possible aux directeurs de composantes pour qu'ils s'engagent à travailler d'ores et déjà sur les fiches profils. Des précisions seront communiquées en cohérence avec le plan d'égalité femmes-hommes, et en relation avec le plan HRS4R (*HUMAN RESOURCES STRATEGY FOR RESEARCHERS*).

Les fiches de postes actualisées devront être transmises pour le 18 novembre 2021 au plus tard. Les comités de sélection devront être finalisés le 29 novembre 2021.

Les dates de la campagne synchronisée ne sont pas encore connues au niveau national. La consigne est de se caler sur les dates de travail habituelles des années antérieures.

Monsieur DELABAERE rappelle que la campagne d'emplois est soumise au vote du Conseil d'administration du 4 novembre 2021.

Monsieur ROBLÉDO présente la campagne d'emplois des contractuels d'enseignement et de recherche, pour information et non pas pour vote (diapositive 15). Le total est porté à 21 pour l'Université d'Angers.

### 3.2 Campagne d'emploi des personnels BIATSS 2022 – INFORMATION

Monsieur ROBLÉDO rappelle que la campagne d'emploi des personnels BIATSS est uniquement présentée pour information aux membres du Conseil académique plénier, conformément aux dispositions du code de l'éducation.

Il explique que 19 postes seront à pourvoir au même niveau (diapositive 15).

Monsieur ROBLÉDO met en exergue la variété des postes proposés au recrutement. De nombreux postes de titulaires sont vacants et occupés par des contractuels. Il est parfois nécessaire de recruter des contractuels afin que le poste ne reste pas vacant, par manque de personnel titulaire intéressé par exemple. Monsieur ROBLÉDO reconnaît que le coût du recrutement d'un contractuel est bien moindre. Il a en conséquence parfois été acté qu'il était préférable que le poste soit occupé par un contractuel et non pas par un titulaire.

Lorsque le personnel contractuel dispose de toutes les compétences attendues, les composantes ou les services souhaitent qu'il soit conservé sur le poste. Les composantes ou services préfèrent proposer une cédésation plutôt que d'avoir un nouveau personnel titulaire. Or, lorsque des postes de catégorie A ou B sont occupés par des collègues en CDI, cela peut bloquer l'évolution de carrière des personnels titulaires de catégorie C ou B.

En conséquence, Monsieur ROBLÉDO a décidé de ne pas céder certains collègues pour ouvrir quelques postes au concours, notamment des postes de catégorie B.

19 postes seront reconduits au même niveau (diapositive 16).

4 postes seront repyramidés (diapositive 17).

Monsieur ROBLÉDO explique que le personnel administratif peut être scindé en 2 grands corps, le corps des personnels ATRF-ITRF (adjoints, ingénieurs assistants ingénieurs et techniciens de recherche et de formation) et le personnel AENES (administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur). La première catégorie de personnel relève principalement de l'Université. La deuxième catégorie peut être affectée dans différents établissements et pas uniquement à l'Université. La conservation des 2 corps permet de bénéficier d'une pluralité de profils intéressante.

Une tendance à reprofiler des postes de la filière AENES en des postes ITRF a été constatée. L'Université maîtrise davantage les recrutements de la filière ITRF. Les concours de la filière ANES sont organisés au niveau académique ou national et le personnel est principalement affecté par le Rectorat. Ce sont des profils plus généralistes, qui restent intéressants.

Monsieur ROBLÉDO rappelle que la gouvernance a pris la décision de créer 4 postes pour le personnel administratif en soutien aux laboratoires. Ces postes n'apparaissent pas dans la campagne des titulaires.

Le VP recherche a exploité les CPOM des SFR pour examiner les demandes prioritaires de soutien administratif et technique. L'objectif était le plus souvent de prendre la suite de projets initiés par des appels à projet régionaux ou nationaux et dont le financement arrive à son terme. Ces projets permettaient de financer du personnel. La demande des structures était de pérenniser des personnes contractuelles déjà en place plutôt que de recourir à un nouveau personnel titulaire. En conséquence, ces créations de postes figurent dans la campagne d'emploi des collègues contractuels.

Monsieur ROBLÉDO présente le bilan de la campagne d'emplois 2022 des BIATSS titulaires par corps (diapositive 18).

Madame MALLEGOL a étudié les différentes branches d'activités professionnelle (BAP) et a comparé la liste des personnels sortants avec celle des personnels entrants. Pour sa BAP d'appartenance, la BAP A, elle constate que 3 agents sortent mais que seulement 2 postes sont maintenus. Le dernier poste est dévolu à la BAP G. Il existe pourtant des besoins en BAP A.

Monsieur ROBLÉDO répond que cela correspond à un échange de bons procédés. Une BAP G avait à l'origine permis le recrutement d'une BAP A.

Monsieur HUISMAN ajoute qu'il s'agit d'une volonté de la composante. Le poste rattaché à la BAP A est conservé mais la composante a souhaité le pourvoir par un contrat à durée indéterminée. Cela a permis d'ouvrir au concours un poste pour une personne relevant de la BAP G.

Pour faire suite à une demande de précisions de Monsieur DAUCÉ, Monsieur DELABAERE répond que les branches d'activité professionnelles (BAP) sont associées à des compétences. La BAP la plus représentée à l'Université est la BAP J, dont relèvent les personnels de l'administration, de la scolarité. Les BAP A, B et C sont des BAP techniques. Une majorité de personnels de ces BAP peuvent se retrouver dans les laboratoires ou les équipes de recherche. La BAP G concerne des personnels de sécurité et de prévention. La BAP E concerne le personnel informatique.

Monsieur ROBLÉDO présente le bilan de la campagne d'emplois 2022 des BIATSS titulaires par structure (diapositive 19).

Le Comité technique s'est exprimé sur la campagne d'emploi du personnel BIATSS avec 4 voix pour et 6 voix contre. Monsieur ROBLÉDO explique que les 2 syndicats qui se sont prononcés contre estiment que trop de postes sont fléchés pour des contractuels. Ils se sont surtout exprimés en cohérence avec un mouvement national qui souhaite le recrutement majoritaire de personnel titulaire.

Monsieur ROBLÉDO présente ensuite la campagne du personnel BIATSS contractuel (diapositive 21). 36 créations de postes de contractuels ou de contrats d'apprentissage sont demandées.

Il précise les profils des 4 créations de poste, destinées à répondre à l'objectif politique d'appui à la recherche.

12 postes ont été consentis sur financements ou projets extérieurs (diapositive 22).

