



Annexes

Conseil d'administration du 29 septembre 2011

CONSEIL D'ADMINISTRATION

29 septembre 2011

Point 02
**RAPPORT D'ÉVALUATION AERES
2011 ET REPOSE DU PRESIDENT**

2.1. Rapport d'évaluation de l'AERES 2011 et réponse du président

1



agence d'évaluation de la recherche
et de l'enseignement supérieur

Section des établissements

Rapport d'évaluation de l'université d'Angers



Juillet 2011



Sommaire

Présentation.....	4
Une université dynamique au cœur des Pays de Loire	4
Stratégie en matière de recherche et valorisation.....	5
I – Une organisation en cinq pôles	5
II – La recherche : du pilotage à la réalisation.....	5
1 ● Un essai de pilotage centralisé de la recherche	5
2 ● Une politique de recrutement à affirmer	5
3 ● Une répartition des crédits non affectés proposée par le conseil scientifique	6
4 ● Une production scientifique qui met en évidence la coopération internationale.....	6
Stratégie en matière de valorisation	7
Stratégie en matière de formation	8
I – Une professionnalisation des formations revendiquée et assumée.....	8
1 ● Une politique de formation à l’initiative des composantes, soutenue par les partenaires et régulée par l’université.....	8
2 ● Une articulation formation-recherche à conforter	8
3 ● Des choix contraints par le sous-encadrement pédagogique	8
4 ● La formation tout au long de la vie : un domaine à structurer d’urgence	9
5 ● Des suivis d’insertion professionnelle à coordonner.....	9
II – Une offre de formation lisible, attractive et adaptée aux étudiants.....	9
III – De l’accueil à l’insertion professionnelle : l’investissement de l’université dans l’accompagnement de l’étudiant	10
IV – La stratégie en matière de documentation	10
Stratégie en matière de vie étudiante	11
I – Un engagement étudiant reconnu et soutenu par l’université.....	11
II – Des actions en faveur de l’étudiant.....	11
Stratégie en matière de partenariats.....	12
I – Un Pres qui ambitionne de promouvoir l’excellence régionale.....	12
II – Des liens avec les EPST à renforcer	12
III – Des collectivités territoriales engagées aux côtés de l’université	12
IV – Un soutien fort des partenaires socioéconomiques.....	12
Stratégie en matière de relations internationales	13
I – Un pilotage centralisé des relations internationales.....	13
II – Une volonté de confronter les acteurs de la recherche à l’expérience internationale	13



III – De l'internationalisation des formations à la mobilité étudiante.....	13
La gouvernance	14
I – Des survivances facultaires au sein d'une gouvernance d'université qui cherche à s'affirmer .	14
II – Une politique budgétaire rigoureuse sans marge de manœuvre financière	14
1 ● Une direction des affaires financières réorganisée.....	14
2 ● De l'élaboration budgétaire à l'exécution du budget.....	15
III – Une politique de ressources humaines qui subit le poids des contractuels.....	16
1 ● Une gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC) en cours de mise en œuvre	16
2 ● Une gestion des contractuels individualisée.....	16
3 ● Un suivi de la masse salariale, dans l'attente d'un véritable pilotage.....	16
IV – Une efficacité renforcée des systèmes d'information et de communication	16
1 ● Une direction centralisée du système d'information, s'appuyant sur un schéma directeur	16
2 ● Un service commun à vocation pédagogique	17
V – Une politique immobilière bien maîtrisée	18
1 ● Une direction restructurée, qui se dote des outils nécessaires	18
2 ● Un patrimoine en évolution.....	18
VI – Une politique qualité à mettre en place en appui du projet d'établissement.....	18
Relations avec le CHU	19
I – Deux composantes santé de taille inégale	19
II – Les moyens des UFR santé	19
III – Des activités de recherche et formation en étroite coordination avec l'université	19
1 ● Une politique offensive en matière de recherche.....	19
2 ● Un intérêt manifeste pour l'enseignement soutenu par l'université	20
3 ● Une convention à l'état de projet	20
L'affirmation de l'identité de l'établissement au travers d'une politique de communication	21
Conclusion et recommandations	22
I – Les points forts.....	22
II – Les points faibles.....	23
III – Les recommandations	23
Liste des sigles.....	24
Observations du président	27
Organisation de l'évaluation.....	28



Présentation

Une université dynamique au cœur des Pays de Loire

Située au cœur de la région Pays de Loire, Angers, centre d'activités industrielles et tertiaires, est une ville à la population jeune. Alors que la région se caractérise par un taux élevé de réussite au baccalauréat, celui d'entrée à l'université est plutôt faible en raison de la concurrence des autres formations post baccalauréat, publiques ou privées. L'université d'Angers (UA) a été créée en 1958, sous la forme d'un centre scientifique universitaire, puis, en 1965, de la faculté de médecine et de pharmacie ainsi que de différents collèges universitaires, avant d'accéder au statut d'université en 1971. Établissement pluridisciplinaire avec un pôle santé, l'UA comporte trois campus à Angers (Belle-Beille, santé, Saint-Serge) et deux implantations extérieures, l'une à Cholet et l'autre à Saumur, soutenues par les communautés d'agglomérations. Ses activités s'effectuent dans 166 000 m² de surfaces bâties, ayant bénéficié d'une augmentation de 25 % au cours du CPER actuel. C'est une université jouissant d'une grande accessibilité sociale et d'un fort soutien des collectivités territoriales. Elle a fait le choix, assumé, de développer des filières professionnalisantes.

Elle est organisée en huit composantes (dont un IUT et une école d'ingénieurs) et sept services communs. En 2010, elle compte 20 192 étudiants¹, dont 13 % d'étrangers. Elle dispose de 1 646 emplois permanents (687 Biatoss et 959 enseignants et enseignants-chercheurs) et fait appel à 1 796 vacataires ; le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (MESR) lui attribue une compensation correspondant à 200 emplois. Elle a accédé aux responsabilités et compétences élargies (RCE) au 1^{er} janvier 2010.

Dans ce contexte, l'université a dû se positionner dans une structure de réseau au niveau régional voire interrégional et opter pour une stratégie de rassemblement des forces. C'est pourquoi un pôle de recherche et d'enseignement supérieur (Pres) a été créé, sous la forme d'un établissement public de coopération scientifique (EPCS), fin 2008 : l'Université Nantes Angers Le Mans (L'Unam). Celui-ci comprend 11 membres fondateurs² et 18 membres associés³, intègre les CHU, s'ouvre vers les établissements privés et favorise le rapprochement entre universités et grandes écoles. Ce Pres, dont le président actuel est celui de l'UA, a piloté le dossier de candidature à l'appel d'offres « investissements d'avenir ».

L'université d'Angers, université de dimension moyenne avec des spécialités professionnalisantes fortes, se trouve à une période charnière : elle doit, en s'appuyant sur son environnement régional, structurer sa recherche pour obtenir une taille critique qui lui permette d'accéder à une visibilité internationale.

¹ Chiffres établissement. Données PapESR : 18 504 étudiants (inscriptions principales) en 2009-2010. Les mêmes données indiquent que pour la période 2005-2009, le taux de croissance des inscrits à l'université d'Angers a été de 5,6 % au lieu de 4 % pour l'ensemble des universités pluridisciplinaires avec santé et de 2,2 % pour l'ensemble des universités. Le calcul de ratios du type nombre d'étudiants sur nombre d'emplois indique que l'UA est dans une position défavorable par rapport aux universités de sa catégorie, quel que soit l'indicateur retenu pour le dénominateur (25,5 au lieu de 21,5 en rapportant le nombre d'inscrits au nombre d'emplois enseignants, 127,6 au lieu de 99,8 en le rapportant au nombre d'emplois ATSS).

² Universités de Nantes, Angers, Le Mans, École centrale et École des mines de Nantes, Agrocampus Ouest, Audencia Nantes, CHU de Nantes et CHU d'Angers, Esa, Oniris.

³ Cnam Pays de Loire, Centres régionaux de lutte contre le cancer René Gauducheau et Paul Papin, École de design Nantes Atlantique, ESBA, École nationale supérieure maritime Centre de Nantes, Ensa Nantes, Ensam, ESSCA, Estaca, Eseo, Groupe École supérieure du bois, Groupe Esaip, Ifremer, Icam, Ismans, LCPC, UCO.



Stratégie en matière de recherche

I – Une organisation en cinq pôles

Pour structurer la recherche en transcendant les composantes et tenter de mettre en œuvre une politique d'établissement, l'université d'Angers a organisé sa recherche en regroupant ses laboratoires en cinq pôles :

- pôle végétal et environnement : 8 unités (4 UMR (unités mixtes de recherche), 3 EA et 1 unité locale) et 1 IFR (institut fédératif de recherche) ;
- pôle santé : 10 unités en rattachement principal (5 UMR, 5 EA) et 1 IFR;
- pôle matériaux : 2 unités (1 UMR et 1 EA) ;
- pôle math-Stic : 4 unités (1 UMR et 3 EA) ;
- pôle LL-SHS : 5 unités en rattachement principal (1 UMR, 3 EA et 1 jeune équipe).

De plus, l'UA est engagée dans la Fédération de recherche en mathématiques des Pays de Loire et associée à l'Observatoire des sciences de l'univers de Nantes. Quatre plateformes de recherche sont contractualisées. Douze unités sont associées à un EPST (CNRS, Inserm, Inra) et/ou à un autre établissement (Agrocampus ouest).

Cette structuration en pôles a permis une meilleure lisibilité et évite la dispersion des moyens. Néanmoins, bien que l'université exprime la volonté de piloter la recherche, certaines composantes interfèrent encore fortement dans le pilotage, sous couvert d'une gestion de proximité. Cette intervention, ressentie comme un écran par les laboratoires qui souhaitent vivement une gouvernance centralisée de la recherche, est particulièrement sensible pour les questions liées au recrutement des enseignants-chercheurs ou des Biatoss. L'UA devra réaffirmer sa volonté de pilotage sous peine de voir des influences locales centrifuges émerger à nouveau.

II – La recherche : du pilotage à la réalisation

1 ● Un essai de pilotage centralisé de la recherche

Le vice-président (VP) du conseil scientifique (CS) pilote la recherche en lien étroit avec la directrice de la recherche dans les domaines de la gestion de la recherche, de la valorisation, de la formation doctorale et de la cellule Europe. Il est assisté de trois chargés de mission.

Pour compléter les crédits récurrents de fonctionnement de la recherche, les laboratoires répondent aux appels à projets (ANR...). Pour les aider, des cellules d'aide au montage de projets ont été créées : cellule Europe, cellule CPER/Feder, cellule ANR. Outre les moyens financiers, le principal levier d'intervention qu'utilise l'UA pour conduire une politique d'établissement est l'affectation des moyens humains, d'où la nécessité d'une politique de ressources humaines. Quel que soit le travail effectué par le VP ou la direction de la recherche, la réponse à ces appels d'offres peut induire des orientations de recherche qui infléchissent la stratégie arrêtée par l'université. Un dialogue permanent entre la direction de l'université et les laboratoires est donc absolument nécessaire.

Une stratégie de recherche de l'université ne peut pas se résumer à une gestion centralisée et une structuration en pôles, même si celle-ci représente un progrès notable par rapport à un regroupement des laboratoires par composante. L'UA doit entreprendre une analyse approfondie des orientations pluriannuelles, en mobilisant l'ensemble des acteurs et en associant en amont les EPST et les autres partenaires. À cette fin, elle pourra aussi requérir l'avis de son comité d'orientation et de prospective. Cette réflexion devrait s'articuler avec celle du Pres dans le cadre d'une concertation régionale et interrégionale afin d'identifier la place de l'université d'Angers dans le dispositif. À cet égard, les différents programmes nationaux (Labex, Idex) ont déjà permis un débat et les retours d'évaluation des appels d'offres seront un premier indicateur de la pertinence des choix. Cette analyse est fondamentale car non seulement elle fournit un cadre à l'évolution de la recherche de l'université mais elle définit aussi les points d'appui de ses formations d'excellence.

2 ● Une politique de recrutement à affirmer

Les unités de recherche regroupent 480 enseignants-chercheurs (EC) de l'université d'Angers, 38 chercheurs des EPST, 439 doctorants. 172 enseignants-chercheurs et chercheurs d'autres établissements sont membres des équipes de recherche. Les EPST apportent une aide beaucoup plus importante en personnel ITA (76,8 ETP) qu'en chercheurs dans les unités où ils sont impliqués. En ce qui concerne le personnel de soutien, l'université fournit 80,3



ETP dont 24,1 contractuels. D'autres établissements mettent à disposition 55,4 ETP dont les deux tiers de contractuels.

Pour les postes d'EC vacants et proposés au recrutement, les composantes proposent un laboratoire d'accueil et le CS s'assure que le profil de recherche est en adéquation avec celui-ci. Cette procédure ne permet cependant pas à l'université de construire une politique scientifique puisque c'est la composante d'origine du poste vacant qui s'estime propriétaire de l'emploi et définit le laboratoire d'accueil. Le caractère pluridisciplinaire de l'établissement, qui impose la répartition des emplois sur un grand nombre de disciplines, a pour conséquence un faible nombre d'emplois vacants par champ scientifique. C'est la raison pour laquelle l'université doit se donner les moyens d'adapter les recrutements à ses choix stratégiques, sans s'en remettre aux composantes, qui peuvent être tentées de reconduire les emplois à l'identique. Il faut néanmoins noter que l'UA a réussi à renforcer le pôle végétal de deux professeurs. Le recours à des contractuels rémunérés sur fonds propres a été nécessaire pour compenser partiellement le manque d'emplois support à la recherche, essentiellement dans les fonctions de secrétariat.

3 ● Une répartition des crédits non affectés proposée par le conseil scientifique

Dans le cadre du contrat quadriennal, les crédits scientifiques récurrents se sont élevés en 2010 à 1 350 k€, ce qui après prélèvement pour la participation à la direction du système d'information ramène l'assiette du BQR (prélèvement de 15 %) à 1 150 k€. Le budget à disposition de la direction de la recherche est composé du BQR (195 k€), des prélèvements sur contrats européens, industriels, ANR, d'une dotation de l'université et d'une subvention de la région Pays de Loire. Compte tenu de reports, il s'élevait à 685 k€ en 2010.

L'université a fait le choix, judicieux, de ne pas saupoudrer ces crédits mais de les utiliser pour affirmer et soutenir ses choix politiques en matière de recherche. Le CS, qui en propose l'utilisation, dispose ainsi de moyens d'intervention pour la mise en œuvre des décisions qui découlent de ses débats. Une initiative intéressante a consisté à lancer un appel d'offres pour développer les recherches entre laboratoires de disciplines différentes. Par ailleurs, la direction de la recherche a soutenu la cellule Europe, les cotutelles de thèse et la mobilité, la valorisation, les presses universitaires et la diffusion de la culture scientifique.

4 ● Une production scientifique qui met en évidence la coopération internationale

L'UA ne dispose pas de système de gestion centralisée de sa production scientifique et s'appuie sur les données recueillies par l'Observatoire des sciences et techniques (OST). L'effort réalisé par l'université dans le domaine des relations internationales peut être illustré par la proportion d'articles co-publiés avec un pays membre de l'Union européenne, qui passe de 20 % en 2004 à 22,2 % en 2009 (et plus généralement à 23,9 % pour les articles co-publiés avec un pays étranger).

Au cours des quatre dernières années, l'université a réservé 99 mois (8,25 emplois non pourvus) pour l'accueil de professeurs invités. Cette dotation est à peu près équitablement répartie entre les pôles, avec un léger avantage pour le pôle matériaux.