Monsieur ROBLÉDO présente le bilan BIATSS des contractuels par type de contrats (diapositive 23). Il peut être observé 43 nouveaux contrats (il s'agit de postes déjà existants, qui vont être occupés par de nouvelles personnes), 57 cédés et 36 créations de contrats qui correspondent à de nouvelles missions, de nouveaux projets.

Monsieur ROBLÉDO présente les impacts financiers des campagnes d'emplois des personnels enseignants-chercheurs et des personnels BIATSS (diapositives 24 et 25). La traduction est assez faible l'année du recrutement du poste puisque les fonctionnaires sont recrutés au mois de septembre, ce qui représente seulement 1/3 de l'année. L'année suivante, l'impact s'observe sur l'année entière. Il est nécessairement plus important.

Les décisions prises l'année dernière pour les collègues recrutés fin 2021 auront un impact en 2022. Il est prévu un impact de plus de 458 000€ en 2022, lié à la campagne d'emploi de l'année 2021.

En 2023, l'impact s'élèvera à 167 000€. L'université fait l'hypothèse que tous les postes occupés par des contractuels vont s'arrêter. Cela ne se manifesterait probablement pas.

Sur le tableau des coûts de la campagne d'emplois, Monsieur MANN demande la signification des signes mathématiques. Il se demande par rapport à quelle base le signe « + » signifie-t-il un ajout. Il souhaite notamment comprendre si les + 200 K€ doivent s'entendre comme un ajout supplémentaire aux 458 454,88 € évoqués à la diapositive précédente.

Monsieur ROBLÉDO répond qu'il faut observer les décisions prises en septembre 2020 pour la campagne d'emplois 2021, organisée tout au long de l'année, et qui a débuté au plus tôt en septembre 2020. L'impact 2021 de cette campagne d'emplois, par rapport à la masse salariale de l'Université au cours de l'année 2020, s'élève à - 156 000. Les personnes qui entrent à l'Université ont généralement un salaire plus faible que les personnes qui en sortent.

Les personnes recrutées en 2021 présentent un impact sur quelques mois. En revanche, les collègues arrivés en septembre 2021 vont être payés sur l'ensemble de l'année 2022. L'impact de la campagne d'emplois est en cohérence plus importante.

Par rapport à la masse salariale de 2021, si aucun autre mouvement n'était constaté en 2022, l'augmentation s'élèverait à 458 454 €.

Concernant les recrutements qui se tiendront en 2022, le coût de la campagne d'emplois s'élèvera à 297 181,30 €. Viendront se rajouter au coût de cette campagne d'emplois, par rapport à 2020, les 458 454 € identifiés. Ce mécanisme cumulatif se reproduit d'une année sur l'autre.

Monsieur MANN souhaiterait connaître le chiffre global de la masse salariale de l'Université d'Angers.

Monsieur ROBLÉDO répond que le budget rectificatif va être soumis au vote du Conseil d'administration du 4 novembre 2021. Il fait état d'un montant de 134 millions d'euros. Une partie de ces 134 millions est financée par des ressources externes, une autre partie est financée par la subvention pour charges de service public. La subvention pour charges de service public va s'établir en fin d'année 2021 à un peu moins de 133 millions d'euros. La subvention ne couvre pas la totalité de la masse salariale. Les financements RH sont également obtenus sur des appels à projets.

#### **4. Affaires générales et statutaires**

##### **4.1 Nouveau Schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap 2021-2025**

Madame RICHARD présente ce point (cf. diaporama de séance en annexe).

Elle précise que le nouveau schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap a été élaboré sous l'égide de Madame Claire MANDIN, chargée de mission handicap et maîtresse de conférences associée à l'ESTHUA. Madame MANDIN s'occupe des enseignements sur le tourisme et le handicap.

L'écriture du schéma directeur du handicap relève d'une obligation des universités depuis 2013. A l'Université d'Angers, ce schéma a été inclus de façon un peu plus large dans la politique égalité.

Madame RICHARD précise la méthode qui a permis l'écriture de ce schéma (diapositive 28). Dès août 2020, il a été envisagé de rédiger le schéma directeur suivant 4 axes. 3 axes étaient imposés par la réglementation (axes 2,3 et 4). L'Université a décidé d'ajouter un premier axe

nommé « abaisser les barrières ». Cet axe traduit de façon assez générale la façon dont le schéma directeur du handicap va être orienté. L'objectif n'est plus seulement de proposer des dispositifs de compensation qui permettent à des personnes en situation de handicap de compenser leurs difficultés mais de disposer d'organisations permettant de faire disparaître un certain nombre d'obstacles, de créer un environnement inclusif.

Chacun des axes a été animé par 2 personnes, permettant de bénéficier de différentes expériences.

Le travail de rédaction a été intensifié entre décembre 2020 et avril 2021. Les 8 porteurs d'axes ont constitué des groupes de travail ou ont mené des entretiens avec des personnes ressources.

Après beaucoup d'hésitations et de réflexions, il a finalement été décidé d'organiser un « forum des personnes concernées » en avril 2021.

Un courrier électronique a été adressé à l'ensemble des étudiants en situation de handicap connus du relais handicap et à l'ensemble des personnels en situation de handicap identifiés par la DRH. La gouvernance a dans un premier temps craint que cela ne soit mal perçu mais en réalité les personnes concernées étaient contentes que leur avis soit pris en considération. Ces rencontres ont permis d'organiser 4 ateliers de 10 à 15 personnes. Ces échanges ont enrichi les propositions de fiches action pour chaque axe.

Le schéma a ensuite été rédigé sous le même format que le plan d'égalité professionnelle femmes hommes, en proposant des fiches actions, précisant quels étaient les objectifs à atteindre et les indicateurs permettant de vérifier la réalisation de ces objectifs.

Madame RICHARD présente les objectifs de chacun des 4 axes.

Concernant l'axe 1 « abaisser les barrières pour une accessibilité universelle », le premier objectif concerne le développement d'une réelle culture de l'accessibilité à l'Université. Il s'agit de vérifier dans l'ensemble des schémas directeurs que l'accessibilité bâimentaire mais aussi numérique est prise en compte.

Concernant l'axe « vie étudiante », 5 objectifs ont été proposés et notamment la question de l'encadrement des étudiants et étudiantes en situation de handicap par le relais handicap. La question de la transition lycée université et université-entreprise est également abordée. Ces transitions posent des difficultés particulières pour les étudiants en situation de handicap. Des stratégies vont être mises en place pour favoriser le soutien par les pairs et faciliter la création d'interactions entre les étudiants en situation de handicap.

Concernant les personnels, 2 objectifs sont mis en évidence. Le premier objectif concerne le recrutement, l'Université recrute actuellement 2,7% de personnel en situation de handicap pour une obligation réglementaire fixée à 6%. Le deuxième objectif concerne la question des parcours tout au long de la carrière à l'Université.

Beaucoup de collègues seront conduits à connaître une situation de handicap au cours de leur vie professionnelle. Il sera nécessaire d'assurer l'adaptation des postes et le déroulement de carrière.

L'axe 4 se rapporte à l'enseignement et la recherche.

Madame RICHARD met en exergue quelques objectifs pour chacun des axes :

- la revue de tous les documents stratégiques en cours afin de vérifier que la question de l'accessibilité et du handicap soit bien présente et de modifier les documents si tel n'était pas le cas,
- le renouvellement d'un forum des personnes concernées dans le cadre de la quinzaine du handicap,
- une réflexion sur la situation des aidants et des aidantes. (Madame RICHARD conseille de visionner le documentaire « plus grand que soi », réalisé en partie par l'association « jeunes aidants »)
- la restructuration du relais handicap pour répondre à l'augmentation du nombre d'étudiants suivis,
- la désignation d'un référent pour chaque étudiant en situation de handicap dès la rentrée et leur formation,
- les aménagements d'examen avec l'objectif d'un document global de cadrage à soumettre à la CFVU dans le courant de l'année 2022.

Madame RICHARD poursuit sa présentation avec quelques diapositives d'illustration du projet qui concernent

- le suivi des carrières des personnels dont le handicap survient en cours de carrière,
- la réflexion sur une formation sur le handicap au sein de la majorité des cursus
- la mise en visibilité des recherches conduites dans les laboratoires en lien avec le handicap.

Madame LONG évoque la question du handicap psychique chez les étudiants. Ce handicap peut être difficile à appréhender car il s'agit de personnes majeures, il n'est ainsi pas toujours possible d'entrer en contact avec leur famille.

Madame RICHARD répond qu'il existe un dispositif pour les parents de futurs étudiants. Ce dispositif n'évoque malheureusement pas la question des étudiants en situation de handicap. La question des troubles de l'apprentissage d'une part et des handicaps d'origine psychique d'autre part sont en effet complexes à appréhender.

Concernant le handicap d'origine psychique, et notamment du spectre autistique, l'Université de Toulouse a mis en place un projet de PIA concernant l'accueil à l'université de ces étudiants. L'Université d'Angers va se mettre en relation avec eux pour observer ce qui a été fait.

Madame PELLOILLE rappelle que certaines personnes ont besoin d'un secrétariat, notamment les personnes atteintes de cécité. Elle indique que des étudiants ou des personnels peuvent par exemple être mis à disposition pour changer de salle mais que les besoins en secrétariat ne sont pas toujours pourvus.

Madame RICHARD répond que cela correspond à l'un des éléments de la fiche sur l'organisation des moyens du relais handicap. Le relais handicap encadre un certain nombre d'étudiants qui ont des contrats pour accompagner des étudiants en situation de handicap. L'organisation doit être davantage dimensionnée en cohérence avec des effectifs en constante augmentation.

Concernant l'accessibilité des bâtiments, Monsieur DAUCÉ regrette que l'accessibilité sensorielle qui intègre les dimensions en lien avec l'acoustique, ou encore la luminosité, ne soit pas évoquée. Il s'agit de freins pour des personnes en situation de handicap. L'accessibilité des bâtiments ne se limite pas aux seuls fauteuils roulants.

Madame RICHARD répond que ces remarques seront prises en considération dans le schéma. Il est possible que certaines formulations ne soient pas assez précises à ce niveau.

Monsieur DAUCÉ s'interroge sur la fin du point médian dans la rédaction des actes de l'Université. Il note que le point médian n'est pas utilisé dans la rédaction du document, ce dont il se félicite car il s'agit d'un véritable problème pour les systèmes de lecture automatique. Madame RICHARD répond que le schéma directeur du handicap n'inclut pas de point médian. Cela est difficilement lisible par le système de lecture automatique. Un effort a été consenti dans l'ensemble de la rédaction pour maintenir une écriture inclusive malgré l'absence de point médian.

Monsieur DAUCÉ souhaiterait que la suppression du point médian, avec le maintien de l'écriture inclusive, soit déclinée à tous les actes rédigés à l'Université. Il prend l'exemple d'un document transmis à l'extérieur de l'Université, illisible en raison de la présence des points médians. Cette question doit être tranchée définitivement. Il est possible de proposer l'inclusivité autrement. Madame RICHARD répond que la gouvernance n'a pas encore mené une réflexion aussi tranchée.

L'un des éléments sur lesquels il est nécessaire de progresser de façon importante est l'accessibilité numérique. Les pratiques pédagogiques doivent permettre d'être le plus inclusif. Cela est complexe à mettre en œuvre pour les troubles psychiques et les troubles de l'apprentissage.

Monsieur MANN souhaiterait connaître l'évolution du nombre d'étudiants en situation de handicap.

Madame RICHARD répond que le relais handicap suit actuellement 250 étudiants, contre 50 il y a 10 ans.

Madame BLIN estime que certaines formations ne sont pas assez inclusives. Elle cite la dispense d'assiduité qui ne peut pas être prévue pour des questions de handicap.

Madame RICHARD répond que certaines filières sont certainement plus réticentes que d'autres concernant la mise en place de la dispense d'assiduité. La dispense d'assiduité n'est toutefois pas un gage de l'inclusivité. Cette solution ne peut être proposée que lorsqu'il n'existe pas d'autres alternatives.

Certains sujets doivent être abordés avec différents interlocuteurs. Il reste en effet des types de handicap vis-à-vis desquels l'université n'est pas assez inclusive.

Le nouveau Schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap 2021-2025 est approuvé.

Cette décision est adoptée à l'unanimité avec 51 voix pour, un membre ayant quitté la réunion en cours de séance.

L'ordre du jour étant épuisé, Monsieur ROBLÉDO clôt la séance à 16h00.

**Le Président de  
l'Université d'Angers,**

*Christian ROBLÉDO*

**Signé**

**Le Directeur général des services  
de l'université d'Angers**

*Olivier HUISMAN*

**Signé**

**La première vice-présidente  
et en charge de l'égalité**

*Isabelle RICHARD*

**Signé**

***ANNEXE : diaporama de la séance du 19 octobre 2021***

# Conseil Académique plénier du Mardi 19 octobre 2021

## **Ordre du jour :**

1. Information
2. Approbation du procès-verbal du CAC
3. Ressources Humaines
4. Affaires générales et statutaires

# 1. Information

## 1.1 Elections – UA-Culture

# Elections UA-Culture

Un appel à candidatures a été réalisé pour pourvoir les sièges suivants dont les représentants sont élus par le Cac :

- 8 sièges de représentants des enseignants, enseignants-chercheurs ou chercheurs ;
- 2 représentants du personnel BIATSS.