Stratégie en matière de valorisation

L'université témoigne d'une réelle volonté de valoriser les résultats de la recherche. La valorisation s'appuie sur une cellule en lien avec le SAIC, compétente mais aux moyens restreints. Cette cellule a, dans un premier temps, protégé le plus grand nombre possible d'inventions, développant ainsi l'idée de valorisation chez les EC, travail qui porte aujourd'hui ses fruits. La recherche de partenaires (entreprises ou fonds d'investissement) reste difficile car elle demande des moyens humains qui ne sont pas aujourd'hui disponibles à la cellule valorisation ou au SAIC. L'université devra s'appuyer sur le Pres L'Unam, qui compte la valorisation parmi ses missions, et pourrait aussi faire appel, ponctuellement, à des prestataires externes. Le coût d'entretien des brevets est élevé et l'UA doit maintenant procéder à un tri pour concentrer les efforts sur un portefeuille de brevets plus restreint mais porteur d'avenir. Aujourd'hui le pôle santé est le plus engagé dans la valorisation, ce dont témoigne l'engagement d'un PU-PH de pharmacologie comme responsable du SAIC.

La structure a permis de faire prendre conscience de l'intérêt de valoriser les résultats de la recherche en apportant des services aux chercheurs qui s'en souciaient peu ; ses résultats sont visibles même s'ils nécessitent une clarification. Le dispositif reste déficitaire et l'équilibre ne peut être atteint qu'à l'aide d'une subvention de l'université, d'où l'absolue nécessité de développer des actions. Une politique de valorisation ne peut se mettre en place sans une parfaite collaboration avec les EPST partenaires, qui ont leur propre politique. Compte tenu de la différence de taille des établissements, celle-ci peut être ressentie par l'université comme étant en concurrence, chaque établissement étant plus enclin à partager les dépenses que les recettes. Les conditions de valorisation sont, pour le CNRS, définies dans le contrat quadriennal⁴ et les négociations sur le point d'aboutir avec l'Inserm. Dans le secteur du végétal, les négociations risquent d'être plus complexes en raison du nombre de partenaires. Les délégations globales de gestion, si elles sont mises en œuvre, pourraient simplifier les choses. L'université prend une part active à la gouvernance des pôles de compétitivité Végépolys, à vocation mondiale, et Atlanpôle Biothérapies, qui peuvent représenter des sources de valorisation appréciables.

⁴ Le contrat définit, pour chaque UMR, l'établissement chargé de la gestion des contrats et de la valorisation ainsi que les prélèvements effectués sur chaque contrat au titre des frais d'infrastructure et versés à l'établissement qui héberge l'UMR.



Stratégie en matière de formation

I – Une professionnalisation des formations revendiquée et assumée

- 1 ● Une politique de formation à l'initiative des composantes, soutenue par les partenaires et régulée par l'université

Depuis de nombreuses années, l'université d'Angers a privilégié les formations professionnalisantes en lien étroit avec les collectivités territoriales et les milieux socioéconomiques. Cela se traduit par un grand nombre de formations à bac+2 (6 spécialités de DUT, quelques Deust en voie de transformation en licence professionnelle - LP) et bac+3 (50 LP), ce qui renforce sa vocation d'université régionale. Cette orientation est confirmée aux niveaux supérieurs par l'existence d'une école d'ingénieurs (Istia) et de 64 spécialités de masters comportant un parcours professionnel. Ces choix jouent un rôle dans l'attractivité de l'UA, qui voit ses effectifs augmenter durant une période de stagnation démographique et dans un environnement concurrentiel important (BTS, écoles, enseignement privé...).

Historiquement, les collectivités territoriales ont joué un rôle majeur dans la création des formations professionnalisantes, notamment pour les antennes, à Cholet et Saumur. Les formations proposées par les porteurs de projets sont prises en compte par les composantes, qui en proposent l'organisation à l'université. Celle-ci joue désormais un rôle de régulation, organisant la concertation entre équipe de direction, directeurs de composantes et porteurs de projets. Elle reprend l'initiative en lançant des appels à projets, lors desquels c'est l'équipe présidentielle qui effectue les arbitrages. L'adhésion des composantes à ce dispositif doit être utilisée pour renforcer le pilotage de la formation par l'établissement. À cet effet il sera nécessaire que l'UA approfondisse la réflexion sur les objectifs qu'elle entend poursuivre à moyen terme, concernant les métiers pour lesquels elle souhaite développer des formations, les cibles socioéconomiques et les secteurs géographiques visés. Elle devra décliner cet objectif de professionnalisation selon les cursus de formation (L, M, D), en prévoir les conséquences sur les programmes actuels (améliorer par exemple les connexions entre tourisme et droit-économie-gestion) et sur les orientations de la recherche.

Grâce aux relations interuniversitaires dans la région, l'apprentissage à l'université a pu se développer avec la création d'un CFA inter-universités. Malgré le travail des VP Cevu, l'harmonisation de l'offre de formation au sein du Pres reste limitée. Seule la réflexion inter-établissements concernant les masters enseignement et visant à régler les conséquences du rattachement de l'IUFM à l'université de Nantes est en voie d'achèvement.

- 2 ● Une articulation formation-recherche à conforter

La nécessité de l'adossement de l'enseignement à la recherche a été clairement affirmée par la présidence au cours du dernier contrat et reprise par certaines composantes : ainsi a-t-il été décidé de développer la recherche en économie-gestion dans le domaine du tourisme. S'agissant de la formation doctorale, l'université a eu à gérer le passage d'une école doctorale (ED) unique pluridisciplinaire et angevine à neuf ED régionales multisites quasi monodisciplinaires et un collège doctoral de site. Cette mutation, qui semble encore perturber les étudiants, a été bien gérée et les EC reconnaissent qu'elle a produit des effets positifs, même si des problèmes subsistent. Ainsi en tourisme, spécialité reconnue d'Angers : pour assurer un pilotage des ED qui prenne en compte les forces en recherche de chaque établissement, les doctorants dépendent d'une ED en rattachement principal à Nantes. En ce qui concerne les doctorants en droit d'Angers, ils dépendent de l'ED de Poitiers, hors Pres L'Unam : leur rattachement à l'ED de Nantes confèrerait à celle-ci une taille jugée trop importante ou l'obligerait à être strictement monodisciplinaire, ce que les EC d'Angers ont refusé.

L'UA devrait proposer une discussion de la stratégie en matière d'ED au sein du Pres et confronter sa politique de recherche à moyen terme à la stratégie régionale et interrégionale au vu, notamment, des évaluations des projets d'Idex. Cette démarche est d'autant plus urgente que les collectivités apportent un soutien important aux ED et aux doctorants. La stratégie de recherche de l'université restant incertaine et son lien avec la formation fragile, l'établissement doit mener à son terme l'analyse des complémentarités entre les objectifs de recherche partagés avec les partenaires et ceux de formation, dans un univers compétitif à l'échelle nationale et internationale.

- 3 ● Des choix contraints par le sous-encadrement pédagogique

L'université est en situation de sous-encadrement pédagogique en personnel titulaire, constaté par le MESR et compensé. Pour autant, la revendication d'augmenter le nombre d'EC pour enseigner est loin d'être aussi forte que



celle des directeurs de laboratoires pour renforcer les équipes de recherche. Tout se passe comme si les heures complémentaires étaient considérées comme un complément de salaire. La compensation financière obtenue par l'UA (6,8 millions d'euros supplémentaires sur deux ans) a permis de lancer des appels à projets en direction des composantes. L'université dispose de peu de marge de manœuvre financière et doit une part importante du financement de sa politique à l'aide apportée par les collectivités, de manière récurrente ou dans le cadre des CPER. Elle n'a actuellement pas de stratégie claire pour développer ses ressources propres et retrouver des marges pour des initiatives nouvelles.

4 ● La formation tout au long de la vie : un domaine à structurer d'urgence

L'un des objectifs de l'université réside dans le développement de sa capacité à répondre aux besoins de l'entreprise. Cela suppose une position claire en matière de formation continue (FC), ce qui est loin d'être le cas. La formation continue présente deux caractéristiques majeures :

- elle concerne en grande partie des formations diplômantes (DU, DIU, diplômes nationaux) proposées à des stagiaires qui reprennent des études ;
- elle est organisée au sein de trois entités distinctes, le centre universitaire de formation continue (Cufco), l'UFR de médecine et l'IUT, ce qui traduit une absence de stratégie unitaire clairement définie.

En 2010 l'UA a accueilli 4 500 stagiaires de formation permanente et enregistré des recettes de 1 758 k€, en augmentation de 50 k€ depuis 2009, réparties entre le Cufco (1 121 k€), l'IUT (245 k€) et l'UFR de médecine (391 k€). Cette augmentation ne doit cependant pas masquer l'absence de politique d'établissement. En effet, curieusement, on note le rattachement de diplômes nationaux au Cufco alors que la VAE, qui concerne une trentaine de dossiers, est instruite au sein des composantes. L'UFR de médecine est attachée à conserver la haute main sur sa FC alors que l'IUT, bien que plus ancien dans cette activité, semble plus ouvert sur ce plan. La recherche par l'UA d'un consensus dans ce domaine a montré ses limites et s'est traduite par l'incapacité à élaborer une politique d'établissement. À terme, cette situation nuira à toutes les composantes, même à celles qui croient être plus fortes seules. L'absence de stratégie en la matière avait déjà été signalée par l'AERES ; l'audit commandité par l'UA et dont les résultats ont été connus en décembre 2010 confirme cette analyse. L'installation d'un centre de FC dans des bâtiments non localisés sur l'un des sites de l'UA ne peut être pertinente que si l'université définit un mode de gouvernance qui garantisse l'unité de l'établissement et confie aux composantes la mise en œuvre des actions, préservant ainsi leurs spécificités. L'UA devra aussi évaluer, dans ses secteurs d'excellence, les besoins professionnels et leur traduction en termes d'offre de formation. La structuration de la formation continue annoncée à l'échelle du Pres, notamment pour la communication et la tarification, ne peut bénéficier à l'UA que si celle-ci se dote d'une politique d'établissement.

5 ● Des suivis d'insertion professionnelle à coordonner

Il existe de nombreuses initiatives visant à assurer le suivi de l'insertion professionnelle des étudiants mais leur manque de coordination conduit à une dispersion des moyens mis en œuvre. Ces initiatives émanent de responsables de formation, des composantes et des services centraux. Profitant de l'appel à projets innovants de la présidence, le service universitaire d'information, d'orientation et d'insertion professionnelle (SUIO IP) vient d'ouvrir un portail numérique. L'enquête nationale sur l'insertion 30 mois après la sortie de M2 a pu être enrichie de renseignements sur l'insertion des étudiants après 6 mois. L'analyse portant sur les LP reste imparfaite. Elle devrait permettre de mieux spécifier, dès la sortie de l'université, les parcours des diplômés. Par ailleurs, ces études devraient être mises en œuvre pour l'ensemble des formations et gagneraient à être confrontées avec les enquêtes du Summps et du Suaps sur les conditions de vie des étudiants. Cela étant, le partage de responsabilités entre la direction des enseignements et de la vie étudiante (Deve) et le SUIO IP ne facilite pas le pilotage politique des actions au niveau de l'UA. Une meilleure efficacité des enquêtes et des actions extérieures ainsi qu'une optimisation des moyens pourraient être obtenues par exemple en fusionnant ces deux directions. Ce constat est fait par l'UA dans son rapport d'activité, mais celle-ci devra passer rapidement du constat à la réalisation pour assurer un réel pilotage de l'offre de formation.

II – Une offre de formation lisible, attractive et adaptée aux étudiants

À tous les niveaux un effort louable est effectué pour faciliter les parcours. Cependant les LP (niveau L3) restent majoritairement alimentées par les titulaires d'un BTS ou d'un DUT (moins de 2 % des étudiants proviennent de licences générales). Certaines filières fonctionnent avec de faibles effectifs : 33 % des L3 et 20 % des M2. Le potentiel d'EC titulaires à l'UA impose d'éviter la dispersion des moyens dans des formations squelettiques. Des concertations à l'échelle régionale ou le développement de formations à distance et des Tice (technologies de



l'information et de la communication dans l'enseignement) devraient permettre de concentrer les moyens sur des formations dotées d'effectifs raisonnables.

L'offre de formation est désormais présentée de manière claire, notamment sur le portail unique de l'UA. Par ailleurs, un travail important est réalisé pour l'information des lycéens (journées portes ouvertes, salons, binômes ambassadeurs dans les lycées chargés de l'information sur les formations, accueil d'élèves de classes de première ou terminale en cours de licence, ...) ainsi que dans d'autres domaines (actions en faveur des handicapés par exemple). L'ensemble de ces actions traduit un engagement fort de l'université pour l'accueil en première année de licence.

Les représentants du monde socioéconomique sont associés à la création des formations initiales, ce qui rend les diplômes lisibles par les employeurs potentiels. En ce qui concerne la formation continue, en revanche, les actions ne sont pas aussi lisibles.

III – De l'accueil à l'insertion professionnelle : l'investissement de l'université dans l'accompagnement de l'étudiant

L'université s'est considérablement investie dans l'accompagnement de l'étudiant. C'est le point fort de son dispositif de formation et elle y associe le personnel et les étudiants. Le pilotage du dispositif d'accompagnement de l'étudiant, accompagnement effectif dès l'arrivée de celui-ci, est confié au vice-président étudiant (VPE) sous la responsabilité de la Deve. Des tuteurs sont formés dans le cadre des unités d'enseignement libres de licence. Tout au long de sa scolarité à l'UA, l'étudiant bénéficie d'un accompagnement lui permettant de réussir dans la formation qu'il a choisie ou de se réorienter. En L, ce dispositif comprend la mise en place d'un projet personnel et professionnel, des unités d'enseignement sur la méthodologie du travail universitaire, des stages obligatoires, des modules de mise à niveau ou de professionnalisation, dont la plupart sont développés dans le cadre du plan « réussir en licence » (PRL). Des réorientations sont prévues vers des formations qualifiantes courtes, de même que l'UA accueille en reconversion des élèves de classes préparatoires aux grandes écoles (CPGE). Ce dispositif s'est traduit en un an par une amélioration de 3 % du taux de passage de L1 à L2 en un an et de 2,6 % du taux de passage de L1 à L3 en deux ans. La proportion d'abandons au bout d'un an a aussi légèrement baissé. L'UA a aussi développé une politique de certification (C2i, Cles) dans le cadre du PRL. Ces certifications constituent des pré-requis pour l'admission à certains masters.

L'aide à l'insertion professionnelle est assurée par le bureau d'aide à l'insertion professionnelle (BAIP) intégré au SUIO IP. Sa mission est d'apporter une aide aux composantes et aux EC pour développer des contacts avec les milieux professionnels et un accompagnement aux étudiants pour la découverte des entreprises et la recherche de stages ou d'emplois. Il offre aussi un accès spécifique au portail de l'insertion pour les entreprises et les étudiants.

Ces actions, dont certaines existaient dans les composantes, ont été intégrées et développées récemment dans le cadre de la politique de l'établissement. L'UA a su tirer profit de ces points d'appui pour faire de cet ensemble une politique d'établissement forte qu'elle soutient activement, qui renforce son attractivité et qu'il y a lieu d'encourager.