Les élections se tiendront à distance dès demain, les 20 et 21 octobre 2021, par l'intermédiaire de l'application Limesurvey.

# 2. Approbation du procès-verbal du CAC

## 2.1 Procès-verbal du CAC plénier du 28 septembre 2021– **REPORT**

# 3. Ressources Humaines

3.1 Campagne d'emploi des enseignants-chercheurs 2022 - [VOTE](#)

3.2 Campagne d'emploi des personnels BIATSS 2022 - [INFORMATION](#)

# 3.1 Campagne d'emploi 2022 des enseignants-chercheurs et des BIATSS

**Présentation de la campagne d'emploi assurée en :**

- CGOUV 6/10**
- CODIR 8/10**
- CT 15/10**
- CAC 19/10**
- CA 4/11**

# 3.1 Campagne d'emploi 2022 des enseignants-chercheurs

## Orientations politiques de la CE 2022

- Donner du temps à la recherche
  - En soulageant les situations où le sous-encadrement est le plus important
  - En renforçant nos axes stratégiques recherche
- Création de postes
  - D'enseignants chercheurs pour libérer du temps recherche (7)
    - en baissant le volume d'HC : 1 poste = -192h de dotation HC
    - en fléchant le temps recherche vers nos priorités
  - D'enseignants pour libérer du temps recherche (2)
    - en baissant le volume d'HC : 1 poste = -384h de dotation HC
  - De soutien à la recherche (4)
- Pas de réfrigération systématique au départ à la retraite d'un EC
- Réflexion à la marge sur les autres stratégies de soulagement possible
  - Surveillance d'examens
  - Autres
- Mise en œuvre d'expérimentations visant à de nouvelles organisations pédagogiques libératrices de temps recherche (méthodologie en cours de finalisation)

## 3.1. Campagne d'emploi 2022 des enseignants-chercheurs

### Conséquences sur l'occupation des postes MCF et PR (selon l'occupation effective avant et après CE 2022)

- **16 défrigations** : nouvelles occupations par des enseignants titulaires de postes occupés par des enseignants contractuels (19 à la CE 2018, 20 à la CE 2019, 11 à la CE 2020, 11 à la CE 2021)
- **7 maintiens au même niveau** : conservation de l'occupation de supports de postes de titulaires par des titulaires.
- **4 réfrigérations** : nouvelles occupations momentanées de supports de postes de titulaires par des enseignants contractuels (3 à la CE 2018, 8 à la CE 2019, 5 à la CE 2020, 7 à la CE 2021)
- **3 maintiens de réfrigérations** : conservation de l'occupation de supports de postes de titulaires par des enseignants contractuels (19 à la CE 2018, 11 à la CE 2019, 9 à la CE 2020, 8 à la CE 2021)



# 3.1. Campagne d'emploi 2022 des enseignants-chercheurs

## 1. ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

### **TABLEAU n°1.1 Postes au même niveau titulaires (VOTE)**

**63** postes d'enseignants-chercheurs au même niveau (73 à la CE 2017, 77 à la CE 2018, 74 à la CE 2019, 72 à la CE 2020, 68 à la CE 2021).

- **30 postes** de PR ou MCF (35 à la CE 2017, 45 à la CE 2018, 39 à la CE 2019, 25 à la CE 2020, 26 à la CE 2021):
  - 9 postes de PR qui se répartissent en :
    - 6 postes PR → PR
    - 3 postes PR → ATERdont 9 postes de même CNU et aucun changement de CNU
  - 21 postes de MCF qui se répartissent en :
    - 17 postes MCF → MCF
    - 4 postes MCF → ATERdont 18 postes de même CNU et 4 changements de CNUSoit un total de 7 postes de PR et MCF proposés en ATER
- **27 postes ATER** (23 CE 2017, 19 CE 2018, 28 CE 2019, 27 CE 2020 et 2021)
- **6 postes PAST** (15 CE 2017, 13 CE 2018, 7 CE 2019, 15 CE 2020 et 2021)

# 3.1. Campagne d'emploi 2022 des enseignants-chercheurs

## TABLEAU n°1.2 Repyramidages de postes de titulaires (VOTE)

- 1 repyramidage (4 à la CE 2018, 0 à la CE 2019, 4 à la CE 2020, 5 à la CE 2021) :

- 1 MCF-> PR : LLSH

Année	Unité	N°POSTE	Corps origine	CNU	Insertion recherche	Motif vacance	Date vacance	Corps destination	CNU ou discipline	UR	Recrutement
2022	LLSH	PTMCF0456	MCF	65 – Biologie cellulaire	IRHS	Retraite	01/03/2021	PR	16 - Psychologie, psychologie clinique, psychologie sociale	BePsyLab	Campagne synchronisée 46.1

# 3.1. Campagne d'emploi 2022 des enseignants-chercheurs

## TABLEAU n°1.3 Créations de postes de titulaires (VOTE)

- 8 créations (0 à la CE 2018, 9 à la CE 2019, 2 à la CE 2020, 1 à la CE 2021):

- 3 PR : SCIENCES / ESTHUA (2)
- 4 MCF : DEG (2) / LLSH / IAE
- 1 PAST : SANTE

Année	Composante	Corps	CNU	Unité de recherche	Recrutement
2022	SCIENCES	PR	27 - Informatique	LERIA	Campagne synchronisée 46.1
2022	ESTHUA	PR	23 – Géographie	ESO	Campagne synchronisée 46.1
2022	ESTHUA	PR	19 – Sociologie	ESO	Campagne synchronisée 46.1
2022	DEG	MCF	01 - Droit privé et sciences criminelles	CJB	Campagne synchronisée 26-1
2022	DEG	MCF	01 - Droit privé et sciences criminelles	CJB	Campagne synchronisée 26-1
2022	IAE	MCF	06 - Sciences de gestion	GRANEM	Campagne synchronisée 26-1
2022	LLSH	MCF	16 - Psychologie, psychologie clinique, psychologie sociale	LPPL	Campagne synchronisée 26-1
2022	SANTE	PAST	85 – Sciences du médicament		Campagne PAST

## 3.1. Campagne d'emploi 2022 des enseignants-chercheurs

### Bilan CE 2022 EC titulaires par corps

ORIGINE	DESTINATION				
	PR	MCF	ATER	PAST	
PR	9 (dont 3 créations)		3		
MCF	1	21 (dont 4 créations)	4		
ATER			27		
PAST				7 (dont 1 création)	
<b>TOTAL 2022</b>	<b>10</b>	<b>21</b>	<b>34</b>	<b>7</b>	<b>72</b>
Total 2021 (rappel)	8	8	40	16	72

# 3.1. Campagne d'emploi 2022 des enseignants-chercheurs

## Bilan CE 2022 EC titulaires par Unités de recherche

Unités de recherche	SUPPORTS DE POSTES D'EC			Totaux
	PR	MCF	ATER	
3LAM		1	1	2
BePsyLab	1	1	1	3
Centre Jean Bodin		5	6	11
CIRPALL	1	1	3	5
CRCINA		1	1	2
ESO	2	1	2	5
GEIHP			1	1
GRANEM		5	7	12
LARIS			3	3
LAREMA	3		1	4
LERIA	1	2	2	5
BiodivAG		1		1
LGP-BIAF	1			1
LPHIA		2		1
LPPL		1	3	4
MOLTECH Anjou	1			2
SFR ICAT (Unité à définir)			1	1
SIFCIR			1	1
TEMOS			1	1
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>21</b>	<b>34</b>	<b>65</b>

## 3.1. Campagne d'emploi 2022 des enseignants-chercheurs

### Vote sur la campagne d'emploi 2022 des Enseignants-chercheurs

Le vote du Conseil académique porte sur l'ensemble des tableaux n°1.1, 1.2 et 1.3

Résultat des avis du CT du 15 octobre 2021 : 7 voix pour et 3 absentions

La campagne d'emploi 2022 des enseignants-chercheurs sera soumise au vote du Conseil d'administration du 4 novembre 2021.

POUR VOTE

## 3.2 Campagne d'emploi 2022 des ECER

### Enseignants-chercheurs Contractuels d'Enseignement et de Recherche (ECER) (pour information)

Motif de création ou de prolongation de contrat d'ECER	DEG	ESTHUA	IAE	IUT	LLSH	POLYTECH	SANTE	SCIENCES	TOTAL
<b>Cas n°1</b> : compensation de délégations ou de mobilités statutaires avec retour de l'agent sur son poste					2			1	3
<b>Cas n°2</b> : compensation de situation particulières de santé (CLM, CLD, maladie professionnelle) ou disciplinaires (exclusions d'au moins 1 an).					3			1	4
<b>Cas n°3</b> : recrutement dans le cadre de programmes d'enseignement et/ou de recherche lorsque les financements liés à ces programmes ne sont pas pérennes (THELEME, EUR, PIA, NINGBO, etc...).	2	5		3	1			3	14
<b>TOTAL</b>	2	5		3	6			5	21



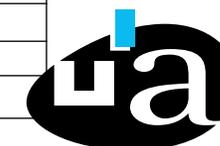
# 3.2 Campagne d'emploi 2022 des BIATSS

## 2-BIATSS

**TABLEAU n°2.1 BIATSS au même niveau** 19 postes au même niveau (16 CE 2017, 9 CE 2018, 18 CE 2019, 13 CE 2020 et 18 CE 2021) :

- Soit 5 ATRF + 1 ADJAENES + 1 BIBAS + 3 TECH + 1 INFENES + 4 ASI + 2 IGE + 2 IGR
- Soit 15 postes dans la même filière et/ou même BAP ITRF et 4 changements de BAP (A ->G, J -> G, G -> J).

	Unité	N°POSTE	CORPS	BAP	Date vacance	Motif vacance	OBJECTIF 2022	CORPS	BAP	Profil
1	DEVEC	PT20IGR1	IGR	J	01/01/2020	NEUTRALISATION	MEME NIVEAU	IGR	J	Directeur.trice - Responsable de l'administration et du pilotage
2	DDN	PT54657K	IGR	E	01/01/2022	RETRAITE	MEME NIVEAU	IGR	E	Responsable SUN
3	DPIL	PT74556A	IGE	G	01/12/2021	REUSSITE CONCOURS	MEME NIVEAU	IGE	G	Chargé.e d'opérations immobilières
4	DC	PT07348M	IGE	J	01/01/2020	REUSSITE CONCOURS	MEME NIVEAU	IGE	J	Directeur.trice - Chargé.e de gestion administrative et d'aide au pilotage
5	SCIENCES	PT38411B	ASI	A	01/03/2019	RETRAITE	MEME NIVEAU	ASI	G	Assistant de prévention composante
6	DDN	PT19AI01	ASI	E	01/09/2021	RETRAITE	MEME NIVEAU	ASI	E	Responsable pôle SAMI Santé
7	SANTE	PT271679	ASI	J	01/12/2021	REUSSITE CONCOURS	MEME NIVEAU	ASI	J	Responsable bureau scolarité 2 <sup>ème</sup> cycle
8	DAGJI	PT19AI01	ASI	G	01/09/2021	RETRAITE	MEME NIVEAU	ASI	J	Assistant.e des affaires juridiques
9	SSTU	PT08660	INFENES		18/07/2021	RETRAITE	MEME NIVEAU	INFENES		Infirmière pour les personnels
10	DDN	PT271759	TECH	E	01/05/2020	MUTATION	MEME NIVEAU	TECH	E	Technicien informatique
11	DAF	PT12TH10	TECH	G	01/12/2021	RETRAITE	MEME NIVEAU	TECH	J	Gestionnaire marchés publics
12	SANTE	PT38406W	TECH	A	01/09/2022	RETRAITE	MEME NIVEAU	TECH	A	Technicien Biologiste
13	SCDA	PT79802S	BIBAS		01/09/2022	RETRAITE	MEME NIVEAU	BIBAS		Gestionnaire du planning d'accueil BU
14	SCIENCES	PT01642K	ATRF	J	01/04/2020	RETRAITE	MEME NIVEAU	ATRF	G	Agent d'accueil et de maintenance logistique Campus du végétal
15	SCIENCES	PT57607S	ATRF	G	01/09/2021	REUSSITE CONCOURS	MEME NIVEAU	ATRF	G	Opérateur de maintenance et logistique
16	SCIENCES	PT57618	ATRF	A	01/09/2021	MUTATION	MEME NIVEAU	ATRF	A	Préparateur.trice en biologie (IRHS)
17	LLSH	PTWQ0233	ATRF	G	01/09/2022	RETRAITE	MEME NIVEAU	ATRF	G	Opérateur de maintenance et logistique
18	LLSH	PTWQ0230	ATRF	G	01/12/2021	RETRAITE	MEME NIVEAU	ATRF	G	Opérateur de maintenance et logistique
19	LLSH	PT04896X	ADJAENES		23/03/2019	RETRAITE	MEME NIVEAU	ADJAENES		Agent administratif au service Emplois du temps