IV – La stratégie en matière de documentation

La politique documentaire est pilotée par le directeur du service commun de documentation (SCD) sous la responsabilité du premier VP. La documentation est très concentrée puisque seule la bibliothèque du laboratoire de mathématiques est isolée du fonctionnement général du système documentaire et seuls 15 % des dépenses de documentation sont effectuées en dehors du SCD. Toute la documentation se trouve sur deux sites (Belle-Beille et Saint-Serge), dans des locaux de qualité. Les bibliothèques sont ouvertes 84 h par semaine à Saint-Serge et 73 h par semaine à Belle-Beille, ce qui place l'UA dans une position favorable par rapport aux critères européens (moyenne : 65 h hebdomadaires). Les trois quarts du budget hors salaires sont affectés à la documentation, soit 1,2 M€ dont 0,62 M€ pour la documentation électronique. Le SCD a aussi obtenu 120 k€ lors de l'appel à projets de la présidence. Les antennes de Cholet et Saumur bénéficient des services des médiathèques municipales, qui prennent en charge une partie de la documentation, complétée par le SCD à hauteur de 20 k€ par site. L'université apporte un large soutien à la politique documentaire et si le fonctionnement du SCD a peu changé lors du passage aux RCE il en a, semble-t-il, financièrement bénéficié grâce aux appels d'offres de la présidence. En revanche, du fait des divergences dans les modes de gouvernance, il n'apparaît pas que le Pres apporte une réelle plus-value à la documentation.



Stratégie en matière de vie étudiante

I – Un engagement étudiant reconnu et soutenu par l'université

La vie étudiante, très active, est un facteur d'attractivité de l'UA, qui reconnaît l'engagement étudiant en proposant une UE libre valant 2 ECTS et a mis en place des mécanismes d'incitation à la participation étudiante à la gouvernance. Ainsi des dispenses permettent-elles aux étudiants d'assister aux conseils tandis que l'aide financière aux organisations représentatives locales dépend du taux de participation à ces conseils. Le VPE, actif au sein du bureau, voit son action reconnue par l'équipe présidentielle.

En dehors de la participation au pilotage de l'université, la vie étudiante apparaît dynamique, au travers de 70 associations répertoriées. Les fonds distribués au titre du FSDIE se sont élevés à 56 k€ en 2009.

La vie culturelle, riche, concerne 13 associations, qui disposent de locaux et de moyens appropriés. L'action culturelle, localisée sur les sites de Belle-Beille et de Saint-Serge, est gérée par l'UA, qui a noué des partenariats avec les acteurs locaux (théâtre, conservatoire, festivals...) et y affecte un budget conséquent.

II – Des actions en faveur de l'étudiant

L'université d'Angers place incontestablement les conditions de vie de l'étudiant au cœur de ses préoccupations et organise ses services en conséquence. La visite médicale, systématique en première année, touche 70 % des étudiants. Parallèlement, des consultations spontanées et des consultations spécialisées sont organisées sur rendez-vous. Deux chambres thérapeutiques sont installées à la cité universitaire.

En matière d'action sociale, une antenne commune Sumpps - Clous accueille les étudiants qui rencontrent des difficultés d'ordre personnel pour avoir accès notamment au fonds national d'aide d'urgence (Fnau). Ce dispositif permet de constater une précarisation croissante du monde étudiant. À partir de l'enquête vie étudiante, des actions de promotion de la santé sont conduites sur les thèmes de l'alimentation, de la vie affective, de l'addiction, de l'audition, du mal-être...

Le relais handicap Handi 3A accueille, assiste et accompagne les étudiants en situation de handicap. En 2010, l'université comptait 75 étudiants handicapés.

Le service universitaire des activités physiques et sportives (Suaps) propose 44 activités physiques et sportives et organise les journées handisport. En 2009, 3 920 étudiants s'y sont inscrits.



Stratégie en matière de partenariats

I – Un Pres qui ambitionne de promouvoir l'excellence régionale

Lancé en juin 2009, le Pres L'Unam est un EPCS de 11 membres fondateurs, dont l'UA, et 18 associés. La présidence est assurée depuis sa création par le président de l'université d'Angers. Le Pres s'appuie sur un conseil d'administration (CA) de 32 membres, un CS délibératif de 16 membres, un comité d'orientation pléthorique de 88 membres et un comité d'orientation et de suivi de la formation doctorale. Ses missions sont concentrées sur l'élaboration d'une stratégie de recherche commune, la valorisation de la recherche, l'acquisition d'équipements lourds et l'action internationale. Il a été principalement occupé par la réponse aux appels d'offres nationaux liés au grand emprunt, associée à une réflexion sur les actions interrégionales. L'UA apparaît comme un élément moteur au sein de ce Pres, bien que le personnel de l'université le considère comme une nébuleuse et n'en perçoive pas bien le fonctionnement ni l'utilité. Pour associer l'ensemble du personnel aux travaux du Pres, l'UA devra mieux communiquer.

Les relations contractuelles avec l'enseignement catholique, solidement implanté dans la région, permettent à ce dernier de proposer des programmes sous diplômentation par l'UA. Des questions de concurrence potentielle pour deux formations identiques, l'une portée par l'enseignement catholique et l'autre par un lycée public partenaire de l'UA, peuvent se poser, plaçant l'université au cœur d'un arbitrage susceptible de provoquer des tensions au sein du partenariat.

II – Des liens avec les EPST à renforcer

D'une manière générale les relations avec les EPST (CNRS, Inserm, Inra) sont bonnes et les organismes comptent sur la dynamique engagée par l'UA pour les développer. La structuration de ces liens suit la structuration en pôles de l'université. La contribution de l'UA en personnel est significative, majoritaire pour les enseignants-chercheurs, et tend à s'équilibrer grâce aux agents ITA fournis par les EPST. Quelles que soient les possibles difficultés, les délégations globales de gestion devraient être mises en place comme prévu, notamment avec l'Inra pour ce qui concerne le végétal spécialisé. Le partenariat révèle en tout cas des faiblesses partagées dans la circulation des informations (notamment concernant les allocations d'emplois et les recrutements) et les réflexions stratégiques. Il est indispensable que la discussion qui doit s'engager à l'UA sur les priorités de formation et de recherche associe fortement les EPST dès le début.

III – Des collectivités territoriales engagées aux côtés de l'université

L'université d'Angers bénéficie d'un fort soutien des collectivités territoriales (conseil régional (CR), conseil général (CG), communautés d'agglomérations). Celui-ci se manifeste, outre l'appui aux antennes de Cholet et Saumur, à travers le CPER, la cellule Europe, l'accueil de nouvelles équipes, le financement des doctorants et post-doctorants, l'apprentissage, la vie étudiante, la culture et l'aide aux formations sous forme d'équipements pédagogiques et multimédia ou de fonctionnement pédagogique. La contribution financière apportée est conséquente et représente près de 18 % des ressources hors salaires. Les collectivités sont elles-mêmes engagées dans une réflexion sur leur politique de soutien à la recherche et à la formation et souhaiteraient disposer d'un espace de dialogue associant l'université afin de dégager des synergies entre les axes prioritaires du projet d'établissement de l'UA et leur propre approche. L'UA doit profiter de cette opportunité. À ce titre, le travail en commun engagé à l'occasion des derniers appels à projets liés au grand emprunt constitue un capital commun qu'il convient de valoriser.

IV – Un soutien fort des partenaires socioéconomiques

Les partenaires socioéconomiques sont très engagés aux côtés de l'UA. Ce soutien se traduit par un investissement dans certaines formations (CCI pour le portage de LP) mais aussi par l'intervention de professionnels dans les formations. Le contenu et l'organisation des formations font l'objet de concertations avec le monde professionnel. Des personnalités extérieures (représentants du Medef, de l'Apec...) fortement impliquées dans les choix de l'université font partie du CA de l'université et participent activement aux débats. Selon ces partenaires, l'université s'oriente résolument vers la mise en place d'une politique d'établissement et constate un changement dans le comportement des composantes. Comme les collectivités territoriales, les partenaires socioéconomiques sont en attente de concertation en vue d'élaborer une stratégie de recherche et formation prenant en compte la place de l'UA dans la région. Le Pres peut jouer ce rôle et l'université d'Angers a une chance à saisir.



Stratégie en matière de relations internationales

I – Un pilotage centralisé des relations internationales

Le pilotage, centralisé avec des relais dans les composantes, est confié au vice-président en charge des relations internationales (RI), qui s'appuie sur une direction des relations internationales composée de huit personnes. L'université a étoffé cette direction, signe de l'importance qu'elle accorde à cette politique. Pour la définition des axes stratégiques, le VP est aidé d'une commission issue des composantes et des conseils centraux. L'UA a beaucoup progressé sur ce sujet depuis la dernière évaluation de l'AERES. La dimension internationale est déclinée dans le domaine de la recherche comme dans celui de la formation et concerne toutes les composantes et toute la communauté universitaire. Soulignons que l'établissement s'est donné les moyens d'assumer sa priorité en augmentant fortement (40 %) le budget alloué aux RI.

II – Une volonté de confronter les acteurs de la recherche à l'expérience internationale

L'intervention de l'université concerne l'aide à la mobilité du personnel et l'aide au montage de projets. Pour le personnel, le dispositif Arianes, qui fonctionne par appel d'offres, permet de soutenir sous forme d'aide financière à la charge de l'université la mobilité des EC pour le développement de projets. Une initiative intéressante a consisté à organiser la mobilité sortante du personnel de soutien. Il existe, par ailleurs, un bureau d'accueil des chercheurs étrangers (Bace), actuellement sous l'autorité du directeur général de services, qui prend la forme d'un guichet unique.

En ce qui concerne l'aide au montage de projets, la cellule Europe, fruit d'un accord entre le CR des Pays de Loire, le CG du Maine-et-Loire et la communauté d'agglomération Angers Loire Métropole, a pour objet d'augmenter le taux de participation aux programmes européens (PCRD) et le taux de réussite aux demandes. Elle coordonne également le réseau de compétences en Europe pour la délégation interrégionale de recherche clinique du grand ouest (6 CHU). Forte de très bons résultats, la cellule, qui a soutenu 25 projets déposés par l'université dont 15 ont été acceptés (taux supérieur à la moyenne nationale), est aujourd'hui en phase de consolidation au niveau régional dans le Pres.

III – De l'internationalisation des formations à la mobilité étudiante

L'UA a mis en place et développé les doubles diplômes, la délocalisation de diplômes dans des établissements partenaires étrangers et les cotutelles de thèse, aidées par la mise en place du Bace. La mobilité sortante des étudiants a plus que doublé en cinq ans (647 en 2010) grâce notamment aux aides financières qui leur sont apportées (Erasmus, CR Pays de Loire, budget propre de l'université). En ce qui concerne les étudiants étrangers (près de 2 000 par an), un dispositif d'accueil et d'intégration existe depuis plusieurs années (suivi individualisé, tuteur...). La direction des RI gère un contingent de chambres de cité universitaire dans le cadre d'une convention avec le Crous. Un soutien linguistique est offert aux étudiants étrangers au centre de langue française pour étrangers, service du Cufco.



La gouvernance

I – Des survivances facultaires au sein d’une gouvernance d’université qui cherche à s’affirmer

L’UA était techniquement prête à passer aux RCE dès la première vague, en 2009. Elle a cependant préféré attendre 2010 pour réunir de bonnes conditions politiques et construire, en interne, l’adhésion aux deux changements majeurs de culture administrative qui accompagnent la réforme :

- le passage d’une gestion financière à une stratégie budgétaire ;
- le passage d’une gestion des carrières du personnel à une gestion des ressources humaines.

Lors des élections au CA en 2008, une seule liste a été présentée, conduisant à une équipe soudée, ce qui facilite le travail du président. Lors des CA, les débats stratégiques ont lieu en début de séance pour faciliter la participation des personnalités extérieures. L’ensemble de la communauté universitaire adhère aux grandes orientations de l’équipe présidentielle, composée des trois VP des conseils centraux, dont celui du CA appelé premier vice-président, du VPE du Cevu et de trois VP élus par le CA sur proposition du président.

Le bureau de l’université est un espace d’information et d’aide à la décision composé des six VP, du VPE, des huit directeurs de composantes, d’un élu Biatoss du conseil d’administration, du directeur général des services (DGS), de la DGS adjointe et de l’agent comptable. Il se réunit toutes les trois semaines.

Du secrétaire général d’université (SGU) au directeur général des services (DGS), la mission évolue vers un directeur général à part entière, où le rôle de chef des services administratifs se complète d’une mission de conseil politique. Ce changement s’inscrit dans la transformation profonde de l’université. Le DGS travaille avec les directeurs des composantes lors de rencontres trimestrielles ; il réunit aussi les responsables administratifs des composantes sur un ordre du jour thématique après chaque bureau. Les directeurs des services centraux sont réunis à la même fréquence. Des conférences administratives, qui regroupent les directeurs des services centraux, les responsables administratifs des composantes et ceux des services communs, se tiennent une fois par trimestre.

L’université a adopté une politique de repyramidage des emplois. En plus de la transformation de l’emploi de SGU en DGS, deux emplois de direction ont été implantés : l’adjointe au DGS, directrice des ressources humaines, s’est vu attribuer un emploi d’administrateur, tout comme l’adjointe au DGS directrice de l’administration. De même, tous les services communs ont à leur tête un responsable administratif de catégorie A.

Les responsables administratifs des composantes ont un positionnement ambigu : ils sont placés sous la double autorité du directeur de la composante et du DGS. Situés à la fois dans l’université et dans la composante, ils estiment que leur rôle est d’être l’interface entre ces deux entités, comme si la composante était indépendante de l’université. Cette situation tend à renforcer la tendance autonomiste des composantes et freine la mise en œuvre d’une politique d’établissement. Les fonctions support gagneraient à être davantage centralisées, au minimum au niveau d’un site, dans un souci d’efficacité et d’économies d’échelle. À cet égard, le rattachement d’emploi à une composante induit une rigidité de gestion et peut engendrer des surconsommations d’emplois. Il est prévu d’engager toutes les composantes à élaborer, comme l’IUT, un contrat d’objectifs et de moyens. Cette démarche, visant à renforcer la cohésion de l’université et à promouvoir une politique d’établissement, est à encourager.

Eu égard au nombre important de composantes émerge l’hypothèse d’un regroupement sur les trois sites qui ne sera utile à une gouvernance d’université que s’il ne se traduit pas par la constitution de « super-baronnies ».

II – Une politique budgétaire rigoureuse sans marge de manœuvre financière

1 ● Une direction des affaires financières réorganisée

Pour se préparer au passage aux RCE, la direction des affaires financières (Daf) s’est profondément restructurée. Ses effectifs ont augmenté, de moins de 20 personnes en 2008 à près de 30 agents aujourd’hui. Les utilisateurs de l’application Sifac ont suivi des formations pour maîtriser l’outil. Toutes les procédures financières ont été repensées. Des plateformes financières ont été mises en place à raison d’une par composante ou par service.

Devant la nécessité de confier les fonctions financières à des personnes qualifiées, il est impératif de diminuer le nombre de plateformes (actuellement 10), voire d’envisager une plateforme unique, de manière à parvenir à une



professionnalisation accrue. Le contrôle interne comptable a été mis en place à la Daf, le moment est venu de l'étendre aux autres services. Le projet de mise en place d'un service facturier central mérite d'être retenu. Il autoriserait les composantes et les services dépensiers à conserver la maîtrise de leur budget tout en permettant un suivi comptable. Cette centralisation de l'exécution financière serait source de progrès. La dématérialisation annoncée des pièces sera un facteur facilitant.