## 3.2 Campagne d'emploi 2022 des BIATSS

### **TABLEAU n°2.2 Repyramidages**

4 repyramidages (4 à la CE 2017, 9 à la CE 2018, 3 dépyramidages à la CE 2019, 4 repyramidages à la CE 2020, 7 repyramidages à la CE 2021)

- 4 repyramidages dans la même filière et/ou même BAP dont 2 ATRF -> TECH, 2 ADJAENES -> SAENES

	Unité	N°POSTE	Corps d' origine	BAP	Date vacance	MOTIF de vacance	OBJECTIF 2022	Corps de destination	BAP	Profil
1	SCAFOP	PTWQ0225	ATRF	J	01/09/2019	REUSSITE CONCOURS	REPYRAMIDAGE	TECH	J	Technicien-ne en formation et en orientation-insertion professionnelle (assistante de formation)
2	SCIENCES	PT60277U	ATRF	J	01/04/2020	RETRAITE	REPYRAMIDAGE	TECH	J	Technicien.ne en gestion administrative.
3	ESTHUA	PT07727Z	ADJAENES		01/09/2021	MUTATION	REPYRAMIDAGE	SAENES	J	Secrétaire administrative
4	LLSH	PT04901C	ADJAENES		01/09/2019	DISPONIBILITE	REPYRAMIDAGE	SAENES	J	Responsable pôle scolarité



## 3.2 Campagne d'emploi 2022 des BIATSS

### Bilan CE 2022 BIATSS titulaires par corps

	IGR	IGE	ASI	INFENES	BIBAS	TECH	SAENES	ATRF	ADJAENES	Total
Même niveau	2	2	4	1	1	3		5	1	19
Repyramidages						2	2			4
Créations										
<b>TOTAL 2022</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>23</b>
Total 2021 (rappel)	3	3	7			10	2	4		29
Total 2020 (rappel)	1	4	1			6				12
Total 2019 (rappel)	2		2			7	2			13



## 3.2 Campagne d'emploi 2022 des BIATSS

### Bilan CE 2022 BIATSS titulaires par structure

	IAE	DEG	LLSH	POLYTECH	IUT	SCIENCES	ESTHUA	SANTE	SERVICES COMMUNS	DIRECTIONS	TOTAL
Même niveau			3			4		2	SCDA (1), DC (1)	DDN (3), SSTU (1), DPIL (1), DAGJI (1), DAF (1), DEVEC (1)	19
Repyramidages			1			1	1		SCAFOP (1)		4
Créations											
TOTAL			4			5	1	2	3	8	23
<b>TOTAL CE 2022</b>	<b>12</b>								<b>3</b>	<b>8</b>	<b>23</b>
<b>TOTAL CE 2021</b>	<b>14</b>								<b>2</b>	<b>13</b>	<b>29</b>
<b>TOTAL CE 2020</b>	<b>12</b>								<b>3</b>	<b>4</b>	<b>19</b>



## 3.2. Campagne d'emploi 2022 des BIATSS

L'avis global du CT a porté sur l'ensemble des tableaux n°2.1 et 2.2 –  
Résultat des avis : 4 voix pour et 6 voix contre

La campagne d'emploi 2022 des BIATSS est présentée uniquement  
**POUR INFORMATION** aux membres du Conseil académique.

Elle sera présentée pour vote lors du Conseil d'administration du 4  
novembre 2021.

## 3.2 Campagne d'emploi 2022 des BIATSS Contractuels

### **TABLEAU 3 - BIATSS contractuels**

**36 créations de postes de contractuels ou de contrats d'apprentissage (24 à la CE 2018, 33 à la CE 2019, 29 à la CE 2020, 38 à la CE 2021)**

- **dont 4 créations sur financement établissement pour répondre à l'objectif politique d'appui à la recherche**
  - 1 CDD A2 Ingénieur.e d'étude à Mitolab (SANTE)
  - 1 CDD A3 Ingénieur.e de recherche en calcul scientifique projet GLICID (DRIED)
  - 1 CDD A2 Ingénieur.e d'étude à Gliad (SANTE)
  - 1 CDD A2 Ingénieur.e d'études – chaire Enjeu(x) (LLSH).
- **dont 3 sur financement établissement pour répondre à de nouveaux besoins, des accroissements d'activités ou financés par la Contribution Vie Etudiante et Campus (CVEC)**
  - 1 CDD B Assistant.e formation et concours (DRH)
  - 1 CDD A1 Chargé.e de projets sur la politique sociale étudiante (DEVEC)
  - 1 CDD C Gestionnaire administratif.ve Relais Handicap (DEVEC)
- **dont 7 sur ressources propres des composantes ou des services (en totalité ou en co-financement) :**
  - 1 CDD B Gestionnaire scolarité département pharmacie (SANTE)
  - 1 CDD B Gestionnaire DE infirmière en pratiques avancées (SANTE)
  - 1 CDD C Gestionnaire scolarité apprentissage (POLYTECH)
  - 1 CDD A2 Chargé.e de mission qualité à 40% (IAE)
  - 1 CDD B Gestionnaire scolarité auprès des établissements partenaires (ESTHUA)
  - 1 CDD C Adjoint.e en gestion administrative pour la formation professionnelle (LLSH)
  - 1 CDD A1 Assistant.e en communication (IUT)

## 3.2 Campagne d'emploi 2022 des BIATSS Contractuels

### — dont 12 sur financements ou projets extérieurs :

- avec le CHU d'Angers** : 1 CDD A2 Ingénieur.e projet et gestion administrative Centre de simulation (SANTE)
- avec la Région PDL (dont CPER)** : 1 CDD A2 Ingénieur.e informatique SIEN (DDN), 1 CDD B Gestionnaire scolarité département maïeutique (SANTE), 1 CDD A1 Chargé.e de mission Approche Par les Compétences (APC) (DEVEC), 1 CDD A1 Assistant.e projets de recherche (LLSH),
- avec le Rectorat/MESRI** : 1 CDD A2 Ingénieur.e pédagogique pour l'enseignement numérique (DDN/POLYTECH),
- avec l'UE (fonds FEDER, ERASMUS)** : 1 CDD B Chargé.e de coopération (DI), 1 CDD A2 Chargé.e de projets européens ERASMUS+ (DI)
- sur autres projets (HYPE-ETOILE-PIA4-PAREO-THELEME)**: 1 CDD A2 Ingénieur.e développement d'outils d'accompagnement (DDN), 1 CDD A1 Assistant.e gestion financière et comptable projets transversaux (DAF), 1 CDD C Agent chargé de la gestion administrative et financière DU PAREO (DEVEC), 1 CDD A2 Conseiller.ère pédagogique Approche Par les Compétences (APC) (DEVEC)

### — dont 10 apprentis :

- Apprenti BTS Audiovisuel pour le pôle production (DAV)
- Apprenti en école d'ingénieur pour le pôle énergie (DPIL)
- Apprenti en informatique pour le Services des Usages du Numérique SUN (DDN)
- Apprenti DUT Métiers du livre – chargé.e d'accueil et magasinage BU (SCDA)
- Apprenti Master de contrôle de gestion (DPE)
- Apprenti en unité de recherche ESTER – projet SIRIC (SANTE)
- Apprenti Bac professionnel Métiers du végétal pour le jardin botanique (SANTE)
- Apprenti Master communication digitale (DCOM)
- Apprenti Master communication digitale et site web (IAE)
- Apprenti Bac professionnel ou DUT assistance administrative et communication (SUAPS)

## 3.2 Campagne d'emploi 2022 des BIATSS contractuels

### Bilan BIATSS contractuels par type de contrat

	NIVEAU DE CONTRAT							Total
	A3	A2	A1	B	C	AUTRES (AS, PSY, MED)	Apprenti	
Prolongation de contrat	1	34	17	20	19	9		100
Nouveau contrat	1	13	6	9	10	4		43
Cédésiation		13	14	14	13	3		57
Créations	1	9	6	6	4		10	36
<b>TOTAL CE 2022</b>	<b>3</b>	<b>69</b>	<b>43</b>	<b>49</b>	<b>46</b>	<b>16</b>	<b>10</b>	<b>236</b>
TOTAL CE 2021	1	60	36	53	46	16	10	222
TOTAL CE 2020	3	51	32	42	39	11	6	184
TOTAL CE 2019	1	21	28	23	30	0	2	105



## 3.2 Campagne d'emploi 2022 des enseignants-chercheurs et des BIATSS

### Rappel coût campagne d'emploi 2021

Population	Impact 2021 vs 2020	Impact 2022 vs 2021
Titulaires Enseignants et Enseignants-chercheurs	- 231 160,61 €	+ 274 704,11 €
Titulaires Biatss	- 182 945,52 €	+ 216 221,60 €
Contractuels	+ 869 262,96 €	-70 819,68 €
- dont financement externe	- 611 973,49 €	+ 38 348,85 €
<b>Total CE 2021</b>	<b>- 156 816,66 €</b>	<b>+ 458 454,88€</b>

## 3.2 Campagne d'emploi 2022 des enseignants-chercheurs et des BIATSS

### Coût CE 2022

Population	Impact 2022 vs 2021	Impact 2023 vs 2022
Titulaires Enseignants-chercheurs	- 394 331,95 €	+ 304 725,38 €
Titulaires Enseignants 2 <sup>nd</sup> degré	- 67 170,13 €	+ 131 822,72 €
Titulaires Biatss	- 370 708,39 €	+402 529,95 €
Contractuels Biatss et Enseignants	1 129 391,77 €	- 671 987,05 €
<b>Total CE 2022</b>	<b>+ 297 181,30 €</b>	<b>+ 167 091 €</b>

**POUR INFORMATION**

# 4. Affaires générales et statutaires

4-1 Nouveau Schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap 2021-2025 – **vote**

# Schéma directeur du handicap

- Obligation depuis 2013
- Quinquennal
- Inclus dans la politique égalité
- Chantier porté par Claire Mandin, chargée de mission handicap



# Méthode

- Début de la réflexion en août 2020
- Choix d'envisager le SDH selon 4 axes, avec 8 animateurs (+ Pilotage C Mandin)
- Axe1 : Abaisser les barrières; Nadine Kiker et Stéphane Amiard
- Axe 2 : Les étudiant.e.s, l'accès aux études, la vie étudiante; Julie Besson et Alexandre Laurent
- Axe 3 : Les personnels, le déroulement des carrières; Céline Come et Frédérique Chedotel
- Axe 4 : Enseignement et recherche; Fabienne Hubert et Isabelle Richard

# Méthode

- Intensification entre décembre 2020 et avril 2021
- Les porteurs d'axes ont constitué des groupes de travail, ou conduit des entretiens avec des personnes ressources
- Séminaire en avril 2021 avec notamment un forum des personnes concernées.
  - 4 ateliers de 10 à 15 personnes
- Rédaction de fiches actions pour chaque axe

# Abaissier les barrières

## **Axe 1 Abaissier les barrières pour une accessibilité universelle .....8**

Présentation de l'Axe 1 .....	10
Objectif 1 Insuffler une « culture de l'accessibilité » à l'UA .....	11
Objectif 2 Mettre en conformité les bâtiments.....	13
Objectif 3 Mettre en œuvre l'accessibilité numérique .....	14
Objectif 4 Clarifier et diffuser l'information pour faciliter le quotidien à l'UA .....	17
Objectif 5 Faciliter les relations entre tous les usagers et usagères de l'UA .....	18
Objectif 6 Initier une politique de soutien aux aidants et aidantes .....	20

# Vie étudiante

<b>Axe 2 La vie étudiante .....</b>	<b>22</b>
Présentation de l’Axe 2 .....	24
Objectif 1 Préciser les conditions d’encadrement des étudiants et étudiantes en situation de handicap .....	25
Objectif 2 Accompagner les transitions Lycée-Université-Entreprise....	27
Objectif 3 Accompagner les étudiants et étudiantes en situation de handicap dans leur scolarité .....	29
Objectif 4 Sécuriser les parcours .....	32
Objectif 5 Favoriser le soutien par les pairs .....	34

# Personnels

<b>Axe 3 La vie professionnelle à l'UA .....</b>	<b>36</b>
Présentation de l'Axe 3 .....	38
Objectif 1 Augmenter le nombre de salariés de l'UA bénéficiant de la reconnaissance du statut de travailleur handicapé .....	39
Objectif 2 Sécuriser et valoriser les parcours tout au long de la carrière .....	40
Tableau de suivi de l'Axe 3 .....	43

# Enseignement et recherche

<b>Axe 4 L'enseignement et la recherche .....</b>	<b>44</b>
Présentation de l'Axe 4 .....	46
Objectif 1 Proposer un tronc commun d'enseignement diffusable à toutes les composantes .....	47
Objectif 2 Encourager les travaux de recherche et les valoriser .....	48
Tableau de suivi de l'Axe 4 .....	50

# Abaissier les barrières

## Objectif 1 Insuffler une « culture de l'accessibilité » à l'UA

### **Action 1.1**

**S'assurer que tous les schémas stratégiques incluent les objectifs d'accessibilité**

**État des lieux :** l'université produit un ensemble de documents stratégiques (feuilles de route et schémas directeurs) et de projets. L'objectif est de vérifier avant 2024 que tous ces documents prennent en compte les objectifs d'accessibilité et de les réviser si nécessaire.