2 ● De l'élaboration budgétaire à l'exécution du budget

Une commission des finances étudie la répartition des crédits entre composantes. Un débat d'orientation budgétaire se tient au CA et donne lieu à un cadrage. Une réunion de travail avec les services du rectorat prépare la séance du CA. Depuis 2009, une nouvelle politique financière est retenue. Le budget de fonctionnement des composantes est constitué de deux parties : un socle de base pour supporter les dépenses récurrentes et un financement sur appel à projets. La mise en place de conférences budgétaires avec les composantes fait l'objet d'une réflexion.

Le compte financier 2010 est le premier en régime de RCE. L'exercice 2010 se termine tout juste à l'équilibre, ce qui traduit à la fois une bonne maîtrise des finances de l'UA et une absence de marge de manœuvre financière pouvant soumettre l'université à des tensions ou risques. Les comptes ont été certifiés par un commissaire aux comptes. Une seule réserve mineure, portant sur les provisions pour congés payés de certains agents, a été formulée.

L'exécution du budget hors SAIC, de 130 millions d'euros, se répartit en :

- 96 millions au titre de la masse salariale, soit près des trois quarts du budget ;
- 27 millions en fonctionnement ;
- 7 millions d'investissement.

Les ressources en fonctionnement, de 123 millions d'euros, comprennent :

- 110 millions de subvention dont 103 millions de l'État ;
- 6 millions de ressources propres dont la moitié de droits d'inscription et un quart au titre de la formation continue ;
- 7 millions de produits exceptionnels.

Le budget du SAIC s'élève à 6 millions d'euros.

3 ● Des outils pour l'analyse stratégique

En mettant en place des outils pour l'analyse stratégique, une démarche nouvelle a été introduite : celle du passage du contrôle de gestion à l'aide à la décision pour maîtriser la gestion. Le travail engagé avec le contrôleur de gestion a rendu possible l'élaboration de tableaux de bord opérationnels :

- un tableau de bord annuel pour le président, destiné à suivre le contrat quadriennal ;
- un autre pour les directeurs de composantes, qui permet le suivi des attributions budgétaires sur appel à projets ;
- un *reporting* financier, réalisé chaque trimestre à destination du président et des directeurs de composantes, pour suivre l'exécution du budget. Son analyse permet d'identifier les points d'alerte.

Les indicateurs issus du contrat quadriennal sont souvent des indicateurs d'activité et rarement des indicateurs qui mesurent l'efficacité et la performance ; l'université devra donc les faire évoluer. De plus il serait souhaitable d'avoir un tableau de bord pour le site de Cholet.

Le chantier de la comptabilité analytique a été ouvert et il convient maintenant de l'achever en transférant les données dans Sifac.



III – Une politique de ressources humaines qui subit le poids des contractuels

- 1 ● Une gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC) en cours de mise en œuvre

L'université doit faire face à un sous-encadrement reconnu d'emplois titulaires. En 2009, l'établissement comptait 1 646 personnes : 959 enseignants-chercheurs et 687 Biatoss⁵.

Dans le contexte du passage aux RCE, l'université a ouvert le lourd chantier de la GPEEC. La démarche suivie comprend trois phases :

- la collecte des critères au sein des composantes pour mesurer la charge de travail par grandes fonctions ; à l'issue de cette étape, 44 critères ont été retenus ;
- la présentation à chaque composante des résultats de l'enquête effectifs et fonctions, pour analyser la position de chaque composante en conduisant un dialogue de gestion ;
- la présentation par le directeur de chaque composante du projet de restructuration de son unité et de l'évolution souhaitée des postes lors de conférences GPEEC.

Le volet relatif aux compétences reste à développer et doit l'être prioritairement.

- 2 ● Une gestion des contractuels individualisée

Dans un contexte de fort sous-encadrement administratif et d'augmentation des crédits de fonctionnement, il a été fait appel à un recrutement important de contractuels. En 2009, parmi les 687 Biatoss, 242 étaient contractuels, nombre passé à 285 en 2011. Dès lors, une nouvelle politique de gestion des ressources humaines contractuelles a été mise en place. Initialement répartie entre plusieurs directions des services centraux, la gestion du personnel contractuel (Biatoss ou enseignants) a été regroupée au sein d'un seul service de la direction des RH. Face à la multiplicité des contrats types, la recherche d'une harmonisation équitable et claire des conditions d'emploi a conduit à fixer un cadre général de recrutement, de rémunération et d'avancement du personnel contractuel.

Les comités de sélection des enseignants-chercheurs ont été mis en place. Une formation pédagogique de quatre jours avec décharge de service est proposée aux nouveaux arrivants. À la rentrée 2011 est prévu un accompagnement dans leurs nouvelles fonctions par des collègues récemment retraités.

- 3 ● Un suivi de la masse salariale, dans l'attente d'un véritable pilotage

Le suivi de la consommation des emplois paraît bien maîtrisé. Un tableau mensuel enregistre le décompte d'une part des emplois sous plafond État, d'autre part des emplois financés sur ressources propres.

Les procédures du contrôle de la paie sont bien établies mais la gestion de la masse salariale semble se limiter principalement à des constats. Passer du suivi à un véritable pilotage de la masse salariale constituerait un axe de progrès. La préoccupation qu'a l'université de déterminer l'impact du glissement-vieillesse-technicité (GVT) sur la masse salariale annuelle, évalué à 350 k€ pour l'année 2010, ouvre cette piste.

La volonté de relancer une politique d'action sociale s'est traduite dans un premier temps par la réalisation du bilan social de l'UA. Outil de dialogue social, ce document donne à l'ensemble du personnel accès aux principales données relatives à la politique des RH de l'université. La restructuration du service de l'action sociale, attendue par le personnel, est nécessaire pour donner une nouvelle impulsion à la politique menée. D'une manière générale, le personnel a une vision positive de son université, qu'il estime efficiente, et en renvoie une image dynamique.

IV – Une efficacité renforcée des systèmes d'information et de communication

- 1 ● Une direction centralisée du système d'information, s'appuyant sur un schéma directeur

Le centre de ressources informatiques (CRI), créé en 2004 et qui regroupait les ressources humaines dédiées à l'informatique s'est transformé en direction du système d'information (DSI) en 2008, pour avoir la maîtrise de

⁵ Données établissement



l'ensemble des systèmes d'information (SI). Cette évolution a permis la mise en place d'un pilotage central fort du système d'information de l'université et l'élaboration d'un schéma directeur du système d'information (SDSI).

Cette organisation centralisée a démontré son efficacité dans l'élaboration du schéma directeur. Elle constitue un point d'appui pour optimiser les performances des SI de l'université. Elle repose sur deux nouvelles instances :

- le comité d'orientation du système d'information (Cosi), composé du président, de deux VP (CA et analyse stratégique et prospective), du DGS et du directeur du système d'information, se réunit tous les deux mois pour fixer les grandes orientations et procéder aux arbitrages ;
- la commission du système d'information (CSI), où sont représentés toutes les composantes et tous les services (soit une quarantaine de membres), se réunit deux fois par an pour faire le point sur l'avis des utilisateurs.

Le SDSI a vocation à fixer les grandes lignes de l'évolution du SI en cohérence avec les orientations stratégiques de l'université. Son élaboration a suivi trois étapes : établissement de l'état des lieux, recensement des besoins des utilisateurs et fixation des orientations stratégiques. Il a été validé en février 2011.

Deux points sont mis en relief :

- la réactivité et la fiabilité du réseau est assurée grâce à un réseau métropolitain de fibres optiques à haut débit (10 Gb/s) qui relie les différentes composantes de l'UA, les autres établissements d'enseignement supérieur et de recherche d'Angers, ainsi que les locaux du Crous avec ses 1 500 chambres ;
- la réorganisation des ressources humaines des SI, qui devrait contribuer à accroître l'efficacité de la fonction informatique en évitant leur dispersion au sein des composantes.

Il serait nécessaire de conduire l'intégration de l'informatique des laboratoires de recherche dans le réseau et de poursuivre la généralisation de l'espace numérique de travail, afin que tous les usagers de l'UA puissent disposer de l'ensemble des ressources dont ils ont besoin pour étudier et travailler. De plus, en relation avec la direction du patrimoine immobilier, il serait bon de connecter au réseau les nouveaux équipements avec le logiciel de gestion technique des bâtiments (GTB). Enfin, l'UA gagnerait à mettre en place un correspondant informatique et libertés (Cil), pour contribuer à l'amélioration de la sécurité du système d'information.

2 ● Un service commun à vocation pédagogique

Placé sous la direction d'un EC et piloté par un conseil de gestion, le service des technologies de l'information et de la communication (Stic) est un service commun à vocation pédagogique. Pour l'heure, la directrice est également chargée de mission Tice. Trois domaines d'action présentent un intérêt marqué.

- Le pilotage du projet d'université numérique en région (UNR). Ce projet a pour ambition de développer les infrastructures, les services numériques accessibles depuis l'ENT et les usages des Tice. L'UNR constitue une base solide pour la mise en place de la mission numérique du Pres.
- La conduite du projet d'université numérique des sciences pharmaceutiques francophones (UNSPF) dont les ressources produites sont accessibles aux étudiants, enseignants des disciplines pharmaceutiques et professionnels d'officine.
- La participation active à la vie de l'association nationale des services Tice et audiovisuels (Anstia). La directrice du Stic en assure la présidence.

L'ensemble du service a pu aboutir à la certification Iso 9001, ce qui est une particularité notable, d'autant qu'il n'y a pas de politique qualité affirmée dans l'établissement.

Parmi les douze personnes qui composent le service, seules deux sont titulaires. Cette situation provoque une rotation importante des membres de l'équipe et ne favorise pas des actions pérennes. La promotion de l'intégration du numérique en pédagogie, la médiatisation des ressources didactiques, le développement des formations à distance ainsi que l'extension de l'appropriation des Tice par toutes les équipes, passent par un soutien politique fort. Le rattachement du service au VP Cevu est à envisager fortement.



V – Une politique immobilière bien maîtrisée

1 ● Une direction restructurée, qui se dote des outils nécessaires

Durant les quatre dernières années, le patrimoine immobilier de l'UA s'est notablement accru, passant de 136 000 à 166 000 m² Shon. Pour accompagner l'extension du périmètre de la gestion patrimoniale, la direction du patrimoine immobilier (DPI) s'est profondément restructurée et se dote actuellement de documents d'orientation. En charge la gestion de la maintenance lourde du propriétaire de tous les sites, elle confie toutes les interventions à des prestataires extérieurs. Les composantes disposent d'un référent technique assurant la maintenance quotidienne dévolue au locataire. La programmation des opérations s'effectue au cours de la réunion mensuelle qui se tient avec le DGS, le VP CA et le DPI sous l'arbitrage du président. L'UA détient une connaissance approfondie de son patrimoine immobilier et se donne les moyens d'en maîtriser la gestion, se dotant de diagnostics (diagnostic d'accessibilité des handicapés) et de schémas directeurs (SD) : SD de gestion du patrimoine immobilier, établi avec le soutien de la Caisse des dépôts et consignations et de la région des Pays de la Loire, SD de stratégie immobilière, SD de mise en sécurité incendie, dont les responsables sont en cours de désignation ou récemment désignés.

2 ● Un patrimoine en évolution

De nouvelles constructions viennent d'être livrées : la maison des services aux étudiants, dite la Passerelle, sur le campus de Belle-Beille, et le bâtiment de l'Institut de recherche et d'ingénierie de la santé (Iris). Parmi les réalisations en cours figurent les deux amphithéâtres de médecine, Iris2 et l'Institut du végétal, avec ses laboratoires de recherche. Globalement, sont prévus dans les prochaines années, notamment dans le cadre du CPER 2007-2013, 20 000 m² à la construction et 10 000 m² en restructuration.

Les orientations stratégiques prises en matière immobilière sont préparées sous l'autorité du VP CA, qui veille à l'adéquation entre les conditions immobilières offertes par les sites et les formations dispensées aux étudiants. L'UA se montre attentive à ce que l'immobilier accompagne le développement de l'enseignement et de la recherche.

La mise aux normes de sécurité et d'accessibilité constitue un préalable à la réflexion sur la dévolution du patrimoine à l'université, qui n'est pas demandée pour le moment. La dimension développement durable est prise en compte dans la gestion patrimoniale. En s'appuyant sur l'enquête menée auprès des étudiants, des déplacements à vélo avec garages sécurisés ont été facilités entre les sites universitaires du centre d'Angers. À l'heure actuelle, rien n'est fait au-delà. De plus, la desserte du site de Belle-Beille par les transports en commun est mauvaise et ne facilite pas la vie des étudiants, ce qui a pour conséquence de les inciter à utiliser un véhicule personnel, en contradiction avec les choix politiques de l'UA. L'UA devrait sensibiliser les collectivités à ce problème pour trouver des solutions facilitant l'accès à ce site.

VI – Une politique qualité à mettre en place en appui du projet d'établissement

La politique qualité est un moyen d'accompagner collectivement l'atteinte d'un certain nombre d'objectifs en matière de formation, de recherche et de fonctionnement général. La définition d'objectifs à atteindre et l'analyse précise des processus en jeu constituent ainsi un moyen de mobiliser l'ensemble de la communauté de travail.

À ce jour, l'UA ne dispose pas de réelle politique qualité même si quelques éléments y contribuant ont pu être mis en place : contrôle de gestion, évaluation générale des formations, suivi de l'insertion professionnelle. Néanmoins, le pilotage de l'évaluation des enseignements et des formations reste encore flou et la répartition des tâches entre les composantes, la Deve et le Cevu est peu explicite. De ce fait, il apparaît indispensable qu'une politique qualité soit mise en œuvre en appui de la dynamique engagée par la présidence. C'est à cette condition que la communauté de travail pourra s'approprier le projet d'établissement.

Cette politique qualité devrait concerner :

- la formation, en mobilisant de façon constructive l'évaluation des enseignements, qui n'est pas pratiquée systématiquement dans les différents pôles, celle des formations, les données d'insertion professionnelle...
- la recherche, en adéquation avec les politiques de qualité en recherche mises en place dans les EPST partenaires ;
- l'appui administratif et le *back office*, en étudiant les sources d'efficience à la fois dans les processus et l'organisation dans les pôles, entre les pôles, sur les sites et dans les relations entre les services de la présidence et les autres services d'appui.



Relations avec le CHU

I – Deux composantes santé de taille inégale

Le pôle santé de l'UA comprend l'UFR (ou faculté) de médecine (3 067 étudiants dont 2 423 dans les études médicales) et l'UFR (ou faculté) de sciences pharmaceutiques et ingénierie de la santé (966 étudiants dont 617 dans les études pharmaceutiques et 288 dans les formations de l'Institut supérieur de santé et de bioproduits d'Angers). L'école de sages-femmes du CHU d'Angers est associée à l'UFR de médecine. Les deux UFR entretiennent de bonnes relations, illustrées par l'invitation de chaque doyen dans le conseil de gestion de l'autre UFR.

Les relations suivies entre le CHU et l'université permettant une collaboration fructueuse à la satisfaction de tous (comité de la recherche en biologie clinique, responsables de la gestion du patrimoine immobilier et de la gestion prévisionnelle des emplois de PU-PH).

Le Comité de la recherche biomédicale et de santé publique a été installé il y a quatre ans, sur la base d'un consensus, et fonctionne bien. Il réunit les membres du CHU (DG, DGA, président de la CME, un PU-PH) et quatre membres de l'université (président, vice-président et les deux doyens concernés, à savoir médecine et pharmacie).