# Abaissier les barrières

## **Action 1.8**

**Organiser des temps d'expression des besoins spécifiques des personnes en situation de handicap**

**État des lieux :** l'expression des personnes concernées quant aux difficultés rencontrées et aux solutions nécessaires n'est pas suffisamment sollicitée et entendue. Le Forum des personnes concernées organisé dans le cadre de la préparation du SDH a été un succès qui incite à renouveler ce format.

# Abaissier les barrières

## Objectif 6 Initier une politique de soutien aux aidants et aidantes

### **Action 1.10**

**Prendre en compte les situations d'aidant et d'aidante et en comprendre les contraintes**

**État des lieux :** les personnes aidantes d'une personne en situation de handicap sont impactées dans leur vie professionnelle ou étudiante, mais insuffisamment identifiées et soutenues à l'université.

# Vie étudiante

## **Action 2.2**

**Améliorer l'encadrement des étudiants et étudiantes en situation de handicap par le Relais handicap**

**État des lieux :** la structuration actuelle du Relais handicap ne répond plus à l'augmentation du nombre d'étudiants et étudiantes concernés.

## Objectif 3 Accompagner les étudiants et étudiantes en situation de handicap dans leur scolarité

### Action 2.5

**Désigner un référent ou une référente pour chaque étudiant et étudiante en situation de handicap dès la rentrée**

**État des lieux :** tous les étudiants et étudiantes n'ont pas l'assurance d'un accompagnement personnalisé par un enseignant ou une enseignante de leur composante.

### Actions du processus d'amélioration

- Demander à chaque composante de proposer une organisation (enseignants ou enseignantes référents en place, responsables d'année, nouveau référent ou nouvelle référente, etc.).
- Identifier cette fonction au travers d'une fiche de poste
- Former ces référents et référentes.
- Réfléchir aux contrats pédagogiques pour les étudiants et étudiantes en situation de handicap.
- Organiser des temps d'échanges réguliers pour partage d'expérience.

## Objectif 4 Sécuriser les parcours

### Action 2.8

#### Formaliser les procédures de mise en application des droits des étudiants et étudiantes en situation de handicap

**État des lieux :** les adaptations des conditions d'examens pour les étudiants et étudiantes en situation de handicap sont très diverses au sein de l'université et cette diversité est une source de complexité de mise en œuvre et de non-respect des droits des étudiants et étudiantes.

#### Actions du processus d'amélioration

- Clarifier les dispositifs choisis par l'UA en matière d'aménagements spécifiques (Régime Spécifique d'Étude et conditions d'examens).
- Communiquer les procédures établies auprès des enseignants et enseignantes, des étudiants et étudiantes en situation de handicap et des étudiants et étudiantes salariés.
- Rédiger un document général concernant les dispositifs d'aménagements spécifiques, leur application dans les différentes formations, et le soumettre à la CFVU.

## Action 3.1

### Augmenter les candidatures de personnes en situation de handicap sur les différentes offres d'emploi

**État des lieux :** la proportion de personnels en situation de handicap est de 2,6 %, très en deçà des 6 % de l'obligation réglementaire.

#### Actions du processus d'amélioration

- Flécher chaque année des emplois en direction des publics BOE et inclure cet indicateur dans le rapport social unique.
- Développer l'accueil d'apprentis BOE.
- Examiner systématiquement la possibilité de contrats avec les entreprises adaptées dans la politique d'achat et de sous-traitance.
- Développer des conventions avec les organismes compétents (Cap Emploi, Pôle Emploi, associations, ESAT hors les murs, etc.).
- Organiser des conférences de présentation des métiers de l'UA.
- Participer aux événements nationaux (Duoday, DuoDayAlternance)
- Faire figurer dans le formulaire d'offre d'emploi les engagements en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.
- Former les jurys de recrutement contre les biais de recrutements.

## Action 3.4

### Identifier les situations de handicap émergentes et faciliter le maintien en emploi

**État des lieux :** des situations de handicap peuvent survenir au cours de la vie professionnelle et les dispositifs d'accompagnement correspondants sont insuffisamment identifiés.

#### Actions du processus d'amélioration

- Communiquer et sensibiliser sur l'ensemble des situations de handicap, sur les interlocuteurs et interlocutrices compétents et sur les règles de confidentialité.
- Faciliter les transitions arrêts-reprises du travail.
- Informer les personnels sur les possibilités de RQTH et les adaptations possibles.
- Informer les chefs et cheffes de service de la RQTH des personnes et des obligations d'adaptation.
- Accompagner les changements professionnels nécessaires (orientation, environnement et organisation du travail).

# Enseignement et recherche

## Objectif 1 Proposer un tronc commun d'enseignement diffusable à toutes les composantes

### Action 4.1

Proposer à tous les étudiants et étudiantes un enseignement transversal concernant le handicap

**État des lieux :** la question du et des handicaps est peu enseignée à l'université, toutes filières confondues, tout comme les principes de l'accessibilité et de l'inclusion.

### Actions du processus d'amélioration

- Panorama à compléter des enseignements existants et réflexion sur les compétences acquises et leur évaluation.
- Présentation aux composantes et définition des conditions dans lesquelles des enseignements pourraient être inclus dans les formations.
- Réflexion sur la pertinence d'un module à distance.
- Mise en œuvre dans un nombre croissant de formations jusqu'en 2024.

## Objectif 2 Encourager les travaux de recherche et les valoriser

### Action 4.2

Rendre visibles les activités de recherche conduites à l'UA liées à la question du handicap, quelle que soit la discipline et favoriser les échanges entre les chercheurs et chercheuses sur ce sujet

**État des lieux :** les travaux concernant la question du et des handicaps existent à l'université, mais sont peu coordonnés et peu visibles.

### Actions du processus d'amélioration

- Panorama des travaux de recherche à compléter.
- Liste des publications en lien avec la thématique et mise en visibilité sur les pages « handicap » du site.
- Journées d'échanges.

# Examen lors des instances

- a être examiné par le CHSCT du 14 octobre : **résultat des avis : avis favorable a l'unanimité**
- a également été examiné par le CT du 15 octobre : **résultat des avis : unanimité avec 10 voix pour**

**POUR VOTE**

# Calendrier des prochains Conseils Académiques

- **Mardi 23 novembre 2021 à 14h30**
- **Mardi 14 décembre 2021 à 14h30 (à confirmer)**