Un financement mixte CHU-université a rendu possible la construction sur quatre niveaux d'un bâtiment abritant la recherche universitaire et la biologie hospitalière (bâtiment « Institut de biologie en santé »), qui a permis d'optimiser le patrimoine immobilier. Des plateformes ont été mises en place (animaleries, génomique, conservation), même si la logique de mutualisation des moyens ne semble pas avoir été poussée jusqu'au bout.

Une stratégie de recrutement partagée et soutenue existe entre les structures, bien que la coopération concerne surtout l'UFR et non l'université. Pour le secteur santé, il existe une commission hospitalo-universitaire des carrières, comportant des représentants du CHU et de l'UFR de médecine (mais non de l'université). L'équivalent n'existe apparemment pas pour la pharmacie.

Les calendriers stratégiques des deux institutions ne coïncident pas, mais chacune souhaite progressivement trouver le moyen de les rapprocher (un plan de deux ans pour les CHU et de cinq ans pour l'université). Le souhait dominant est de s'inscrire dans le Projet régional de santé attendu pour la fin de l'année 2011.

Les CHU de Nantes et Angers sont membres fondateurs du Pres L'Unam, ce qui tend à montrer que leur stratégie en termes de recherche est intégrée à celles des universités.

II – Les moyens des UFR santé

L'UFR de médecine dispose de 108 emplois d'EC dont 103 de statut hospitalo-universitaire et 71 de rang A. De plus 241,5 emplois de praticiens hospitaliers et 73,4 emplois Itarf ou Biatoss apportent leur concours aux activités du CHU. Durant les quatre dernières années, les recrutements d'enseignants-chercheurs (14 de rang A et 14 de rang B) ont été effectués pour moitié à l'extérieur de l'université. Onze EC perçoivent la PEDR ou la PES.

L'UFR de pharmacie bénéficie de 50 emplois d'EC dont 5 de statut hospitalo-universitaire de rang A et 27,5 emplois de soutien. Durant les quatre dernières années les recrutements d'EC de rang A (2) sont tous internes et ceux de rang B (10) sont tous externes. Dix EC perçoivent la PEDR ou la PES et 5 enseignants ont été intégrés dans le corps du personnel hospitalo-universitaire pharmaceutique.

III – Des activités de recherche et formation en étroite coordination avec l'université

1 • Une politique offensive en matière de recherche

La structuration régionale de la recherche pourrait se faire par le rapprochement des deux CHU (Nantes et Angers), des deux centres de lutte contre le cancer (Ico), des universités et de leurs écoles doctorales au sein de pôles dont la taille permettrait lisibilité et visibilité. Cependant, les diverses composantes ne sont pas suffisamment intégrées autour des axes qui ont été affirmés : immunologie et cancérologie, cardiovasculaire et métabolisme, vectorisation cellulaire et moléculaire. Il n'y a donc pas encore de juste correspondance entre les pôles de l'université et du CHU, même si le renouvellement en cours permet de réduire les écarts.



Le CHU a développé une réelle politique de recherche. Afin de prendre en compte prioritairement les thématiques de recherche et la composante hospitalo-universitaire, le CHU a restructuré ses pôles (passant de 14 à 7). La délégation régionale à la recherche clinique (DRC) favorise les jeunes chercheurs (enveloppe annuelle récemment portée à 200 k€ pour des projets de jeunes chercheurs). Le travail des praticiens hospitaliers est favorisé dans le domaine de la recherche et des recrutements sur des objectifs de recherche sont parfois réalisés.

En liaison avec le CHU et les laboratoires de recherche (Inserm, CNRS), le pôle santé peut aisément se développer, à condition de changer à court terme les dirigeants de certaines équipes de recherche qui ont démontré leur incapacité à travailler ensemble. Ces incompatibilités induisent une situation préjudiciable à la recherche que la direction du CHU regrette.

L'université et le CHU ont mis en place des structures de valorisation de la recherche. De nombreux brevets ont été déposés. La valorisation est gérée par l'UA à la satisfaction générale (pour rappel, le directeur du SAIC est un PU-PH). L'activité contractuelle et de valorisation est importante : 7 brevets conjoints CHU-université ont été pris et 20 contrats (hors essais cliniques) ont été passés avec les entreprises.

L'activité de publication appréciée par l'index Sigaps est satisfaisante (16^{ème} rang des CHU pour 23^{ème} rang en nombre de membres du personnel hospitalo-universitaire) et fait l'objet d'une évaluation régulière et d'une communication.

2 ● Un intérêt manifeste pour l'enseignement soutenu par l'université

Le CHU manifeste depuis de nombreuses années son intérêt pour l'enseignement. Du temps est ainsi accordé aux futurs PU-PH pour leur permettre de faire des recherches et de publier. De même, l'UA a apporté son aide à l'enseignement, notamment en redéployant un poste d'enseignant pour la médecine générale. Plusieurs enseignants ont été intégrés dans le CHU pharmaceutique, signe de bonnes relations entre université et CHU. Néanmoins l'UFR de pharmacie devrait affirmer davantage sa participation à la gouvernance du CHU.

Il existe des relations avec l'UFR de sciences, en particulier concernant les « reçus-collés⁶ » et l'orientation des étudiants. Certains projets de M2 de sciences sont à pilotage commun pour faciliter la réorientation des étudiants de médecine.

La formation des étudiants à la recherche est stimulée, notamment dans le cadre de l'École de l'Inserm, et *via* l'organisation d'une « école d'été ». Globalement, les étudiants en médecine portent une appréciation très favorable sur l'enseignement et la formation. La mobilité des internes au sein d'Hugo (hôpitaux universitaires du grand Ouest) paraît être un facteur positif.

3 ● Une convention à l'état de projet

Un projet de convention entre l'UA et le CHU existe et les contrats des pôles hospitalo-universitaires mentionnent systématiquement un axe recherche.

La convention entre le CHU, l'université et la Région n'a pas été signée, ce qui n'a cependant pas retardé la rentrée dans les instituts de formation en soins infirmiers (Ifsi). Il est clair qu'à terme cet état de fait engendrera des dysfonctionnements par défaut de financement pour les 14 Ifsi de la région et les trois universités concernées (Nantes, Angers, Le Mans).

⁶ Reçus-collés : étudiants ayant la moyenne au concours de PCEM mais non admis en 2^{ème} année de premier cycle des études médicales.



L'affirmation de l'identité de l'établissement au travers d'une politique de communication

La politique de communication mise en place depuis ces deux dernières années est d'une très grande qualité et fait partie des points forts de la gouvernance générale. Avec un effectif de six personnes (doublé en deux ans), le service de communication, directement rattaché au président, mobilise des agents expérimentés et de compétences très complémentaires. Cette politique a conduit à la mise en place d'une identité visuelle complète et d'une stratégie de communication interne et externe bien structurée, y compris à l'attention de la presse locale.

Cette politique de communication constitue un réel atout pour l'UA, qui se trouve dans une situation de transition. En effet, alors qu'il apparaît nécessaire non seulement de renforcer l'unité de l'établissement autour d'un projet commun, mais aussi de s'assurer d'une appropriation de ce projet par l'ensemble de la communauté de travail et de faire de ce projet une réelle identité spécifique dans le jeu de relations extérieures dans lequel l'UA est engagée, le savoir-faire acquis et les outils développés seront d'une très grande utilité pour accompagner les évolutions, en renforçant le sentiment d'appartenance, la visibilité et la lisibilité des évolutions à venir.

Il conviendra donc de bien préciser, après cette phase très importante de mise en marche (charte graphique, site web, actions de communications ciblées...), les prochaines priorités de la communication pour les cinq années à venir, notamment à l'intention des partenaires.



Conclusion et recommandations

L'université d'Angers est un établissement pluridisciplinaire avec pôle santé de taille moyenne. Organisée en huit composantes (dont un IUT et une école d'ingénieurs) et sept services communs, elle comptait environ 20 000 étudiants en 2010. L'université dispose de 1 646 emplois permanents (687 Biatoss et 959 enseignants ou enseignants-chercheurs) et fait appel à 1 796 vacataires. Elle a accédé aux responsabilités et compétences élargies au 1^{er} janvier 2010, avec un plafond d'emplois sous-estimé. L'université est agréable à vivre, jouit d'une grande accessibilité sociale et d'un fort soutien des collectivités locales. Elle a fait le choix, assumé, de développer des filières professionnalisantes.

Elle est membre fondateur du Pres L'Unam, EPCS regroupant 11 membres fondateurs et 18 membres associés de la région Pays de la Loire, s'ouvrant vers les établissements privés et les écoles.

La recherche est structurée en cinq pôles ce qui la rend lisible et limite le saupoudrage des moyens. Parmi les unités de recherche, 14 sont associées à un EPST (CNRS, Inserm, Inra) ou un autre établissement (Agrocampus ouest). L'université a la volonté de piloter la recherche de manière centralisée mais n'a pas encore réussi à s'affranchir de l'écran constitué par certaines composantes et si le regroupement en pôles est un progrès notable, il ne constitue pas pour autant une stratégie de recherche. L'université doit entreprendre une analyse approfondie des orientations pluriannuelles en mobilisant l'ensemble des acteurs et en associant en amont ses partenaires, et notamment les EPST. Cette réflexion devra s'articuler avec celle du Pres dans le cadre d'une concertation régionale ou interrégionale afin d'identifier la place de l'université d'Angers dans le dispositif. Il est fondamental que celle-ci ait la maîtrise de ses emplois d'enseignants-chercheurs et ne pérennise pas une répartition des postes par composante.

L'établissement témoigne d'une réelle volonté de valoriser les résultats de la recherche et s'appuie sur une cellule compétente en lien avec le SAIC. L'idée de valorisation a fait son chemin au sein de l'université, qui doit désormais s'appuyer sur le Pres, dont c'est une compétence. En ce qui concerne le CHU, ses activités de recherche et formation sont effectuées en étroite collaboration avec l'université, qui gère également la valorisation des résultats.

L'université a privilégié les formations professionnalisantes en lien étroit avec les collectivités territoriales et les partenaires socioéconomiques. Cette offre de formation, lisible et attractive, a été plébiscitée par les étudiants dont les effectifs augmentent. L'articulation entre recherche et formation, encore récente, a été affirmée lors de la présidence actuelle et devra être renforcée. L'université a beaucoup investi dans l'accompagnement de l'étudiant, de son accueil à son insertion professionnelle. La vie étudiante, très active, est un facteur d'attractivité de l'université, qui reconnaît l'engagement étudiant.

Bien que l'université accueille un nombre de stagiaires de formation continue appréciable, l'augmentation des recettes ne doit pas cacher le manque de politique claire de l'établissement en la matière.

L'équipe présidentielle en place affirme sa volonté d'une gouvernance d'université centralisée et a structuré les services centraux en conséquence. Néanmoins, à l'échelle des composantes, les velléités d'autonomie perdurent, notamment au niveau des responsables administratifs, et constituent un frein à la mise en place d'une politique d'établissement tout en induisant une surconsommation de moyens humains. Les ressources humaines sont bien gérées mais subissent le poids des contractuels. Avec un patrimoine qui s'est accru de 30 000 m², l'université maîtrise bien sa politique immobilière grâce à une direction restructurée qui se dote des outils nécessaires (diagnostics et schémas directeurs).

I – Les points forts

- Le dynamisme de la gouvernance, revitalisée par le passage aux RCE
- Des formations professionnalisantes bénéficiant d'un accompagnement performant de l'étudiant et soutenues par l'ensemble des collectivités territoriales et les entreprises
- L'implication du CHU dans la vie universitaire et la recherche
- Le développement d'une stratégie de communication de qualité, qui permet une appropriation de l'identité de l'université
- Une information active auprès des lycéens sur les formations offertes par l'université



II – Les points faibles

- Un manque de pilotage unique pour la recherche au niveau de l'établissement
- Un déficit de liens enseignement recherche
- Des fonctions support éclatées par composantes, qui pèsent sur les coûts de fonctionnement
- Un déficit de démarche qualité
- Une structuration insuffisante de la FCTLV

III – Les recommandations

- Profiter de la dynamique favorable pour capitaliser sur le travail engagé lors de l'appel d'offres initiatives d'excellence et de l'émergence du Pres pour inscrire durablement l'université dans le paysage régional et interrégional
- Mobiliser l'ensemble des composantes dans la définition et la mise en œuvre d'une politique d'établissement, notamment pour la recherche
- Être vigilant sur l'équilibre à trouver entre la professionnalisation basée sur le bassin d'emploi local et celle positionnée sur l'excellence et ancrée sur la recherche
- Mettre en œuvre une redistribution des fonctions support des composantes vers l'université en les mutualisant par site
- Poursuivre la mise en place de la GPEEC par le développement du volet compétences
- Définir une stratégie pour structurer la formation continue
- Élaborer un schéma directeur du développement du site de Belle-Beille en concertation avec les collectivités territoriales.



Liste des sigles

A

AERES	Agence d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur
ANR	Agence nationale de la recherche
Anstia	Association nationale des services Tice et audiovisuels
Apec	Association pour l'emploi des cadres

B

Bace	Bureau d'accueil des chercheurs étrangers
BAIP	Bureau d'aide à l'insertion professionnelle
Biatoss	(Personnel) de bibliothèque, ingénieurs, administratifs, techniciens, ouvriers, de service et de santé
BQR	Bonus qualité recherche
BTS	Brevet de technicien supérieur

C

C2I	Certificat informatique et internet
CA	Conseil d'administration
CCI	Chambre de commerce et d'industrie
Cevu	Conseil des études et de la vie universitaire
CFA	Centre de formation d'apprentis
CG	Conseil général
CHS	Comité d'hygiène et de sécurité
CHU	Centre hospitalo-universitaire
Cil	Correspondant informatique et libertés
Cles	Certificat de compétences en langues de l'enseignement supérieur
Clous	Centre local des œuvres universitaires et scolaires
CME	Commission médicale d'établissement
Cnam	Conservatoire national des arts et métiers
CNRS	Centre national de la recherche scientifique
Cosi	Comité d'orientation du système d'information
CPER	Contrat de projets état-région
CPGE	Classe préparatoire aux grandes écoles
CR	Conseil régional
CRI	Centre de ressources informatiques
Crous	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires
CS	Conseil scientifique
CSI	Commission du système d'information
Cufco	Centre universitaire de formation continue d'Angers

D

D	(LMD) Doctorat
Daf	Direction des affaires financières
Deust	Diplôme d'études universitaires scientifiques et techniques
Deve	Direction des enseignements et de la vie étudiante
DG	Directeur général
DGA	Directeur général adjoint
DGS	Direction générale des services
DIU	Diplôme interuniversitaire
DPI	Direction du patrimoine immobilier
DRC	Délégation régionale à la recherche clinique
DSI	Direction du système d'information
DU	Diplôme universitaire
DUT	Diplôme universitaire de technologie

E

EA	Équipe d'accueil
EC	Enseignant-chercheur



ECTS	<i>European Credit Transfer System</i> (système européen d'unités d'enseignement capitalisables transférables d'un pays à l'autre)
ED	École doctorale
Ensa	École nationale supérieure d'architecture
Ensam	École nationale supérieure des arts et métiers
ENT	Environnement numérique de travail
EPCS	Établissement public de coopération scientifique
EPST	Établissement public à caractère scientifique et technologique
Esa	École supérieure d'agriculture d'Angers
Esaip	École supérieure angevine d'informatique et de productique
ESBA	École supérieure des beaux-arts
Eseo	École supérieure d'électronique de l'Ouest
ESSCA	École supérieure des sciences commerciales d'Angers
Estaca	École supérieure des techniques aéronautiques et de construction automobile
ETP	Équivalent temps plein

F

FC	Formation continue
Feder	Fonds européen de développement régional
Fnau	Fonds national d'aide d'urgence
FSDIE	Fonds de solidarité et de développement des initiatives étudiante

G

GTB	Gestion technique des bâtiments
GPEEC	Gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences
GVT	Glissement-vieillesse-technicité

I

Iatos	(Personnels) ingénieurs, administratifs, techniciens, ouvriers et de service
Icam	Institut catholique d'arts et métiers
Ico	Institut de cancérologie de l'Ouest
Idex	Initiative d'excellence
Ifremer	Institut français de recherche pour l'exploitation de la mer
Ipsi	Institut de formation en soins infirmiers
IFR	Institut fédératif de recherche
Inra	Institut national de recherches agronomiques
Inserm	Institut national de la santé et de la recherche médicale
Iris	Institut de recherche et d'ingénierie de la santé
Ismans	Institut supérieur des matériaux et mécaniques avancées
Iso	<i>International Organization for Standardisation</i> (Organisation internationale de normalisation)
Istia	Institut des sciences et techniques de l'ingénieur d'Angers
IUFM	Institut universitaire de formation des maîtres
IUT	Institut universitaire de technologie

L

L	(LMD) Licence
L/L1/L2/L3	(LMD) Licence, licence 1re année, 2e année, 3e année
Labex	Laboratoire d'excellence
LCPC	Laboratoire central des ponts et chaussées
LEA	Langues étrangères appliquées
LL-SHS	Lettres, langues et sciences humaines
LMD	Licence-master-doctorat
LP	Licence professionnelle
LRU	Loi relative aux libertés et responsabilités des universités
LSH	Lettres et sciences humaines

M

M	(LMD) Master
M/M1/M2	(LMD) Master, master 1re année, 2e année
Medef	Mouvement des entreprises de France



MESR	Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche
MSH	Maison des sciences de l'homme
N	
NTIC	Nouvelles technologies de l'information et de la communication
O	
Oniris	École nationale vétérinaire, agroalimentaire et de l'alimentation Nantes-Atlantique
OST	Observatoire des sciences et techniques
P	
P	(Master) professionnel
PCRD	Programme cadre de recherche et développement (programme européen)
PEDR	Prime d'encadrement doctorale et de recherche
PES	Prime d'excellence scientifique
Pres	Pôle de recherche et d'enseignement supérieur
PRL	Plan réussite en licence
PU-PH	Professeur des universités-Praticien hospitalier
R	
RCE	Responsabilités et compétences élargies
RH	Ressources humaines
RI	Relation internationales
S	
SAIC	Service d'activités industrielles et commerciales
SCD	Service commun de documentation
SD	Schéma directeur
SDSI	Schéma directeur du système d'information
SGU	Secrétariat général d'université
Shon	Surface hors œuvre nette
SI	Système d'information
Sifac	Système d'information financier analytique et comptable
Sigaps	Système d'interrogation, de gestion et d'analyse des publications scientifiques
Siuaps	Service interuniversitaire des activités physiques et sportives
Stic	Sciences et technologies de l'information et de la communication
SUIO IP	Service universitaire d'information, d'orientation et d'insertion professionnelle
Sumpps	Service universitaire de médecine préventive et promotion de la santé
T	
TD	Travaux dirigés
Tice	Technologies de l'information et de la communication dans l'enseignement
U	
UA	Université d'Angers
UCO	Université catholique de l'Ouest
UE	Unité d'enseignement
UFR	Unité de formation et de recherche
UMR	Unité mixte de recherche
(L')Unam	(L')Université Nantes Angers Le Mans
UNR	Université numérique en région
UNSPF	Université numérique des sciences pharmaceutiques francophones
V	
VAE	Validation des acquis de l'expérience
VP	Vice-président
VPE	Vice-président étudiant



Observations du président



Organisation de l'évaluation

L'évaluation de l'université d'Angers a eu lieu du 29 au 31 mars 2011. Le comité d'évaluation était présidé par Jean Lemerle, professeur des universités.

Ont participé à l'évaluation :

Beat Burgenmeier, professeur, université de Genève (Suisse)

Philippe Gillery, professeur des universités, chef de pôle, CHU de Reims

Michel Guillon, secrétaire général adjoint, académie de Versailles

Michel Jamet, professeur des universités, université Bordeaux 2

Daniel Jancourt, directeur d'hôpital, APHP

Michel Perreul, ancien directeur régional, groupe Géodis

Marie-Laure Ripoll, étudiante, université de Strasbourg

Laurent Rosso, directeur, Engref, Agro ParisTech

Geneviève Grangeas, déléguée scientifique, et Catherine Dhaussy, chargée de projet, représentaient l'AERES.

L'évaluation porte sur l'état de l'établissement au moment où les expertises ont été réalisées.

Observations du Président de l'Université d'Angers

Je noterai tout d'abord avec satisfaction les points forts de l'Université d'Angers identifiés par le comité d'évaluation lors de sa visite du 29 au 31 mars 2011.

Au premier rang est remarqué le dynamisme de la gouvernance, conduite par une équipe soudée, appuyée sur un conseil d'administration adhérant au projet présidentiel. Les caractéristiques, déjà reconnues dans le précédent rapport sont confirmées, voire affirmées avec plus de force qu'en 2007.

L'orientation résolument professionnalisante de nos formations prend un relief particulier avec l'inscription, dans la loi Liberté et responsabilité des universités, de l'insertion professionnelle dans les missions des universités.

La qualité de l'orientation des étudiants, des soutiens pédagogiques dont ils bénéficient, des relations avec les lycées ont anticipé les objectifs ministériels de la réussite en licence. Le dynamisme de la vie étudiante, la politique culturelle et sportive, donnent à notre université une attractivité dont la croissance continue des inscriptions et l'ouverture internationale témoignent.

Les relations, fécondes et pérennes, avec les milieux professionnels et les collectivités territoriales ancrent notre université dans son territoire et la désignent comme acteur essentiel de la vie économique et sociale.

Dans cette université refondée en 1971, la jeunesse et les moyens limités n'ont pas empêché les progrès constants de la recherche, confirmés par les récentes évaluations des laboratoires.

C'est avec ces qualités que l'Université d'Angers « apparaît comme un élément moteur » du PRES Université Nantes Angers Le Mans (p.12) et que le rapport la présente d'emblée comme « une université dynamique au cœur des Pays de Loire » (p.4).

Le rapport met bien sûr en évidence des insuffisances, des progrès à accomplir, des chantiers à ouvrir. Même si ma réponse apportera à ces remarques des nuances et quelques explications complémentaires, je dirais que je souscris globalement au diagnostic des rapporteurs, au delà de quelques désaccords ponctuels.

I Présentation

Dans leur préambule, les rapporteurs soulignent le dynamisme de l'université. Ils notent, dès cette introduction, l'orientation générale de la stratégie suivie pendant mon mandat : le positionnement « dans une structure de réseau au niveau régional » et « le choix d'une stratégie de rassemblement des forces » au sein du PRES l'UNAM.

Il est fondamental d'insister sur le fait que ce dynamisme n'a cessé de se construire dans le contexte de ressources financières et humaines particulièrement pénalisant. Le rapport, dans une simple note de bas de page, évoque « une position défavorable par rapport aux universités de sa catégorie » (p.4). J'aurais apprécié plus d'insistance sur ce point : il éclaire certaines insuffisances analysées plus avant. Rappelons simplement que le modèle SYMPA, quelles qu'aient été ses évolutions techniques, s'est révélé particulièrement « robuste » pour notre université en calculant un déficit de postes avoisinant les 300, durant les trois années de son application. Et il n'est pas possible de dire que ce déficit est « compensé » (p.8). Outre que la compensation financière est insuffisante et ne nous est pas versée en totalité car soumise à des « airbags », transformer les euros en emplois conduit à une politique, nécessaire, de recrutement de contractuels dont le rapport souligne avec justesse les risques et les limites. Dans ces conditions, être attractif et performant, en enseignement et en recherche, comme en témoigne l'application du modèle d'allocation des ressources, est la marque d'un établissement *efficient*. Cette idée aurait pu apparaître explicitement dans le rapport.

I Stratégie en matière de recherche et de valorisation

Le rapport confirme que la structuration en pôles « a permis une meilleure lisibilité et évite la dispersion des moyens ». Il note aussi l'aide apportée aux laboratoires par les cellules d'appui (Europe, CPER/Feder, ANR). Il remarque que l'utilisation de crédits non fléchés permet d'affirmer des choix politiques.

Une critique importante concerne les procédures de recrutement des EC. Les auditeurs soulignent que le rôle des composantes dans la remontée des demandes de postes génère des comportements de « propriétaire »

(p.6), « sous couvert d'une gestion de proximité » (p.5), défavorable à la mise en œuvre d'une véritable politique d'établissement. On ne peut qu'être sensible à cette argumentation, même s'il faut la nuancer en prenant l'exemple du pôle végétal et du pôle santé. En fait, la difficulté principale tient tout simplement au sous-encadrement *général* de l'université, quel que soit le secteur scientifique. Ne disposant d'aucune marge de manœuvre dans aucun des pôles, toute affirmation de priorité dans un domaine de recherche est d'abord perçue comme un risque, bien réel, de fragilisation de l'enseignement dans un autre. Sans un accroissement significatif des moyens, il est difficile de sortir de cette contradiction. J'admets cependant que des progrès doivent être faits dans ce sens et que le sentiment des laboratoires, pour lesquels les composantes font « écran » à la stratégie d'établissement, n'est pas injustifié (p.5).

Le rapport souligne la nécessité de s'engager résolument dans une réflexion stratégique pluriannuelle, associant les EPST et les autres partenaires. Cette réflexion est déjà engagée, dans le cadre régional du PRES et dans le cadre interrégional des investissements d'avenir. Elle s'appuie d'ailleurs sur la stratégie de mise en réseau des équipes de recherche, à travers la fusion d'unités (exemple du végétal, de la psychologie), l'association d'équipes angevines et d'équipes extérieures (exemples de la santé, de la géographie, de l'histoire, des langues), la participation à des fédérations de recherche (exemple des mathématiques, des sciences de l'information et de la communication), l'association à des réseaux (exemple de l'Observatoire des sciences de l'université de Nantes).

Par ailleurs, le rapport souligne la volonté de l'université de valoriser les résultats de la recherche. Notons que les conditions de cette politique s'établiront bientôt sur des bases nouvelles, soit dans le cadre du projet « UNAM valorisation », soit, plus vraisemblablement, dans le cadre de la SATT « Ouest valorisation ».

I La stratégie en matière de formation

La professionnalisation des formations, à tous les niveaux, est un de nos points forts : le rapport le souligne. Je souscris à l'idée de la nécessité d'une analyse des besoins et des cibles à moyen terme. Le rapport aurait pu cependant aussi mettre en valeur l'effort de réflexion et de programmation fait par l'université s'agissant de l'idée même de « professionnalisation ». Le passage de niches métiers à l'analyse des compétences, le développement des compétences transversales, l'évitement du « tubulaire » au profit des parcours et passerelles, le développement des masters « indifférenciés », l'accompagnement progressif de l'étudiant dans la construction de son projet professionnel : autant d'axes de réflexion mis en œuvre dans le contrat actuel, à approfondir dans le prochain. Dans ces évolutions, les initiatives issues des composantes, arbitrées par l'équipe de direction, ont été déterminantes. Je ne voudrais pas que ces qualités soient uniquement vues sous l'angle du renforcement d'une « vocation d'université régionale » (p.8). Nos bassins de recrutement s'élargissent avec le niveau des formations, nombre de licences et de masters professionnels ont des recrutements nationaux, le recrutement international des doubles diplômes concerne largement les filières professionnelles. Dans cet ensemble, et singulièrement en master, approfondir l'articulation enseignement-recherche est indispensable : le rapport le dit, à juste titre.

S'agissant du suivi de l'insertion professionnelle, il ne me semble pas exact de dire que celui-ci se développe à la seule initiative des responsables de formation, des composantes et des services centraux. Au contraire, c'est bien le schéma directeur du BAIP que nous suivons et, par exemple, le déploiement du portail numérique Ip'Oline était prévu dans ce schéma.

Il reste cependant exact que la coordination entre services afin de faire émerger un observatoire du suivi de l'étudiant, reste à préciser.

Est nécessaire la réflexion au niveau du PRES de la carte des formations, déjà engagée dans certains secteurs (les masters enseignement), mais non généralisée actuellement. C'est là incontestablement que se trouve la solution du maintien de filières performantes, bien adossées à la recherche, actuellement à faible effectif, et qui doivent être développées en réseau. Pour certaines, c'est sans doute le niveau interrégional qui s'imposera : l'exemple, réussi, du master BioVigPa me conforte dans cette orientation.

J'adhère pleinement à l'analyse des rapporteurs sur l'urgence de restructurer la formation tout au long de la vie. L'audit externe réalisé, ses préconisations sont en cours de mise en œuvre. Le nouveau directeur, recruté récemment à l'extérieur de l'université, sera opérationnel au 1^{er} septembre prochain.

Le rapport juge notre offre de formation « lisible, attractive et adaptée aux étudiants » (p.9), et reconnaît « l'investissement de l'université dans l'accompagnement de l'étudiant » (p.10). Je trouve qu'il sous-estime quelque peu les réalisations en matière de documentation : maîtrise globale de la politique documentaire, amplitude horaire d'ouverture des deux bibliothèques (1^{ère} en France, très au-dessus de la moyenne européenne), services aux étudiants (dont la formation de tous les étudiants à la méthodologie documentaire),

ouverture sur la ville (gratuité pour *tous* les habitants d'Angers), investissement culturel (deux galeries d'exposition, reconnues au plan national).

I Stratégie en matière de vie étudiante

Il n'est pas nécessaire de revenir longuement sur la qualité de la vie étudiante, soulignée dans le rapport. Je regrette que, comme dans le précédent rapport, deux lignes, neutres, soient consacrées à la politique des activités physiques et sportives, alors que la qualité des équipements, le nombre d'activités proposées, la politique d'UEL pratiquée, l'ampleur des plages horaires disponibles, conduisent à un pourcentage de pratiquants bien supérieur à la moyenne nationale. Un autre regret concerne l'enquête vie étudiante conduite par l'université. Elaborée avec la collaboration de trois unités de recherche, dont deux UMR (géographie sociale, économie-gestion et psychologie), cette enquête est unique en France par son ampleur et sa méthodologie. Elle est actuellement étendue au niveau régional et de nombreuses universités s'y intéressent. Cette réalisation de notre université, certes mentionnée (p.11), aurait pu être mieux mise en valeur : l'analyse de ses résultats permet de construire notre politique en matière de santé, de restauration, de transport, d'action sociale en faveur des étudiants, de culture... Elle sert de point d'appui objectif dans le dialogue avec les collectivités.

I Stratégie en matière de partenariat

Le rapport souligne l'engagement des collectivités territoriales et des partenaires socioéconomiques aux côtés de l'université. Le rôle moteur de l'université d'Angers dans le PRES est remarqué ; qu'il faille améliorer la connaissance du PRES par le personnel est certain : c'est d'ailleurs une question récurrente pour l'ensemble de ses membres.

Le rapport souligne aussi que les liens avec les EPST peuvent être renforcés, notamment sur le plan des réflexions stratégiques. C'est incontestable, mais j'ajouterai que le dialogue sera désormais conduit sur le plan régional, voire interrégional. Sur le plan pratique, le chantier des DGG avance rapidement, sans réticence de la part de l'université, des organismes et des laboratoires.

S'agissant des relations avec l'Université catholique de l'ouest, le rapport se limite à craindre des « questions de concurrence potentielle », alors que mon sentiment est celui du succès d'un dialogue apaisé, constant et efficace, dans le cadre de la politique de site.

I Stratégie en matière de relations Internationales

C'est avec satisfaction que j'enregistre le jugement des rapporteurs concernant les progrès réalisés dans ce domaine depuis la dernière évaluation. L'augmentation des moyens, la clarté des objectifs stratégiques, l'efficacité du pilotage, et le dynamisme des composantes et des filières ont permis cette évolution. L'inquiétude, ici comme ailleurs, est celle de la limitation des ressources de l'université. Un seul exemple : la mobilité sortante ; elle a plus que doublé en cinq ans en s'appuyant sur la règle une mobilité - une aide. Nous ne pourrions sans doute pas soutenir une telle ambition dans l'avenir avec les moyens actuels dont nous disposons.

I La gouvernance

Le passage aux RCE a fortement impacté l'évolution de l'université dans les domaines des finances et des ressources humaines.

S'agissant des finances, le rapport fait état de « politique budgétaire rigoureuse sans marge de manœuvre financière » (p.14). Dans ce domaine, je suis beaucoup plus inquiet que le rapport lui-même. Dans un budget où les trois quarts des dépenses sont de la masse salariale, toute insuffisance de l'Etat à financer les mesures qu'il impose (CAS pension, plan carrière, non prise en compte du GVT...) a de très forts impacts, démultipliés par le sous encadrement de l'établissement. Dans un tel contexte, le quasi abandon de l'application du modèle SYMPA en 2011 a été, pour l'université d'Angers, plus qu'une déception : c'est le dynamisme de son développement qui peut se trouver remis en cause. Rappelons qu'en 2011, le modèle calcule une augmentation de 4,7 M d'euros (hors masse salariale), alors que l'université n'a obtenu que 0,7 M d'euros. Si le contexte financier devient trop défavorable, il sera parfaitement vain de parler de stratégie. Il faudra parler d'adaptation à la pénurie : ce sont les contraintes budgétaires qui dicteront les choix, selon une pure logique de réduction des coûts.

La politique des ressources humaines est donc, fort logiquement, marquée par l'embauche de contractuels, dont le rapport reconnaît que l'université a recherché une « harmonisation équitable et claire des conditions d'emploi » (p.16).

Cette situation particulière imprime sa marque à la mise en place du chantier GPEEC, dont le volet « emplois et

fonctions » est réalisé et dont le volet relatif aux compétences reste à mettre en œuvre, comme le souligne à juste titre le rapport.

S'agissant des outils d'aide au pilotage, je noterai que les tableaux de bord ne sont pas uniquement des tableaux de bord opérationnels, en particulier celui du Président qui est davantage un tableau de bord stratégique.

Les tableaux de bord pour les directeurs de composantes ne sont pas destinés principalement au suivi budgétaire des appels à projets, mais plus largement au suivi des indicateurs du contrat. Ils prennent en compte également des indicateurs choisis par la composante en fonction de ses propres objectifs. C'est ce double rôle qui sera essentiel dans le cadre des Contrats d'Objectifs et de Moyens, qui sont en cours de réalisation.

Une partie significative des indicateurs sont des indicateurs de performance, directement en relation avec le modèle SYMPA. Le chantier de la comptabilité analytique est achevé, seule son intégration dans SIFAC n'est pas encore réalisée et sera terminée d'ici la fin 2011.

Le rapport souligne également que des économies de structure peuvent être réalisées. C'est un point important auquel je souscris totalement. Est cité le cas des plates formes financières dans les composantes, qui pourraient être avantageusement réorganisées et appuyées par un service facturier central. J'ajouterais volontiers une meilleure utilisation des compétences des informaticiens de proximité par des regroupements de site. On peut voir là quelques aspects de « survivances facultaires » que nous devons dépasser dans les années qui viennent (p.14). La mise en place de contrats d'objectifs et de moyens avec les composantes est la voie que nous avons choisie, ce que les auditeurs approuvent.

Le rapport salue « l'efficacité renforcée des systèmes d'information et de communication » et la « politique immobilière bien maîtrisée ». Le rapport ne note pas la dégradation rapide de certains bâtiments, comme la faculté des lettres et sciences humaines, inaugurée en 1989, qui posera un important problème dans les années qui viennent.

Enfin, le rapport demande la mise en place d'une « politique qualité ». En adoptant la conception très large qu'en ont les rapporteurs, je dirais que les progrès accomplis me semblent sous-estimés, tout en reconnaissant que l'évaluation des enseignements doit être améliorée, et que « le back office », tel qu'il est décrit à la fin de la page 18, est un chantier qu'il faut impérativement ouvrir.

I Les relations avec le CHU

Je noterai simplement que le rapport souligne que, dans ce domaine, les activités de recherche et de formation s'effectuent en étroite coordination avec l'université, et que l'intérêt du CHU pour l'enseignement, qualifié de « manifeste », est soutenu par l'université. La création, par l'université, d'un poste de professeur pour la médecine générale, est citée en exemple. Dans une situation de pénurie d'emplois, c'est effectivement exemplaire.

I L'affirmation de l'identité de l'établissement au travers d'une politique de communication

Les commentaires des rapporteurs concernant notre politique de communication sont élogieux. Ils replacent à juste titre la communication dans l'ensemble de la gouvernance. A la fois reflet et outil de sentiment d'appartenance et de visibilité, ils soulignent l'importance de ses enjeux. J'adhère pleinement à cette analyse.

Au terme de cette réponse, je tiens à remercier l'ensemble des personnels de l'établissement, les représentants des collectivités territoriales, des organismes, et des partenaires socio-économiques, ainsi que les étudiants qui ont été sollicités. Je tiens également à souligner la qualité du travail effectué par les membres du comité d'expertise, leur capacité d'écoute et de dialogue, la pertinence de leurs analyses. Ce rapport d'évaluation sera utile à notre établissement : il alimentera incontestablement nos réflexions pour la construction de notre projet et l'élaboration de notre prochain contrat.

Angers, le 21 juillet 2011



Daniel MARTINA
Président de l'Université d'Angers

CONSEIL D'ADMINISTRATION

29 septembre 2011

Point 03
LETTRE DE CADRAGE
BUDGETAIRE 2012

Avis favorable à l'unanimité de la commission du budget du 8 septembre 2011.

3.1. Lettre de cadrage budgétaire 2012

1

3.1. LETTRE DE CADRAGE BUDGETAIRE 2012

Avis favorable à l'unanimité de la commission du budget du 8 septembre 2011.

PROJET DE LETTRE DE CADRAGE BUDGETAIRE 2012

Les moyens de l'université accordés par l'Etat : la situation en 2011

L'évolution des moyens financiers alloués par l'Etat à l'université d'Angers pour 2011 a été particulièrement décevante, aussi bien sur le plan des crédits de fonctionnement hors masse salariale, que s'agissant des crédits de masse salariale.

Les crédits hors masse salariale

La lettre adressée au Président par le Directeur général pour l'enseignement supérieur et l'insertion professionnelle, datée du 1^{er} mars 2011 explicite la politique d'attribution des crédits (hors masse salariale) suivie par le ministère :

- Elle confirme les principes généraux du modèle SYMPA : activité en enseignement et recherche (80% des crédits) et performance en enseignement et recherche (20%) constituent la base du modèle et lui confèrent à la fois équité et transparence.
- Elle signale trois aménagements mineurs : révision annuelle de l'effectif des producteurs, prise en compte des charges de formation continue des enseignants du secondaire pour les universités intégratrices des IUFM, prise en compte des services interuniversitaires comportant plus de 10 emplois. L'université d'Angers est uniquement concernée par la première modification.
- Elle assure une progression minimale de 1,5% de la dotation à chaque établissement car « dans cette phase de transition qui voit les universités accéder progressivement à l'autonomie et qui exige un apprentissage et un renforcement des compétences tout aussi progressifs, la Ministre a souhaité garantir une croissance minimale ».
- Elle met en place une augmentation maximale de 3%, appelée « étalement des augmentations » (notons que certaines universités passant aux compétences élargies en 2011 ont pu déroger à cette règle).

La conclusion immédiate que l'on doit tirer de l'application de ces principes est simple et immédiate : le modèle SYMPA, s'il existe toujours en tant que modalité de calcul, n'existe plus en tant que répartition effective des crédits. L'inertie de la répartition entre établissements devient la règle puisque, dans les faits, on ne distingue plus que deux groupes principaux d'établissements : le groupe des 1,5% et le groupe des 3% (dont Angers fait partie).

Une des conséquences essentielle de ces choix politiques ministériels est que, au delà de ces 3%, tout accroissement des effectifs et des surfaces (concept de « l'étudiant environné », critère d'activité), toute amélioration des résultats des étudiants due au plan licence (critère de performance), tout progrès dans la cotation des laboratoires et le nombre de producteurs (performance et activité de la recherche), ne font l'objet d'aucun financement supplémentaire.

Les conséquences financières pour l'université d'Angers apparaissent dans les chiffres suivants :

- évolution de la dotation calculée par le modèle : 4 717 932 € (20,2%)
- évolution retenue par le ministère : 700 103 € (3%)

S'agissant des emplois, le modèle SYMPA fait apparaître un déficit de 297 postes, soit 23,3% du stock d'emplois délégués au 1^{er} septembre 2010 à l'université d'Angers, ce qui aurait dû conduire, sur la base déjà très insuffisante de 25000 € par emploi, à une compensation de 7 425 000 €. Ajoutée à la dotation selon l'activité et la performance (17 746 921 €), au plan licence (2 351 316 €) et à la compensation TP = TD (531 468 €), et aux contrats doctoraux non fléchés (894 627 €), l'université d'Angers aurait dû recevoir 28 054 705 €, à comparer aux 24 036 876 € effectivement perçus.

Ces quatre millions d'euros manquants dans nos recettes de fonctionnement (hors masse salariale) contraignent fortement la construction du budget primitif pour 2012.

Les crédits de masse salariale Etat

L'augmentation des crédits de masse salariale pour 2011 s'est élevée à 1 720 753 €, soit 2,2% d'augmentation par rapport à 2010. Notons que la quasi totalité des établissements se situe dans une fourchette comprise entre 1,9% et 2,3%.

Bien que les données pour l'ensemble de l'année 2011 ne soient pas encore connues, il apparaît que cette augmentation sera, en exécution budgétaire, très insuffisante par rapport aux mesures salariales et indemnitaires qui s'imposent à notre établissement.

La dérive de la masse salariale Etat, compte tenu de son poids dans l'ensemble des dépenses de fonctionnement, fait peser sur les comptes de l'université un risque financier important dont le ministère doit prendre la mesure. Elle était déjà identifiée en 2010 et a fait l'objet des interventions suivantes :

- Lettre à Madame la Ministre du 9 juin 2011 en réponse à l'enquête relative à la mesure du GVT montrant un GVT solde 2010 positif de 1,34%, soit 626 175 €, très partiellement pris en compte dans la masse salariale.
- Lettre au DGESIP de juillet 2011
- Réunion au Ministère initialement prévue le 25 août 2011, redemandée pour le 14 septembre.

Une remise à niveau de la masse salariale pour l'université d'Angers, à concurrence de l'application des mesures imposées par l'Etat, est une nécessité. L'objectif de la réunion prévue au ministère est donc triple : ajuster la masse salariale 2010, repositionner la masse salariale 2011, évoquer l'évolution de la masse salariale 2012.

Au total, dans l'état actuel des ressources, le contexte du budget primitif de 2012 se présente donc de façon radicalement différente de celui des années 2009 et 2010, et même du contexte déjà dégradé de 2011. Alors que les augmentations substantielles des années 2009 et 2010 avaient permis une politique d'initiatives à la mesure du dynamisme de l'université et alors qu'il avait été possible de maintenir cette politique, difficilement, en 2011, l'année 2012 sera nécessairement marquée par son infléchissement.

Rappel sur la politique d'emplois des années 2009, 2010 et 2011

Compte tenu du déficit en emplois, les exercices budgétaires précédents ont été marqués par une politique volontariste d'activation de postes de titulaires, de repyramidages de postes de titulaires et, surtout, de recrutement de contractuels.

Tableau récapitulatif 2009, 2010, 2011

Activation d'emplois de titulaires

	2009 (Ministère création)	2010 Activation	2011 Activation
Enseignants et Enseignants chercheurs	4 <small>(dont 1 PRES)</small>	2	4
BIATOSS	3	2	2
Fonctions support*	1 (PRES)	1	
Fonctions soutien**	1		2
Recherche	1		
Composantes			
Services communs		1	
TOTAL	7	4	6

Repyramidages

	2009	2010	2011
Enseignants et Enseignants chercheurs	3	5	3
BIATOSS	11	12	10
Fonctions support*	3	5	1
Fonctions soutien**	1		
Recherche	3		
Composantes	3	7	7
Services communs	1		2
TOTAL	14	17	13

Création d'emplois contractuels

	2009	2010	2011
Enseignants et Enseignants chercheurs			
BIATOSS	81	6	10
Fonctions support*	28		1
Fonctions soutien**	10		
Recherche	20	6	9
Composantes	16		
Services communs	7		
TOTAL	81	6	10

* Directions concernées : Cabinet, Secrétariat général, Direction de l'Administration, Direction des Affaires financières, Direction des Ressources humaines, Direction du Système d'information, Direction du Patrimoine immobilier

** Directions concernées : Direction des Enseignements et de la vie étudiante, Direction de la recherche, de la formation doctorale et de la valorisation, Direction des relations internationales, Direction de la culture, Bureau d'accueil des chercheurs étrangers

S'agissant des emplois de contractuels, il faut distinguer « emplois pérennes » et « emplois liés à des appels à projet ».

Les premiers ont permis de satisfaire un besoin considéré comme stable à un moment donné et dont la pérennité est liée à la persistance de ce besoin. Les seconds correspondent à un projet défini et financé sur une période donnée. Certains emplois peuvent actuellement donner lieu à ambiguïté : celle-ci doit être levée dans les meilleurs délais en s'appuyant en particulier sur les délibérations du CA concernant ces postes. Il est cependant nécessaire de rappeler que, pérennes ou non, le maintien de ces emplois n'est possible que si leurs moyens de financement sont réunis.

Les perspectives de recettes pour 2012

Rappelons tout d'abord l'aspect déterminant du financement par l'Etat et, à l'intérieur de ce financement, du poids essentiel des crédits de masse salariale : une simple sous-estimation de 1% de ces crédits salariaux représente environ 800 000 €, soit pratiquement le budget moyen d'une composante, hors appel à projets.

Comme les autres années, l'université ne dispose, pour construire son budget, ni du montant des crédits de fonctionnement hors masse salariale, ni des crédits de masse salariale qui seront alloués pour 2012. Le budget, dans une optique prudentielle, sera donc construit à partir des chiffres de l'année 2011.

Ces données sous-estiment les notifications de 2012, d'une part parce que nous ne connaissons pas à ce jour les résultats des demandes d'ajustement et de renégociations adressées aux ministères, d'autre part parce que nous ne connaissons pas l'ajustement de masse salariale qui nous sera alloué pour 2012 et enfin parce que nous ne connaissons pas l'augmentation des crédits issus du modèle d'allocation des moyens.

A ces inconnues s'ajoute la particularité de l'année 2012 qui verra la signature avec l'Etat de notre nouveau contrat. La négociation financière doit être conduite par la nouvelle équipe présidentielle, donc à partir de la mi-février. Elle doit aboutir à l'obtention d'une enveloppe contractuelle dont nous ne connaissons pas, à ce jour, le montant, ni la façon dont elle s'intégrera dans l'enveloppe globale.

Remarquons qu'il est pour le moins paradoxal, au moment où le ministère demande légitimement aux universités d'être capables de « piloter » leurs ressources et singulièrement la masse salariale, en l'occurrence d'être capables de faire des prévisions et particulièrement d'en tirer les conséquences budgétaires en matière d'emplois, que ce « pilotage » doive être conduit dans l'ignorance de l'évolution des recettes.

Notons aussi le rôle déterminant joué par les collectivités locales et régionales, encore souligné avec force dans le dernier rapport de l'AERES. La construction budgétaire de 2012 tiendra compte de la pérennité de ce soutien en reconduisant les données de 2011, ajustées de la diminution annoncée de l'engagement du Conseil Général.

Du côté des ressources propres, il n'y a pas lieu de prévoir de baisses de recettes. En particulier, les droits d'inscriptions et les recettes du Cufco devraient plutôt être orientées à la hausse (augmentation des droits et du nombre d'étudiants ; restructuration du Cufco et dynamisation de sa politique).

L'évolution des dépenses

Les dépenses relevant de la masse salariale

S'agissant de la masse salariale Etat, elle sera estimée selon les prévisions fournies par la direction des ressources humaines à partir de l'exécuté 2011, tel qu'il pourra être prévu au moment de la confection du budget.

S'agissant de la masse salariale sur ressources propres (contractuels sur ressources propres), elle fera également l'objet d'une prévision de cette direction. Dans ce domaine, l'université devra analyser de façon plus précise qu'actuellement les emplois présentés comme pérennes et ceux qui ne le sont pas, en particulier ceux qui sont liés à des appels à projets qui ne seront pas reconduits. Par ailleurs, rappelons que 2012 verra un nombre important de contractuels (potentiellement environ 90) engagés dans la « procédure concertée » à l'issue de trois années de contrat, procédure dont on ne peut connaître les résultats au moment de la construction du budget puisqu'elle sera engagée au printemps. Cependant, en toute hypothèse, le budget primitif 2012 prévoira une réduction substantielle des crédits affectés aux emplois de contractuels, de l'ordre de 300 000 €.

Compte tenu des contraintes budgétaires actuelles, et dans le souci de ménager au maximum les acquis des exercices précédents, la traduction budgétaire de la politique d'emploi pour 2012 se déclinera de la façon suivante :

- Aucune activation d'emploi ne sera réalisée
- Les repyramidages envisagés se feront à impact budgétaire nul (ou très faible)
- La priorité d'emplois des contractuels est donnée aux emplois pérennes, en particulier aux emplois de soutien administratif dans les composantes, aux emplois de soutien administratif et technique en recherche, aux emplois de soutien dans les services centraux. Rappelons que, actuellement, les emplois considérés comme pérennes comprennent les emplois 12 mois pour continuité de services, les emplois de soutiens techniques à la recherche, et les emplois de titulaires suite à des repyramidages.

Les dépenses prévues intégreront également l'action sociale, ainsi que l'évolution des primes, aussi bien pour les personnels BIATOSS que pour celles des enseignants chercheurs résultant de la mise en place du nouveau référentiel.

Des augmentations incontournables de dépenses ; des économies à réaliser

Du côté des augmentations de dépenses, il faut financer les coûts de gestion qui relèvent de la part de l'université dans le bâtiment IBS (300 000 € doivent être prévus) et les coûts de gestion de la « passerelle », le nouveau bâtiment abritant le SUIO-IP et une partie des activités culturelles. Notons que la réserve obligatoire sur les crédits, imposée par le ministère, sera d'environ 260 000 €.

Du côté des économies, deux propositions. La première est de diminuer les dépenses du service général, qui ont beaucoup augmenté ces dernières années, de 100 000 €. Les pistes possibles concernent les adhésions, les réceptions, les déplacements. La seconde proposition est de diminuer le montant des dépenses de la Direction de la culture de 50 000 €. Un plan d'économies sera conçu par le Directeur général des services, discuté en bureau, et arbitré par le Président.

Les moyens des composantes, de la recherche et des services

Compte tenu des incertitudes sur l'évolution future des recettes développées ci-dessus, deux solutions de présentation du budget primitif sont possibles :

- Présenter un financement total des dépenses à partir de recettes connues mais minorées, et prévoir, avec autorisation du Recteur, un prélèvement sur fonds de roulement pour assurer l'équilibre.
- Financer un pourcentage déterminé des dépenses et de s'engager à assurer le complément par des ressources nouvelles et par un prélèvement sur fonds de roulement (qui sera nécessaire selon toute probabilité) quand les inconnues seront levées.

La seconde solution est proposée : elle permet un ajustement souple durant l'année 2012, au fur et à mesure de l'exécution du budget et laisse ainsi des marges de manœuvre à la future équipe présidentielle. L'université a déjà utilisé ce procédé lors de la préparation des deux contrats quadriennaux précédents, lorsque la négociation contractuelle n'était pas encore finalisée.

Il est donc proposé de budgéter 80% du contrat quadriennal alloué aux services communs et à la recherche et de budgéter 70% de la dotation des composantes, à partir de la dotation 2011.

Les moyens des composantes

Les principes qui ont présidé à la construction du socle pour 2011 sont maintenus pour 2012.

Rappelons qu'il se compose de deux parties :

- La première est constituée de la dotation pour heures complémentaires. Elle est calculée jusqu'à présent sur la base du déclaratif GPEC, qui est actuellement la seule source disponible. L'année 2012 doit voir une évolution de cette enveloppe pour deux raisons. La première est que la généralisation de la modélisation Apogée, qui est en voie de finalisation, doit permettre une évaluation beaucoup plus précise que la méthode actuelle. La seconde est que l'année universitaire 2012 – 2013, qui verra la mise en place d'une nouvelle offre de formation, conditionnée à la fois par les habilitations obtenues et les possibilités financières, doit conduire à un réexamen du montant global des heures et de sa répartition. Il sera de la responsabilité de la nouvelle équipe présidentielle de mettre en place cette politique, qui dépend largement, mais pas seulement, de la négociation du nouveau contrat. Cette souplesse justifie le choix de 70% plutôt que 80 %.

- La seconde constitue la dotation pour les autres dépenses.

L'université ne souhaite pas remettre en cause le principe de fongibilité symétrique entre les deux parties du socle de chaque composante : elle donne une souplesse de gestion permettant de mettre en œuvre ses orientations pédagogiques. Il apparaît cependant que cette fongibilité n'a pas pour vocation de mener une politique de développement en s'appuyant sur des regroupements pédagogiques excessifs : c'est alors la lisibilité de l'offre de formation qui pourrait en être affaiblie à travers une insuffisante différenciation des parcours ou des filières.

S'agissant des autres ressources des composantes, les principes des années précédentes sont reconduits. Chaque composante (et service commun) prévoit le montant de ses ressources propres. La mutualisation de 15% du montant de la taxe d'apprentissage est maintenue afin d'atténuer les différences de possibilité, selon les formations et les secteurs professionnels, de collecter de la taxe.

S'agissant des appels à projets, rappelons que leur financement est assuré jusqu'à fin 2011. Les composantes anticiperont sur le financement de la première moitié de 2012 à partir des 70% budgétés. Comme prévu, l'examen des projets susceptibles d'être maintenus, en fonction de leur efficacité et des ressources disponibles, devra être conduit au cours du printemps 2012, notamment ceux liés au plan licence.

Reports et programmes pluriannuels d'investissement

Les principes énoncés dans la lettre de cadrage de l'an dernier restent valables. Rappelons que les seuls reports autorisés concernent les contrats de recherche pluriannuels en cours et les tranches annuelles non exécutées des programmes pluriannuels d'investissement. Les crédits de fonctionnement non consommés sont affectés au fonds de roulement en fin d'exercice. Pour ces opérations, le conseil d'administration peut prévoir un prélèvement sur fonds de roulement, soumis à autorisation préalable du Recteur.

Il faut donc apporter une attention particulière à l'élaboration du programme pluriannuel d'investissement. La cohérence est indispensable entre les PPI des composantes et des laboratoires et la politique générale de l'université : une réflexion sur ce point devra être engagée.

CONSEIL D'ADMINISTRATION

29 septembre 2011

Point 04 CAMPAGNE D'EMPLOIS 2012

Avis du CTP du 21 septembre 2011 :

Campagne emplois 2012 (enseignants + BIATOSS) : 10 voix pour et 7 abstentions

	POUR	CONTRE	ABSTENTION
FSU	0	0	2
CFDT	0	0	0
CGT-FO	0	0	2
UNSA	0	0	3
ADMINISTRATION	10	0	0
TOTAL	10	0	7

1 Campagne d'emplois 2012 – Personnels enseignants

1

2 Campagne d'emplois 2012 – BIATOSS

5

1 | CAMPAGNE D'EMPLOIS 2012 – PERSONNELS ENSEIGNANTS**CAMPAGNE D'EMPLOIS 2012 - PERSONNELS ENSEIGNANTS MEME NIVEAU**

N°	CORPS	CNU ou Discipline	Insertion recherche	Composante	Pôle	Objectifs rentrée 2012				
						CORPS	CNU ou Discipline	Insertion recherche	Recrutement	
1	649	MCF	6	GRANEM	UFR Lettres, langues et sciences humaines	SHS	MCF	6	GRANEM	Campagne synchronisée
2	72	MCF	7		UFR Lettres, langues et sciences humaines	SHS	ATER			Campagne ATER
3	543	MCF	7		UFR Lettres, langues et sciences humaines	SHS	MCF	7		Réintégration
4	587	MCF	8	CERIEC	UFR Lettres, langues et sciences humaines	SHS	MCF	8	CERIEC	Campagne synchronisée
5	704	MCF	10	CERIEC	UFR Lettres, langues et sciences humaines	SHS	ATER	10	CERIEC	Campagne ATER
6	339	MCF	11	CRILA	UFR Lettres, langues et sciences humaines	SHS	MCF	11	CRILA	Campagne synchronisée
7	383	PR	11	CRILA	UFR Lettres, langues et sciences humaines	SHS	PR	11	CRILA	Campagne au fil de l'eau 2011
8	419	PR	11	CRILA	UFR Lettres, langues et sciences humaines	SHS	PR	22	CERHIO	Campagne synchronisée
9	1147	MCF	11	CRILA	UFR Lettres, langues et sciences humaines	SHS	MCF	11	3LAM	Campagne au fil de l'eau 2011
10	350	MCF	12	3LAM	UFR Lettres, langues et sciences humaines	SHS	ATER	12	3LAM	Campagne ATER
11	279	MCF	16	PPI	UFR Lettres, langues et sciences humaines	SHS	MCF ASSOCIE	16	PPI	Campagne PAST
12	547	PR	16	PPI	UFR Lettres, langues et sciences humaines	SHS	PR	16	PPI	Campagne synchronisée
13	686	MCF	22	CERHIO	UFR Lettres, langues et sciences humaines	SHS	MCF	22	CERHIO	Campagne synchronisée

Point 04 – CAMPAGNE D'EMPLOIS 2012

14	707	MCF	22	CERHIO	UFR Lettres, langues et sciences humaines	SHS	ATER	11	CRILA	Campagne ATER
15	457	PR	23	LEESA	UFR Lettres, langues et sciences humaines	Végétal Environnement	PR	23	LEESA	Campagne synchronisée
16	479	PR	61	LISA	ISTIA	Math-STIC	PR	61	LISA	Campagne synchronisée
17	558	PR	61	LASQUO	ISTIA	Math-STIC	PR	61 ou 60	LASQUO	Campagne synchronisée
18	136	MCF	60	LASQUO	UFR Ingénierie du tourisme, du bâtiment et des services	Math-STIC	MCF	60-62 ou 24	LASQUO	Campagne synchronisée
19	540	MCF	1	Centre Jean Bodin	UFR Droit, Economie et Gestion	SHS	MCF	1	Centre Jean Bodin	Campagne synchronisée
20	660	PR	1	Centre Jean Bodin	UFR Droit, Economie et Gestion	SHS	PR	1	Centre Jean Bodin	Article 46-3
21	624	PR	2	Centre Jean Bodin	UFR Droit, Economie et Gestion	SHS	PR	2	Centre Jean Bodin	Campagne synchronisée
22	311	PR	5	GRANEM	UFR Droit, Economie et Gestion	SHS	PR	5	GRANEM	Article 46-3
23	68	PR	6	GRANEM	UFR Droit, Economie et Gestion	SHS	PR	6	GRANEM	Article 46-4
24	374	MCF	1	Centre Jean Bodin	UFR Droit, Economie et Gestion	SHS	MCF	1	Centre Jean Bodin	Campagne au fil de l'eau 2011
25	277	PR	1	Centre Jean Bodin	UFR Droit, Economie et Gestion	SHS	PR	1	Centre Jean Bodin	Campagne synchronisée
26	310	PR	1	Centre Jean Bodin	UFR Droit, Economie et Gestion	SHS	PR	1	Centre Jean Bodin	Agrégation externe
27	33	PR	30	MOLTECH-Anjou ou Lphia	UFR Sciences	Matériaux	PR	30-28	MOLTECH-Anjou ou Lphia	Campagne synchronisée
28	130	PR	30	Lphia	UFR Sciences	Matériaux	PR	30	Lphia	Campagne synchronisée
29	120	MCF	32	MOLTECH-Anjou	UFR Sciences	Matériaux	MCF	31 ou 33	MOLTECH-Anjou	Campagne synchronisée
30		PR	SURNOMBRE	TGU	UFR Sciences	Végétal Environnement	PR	66	IRHS	Campagne synchronisée

Point 04 – CAMPAGNE D'EMPLOIS 2012

31	635	MCF	63	LISA	UFR Sciences	Math-STIC	MCF	63	LISA	Campagne synchronisée
32	76	MCF	36	BIAF	UFR Sciences	Végétal Environnement	MCF	36-35	BIAF	Campagne synchronisée
33	387	MCF	68	LEESA	IUT	Végétal Environnement	MCF	68	LEESA	Campagne synchronisée
34	293	MCF	64	SONAS	IUT	Santé	MCF	64	GEIHP	Campagne au fil de l'eau
35	202	MCF	5	GRANEM	IUT	SHS	MCF	5	GRANEM	Campagne synchronisée
36	70	PR	63	LISA	IUT	Math-STIC	PR	61	LISA	Campagne synchronisée
37	211	MCF	5	GRANEM	IUT	SHS	MCF	5	GRANEM	Campagne synchronisée
38	196	MCF	86	SONAS	UFR Sciences Pharmaceutiques et Ingénierie de la Santé	Végétal Environnement	MCF	86	SONAS	Campagne synchronisée
39	346	MCF	86	Jean Bodin	UFR Sciences Pharmaceutiques et Ingénierie de la Santé	Santé	MCF	86	SOPAM	Campagne au fil de l'eau 2011
40	118	MCF	87	GEIHP	UFR Sciences Pharmaceutiques et Ingénierie de la Santé	Santé	MCF	87	GEIHP	Campagne au fil de l'eau 2011

CAMPAGNE D'EMPLOIS 2012 - PERSONNELS ENSEIGNANTS REPYRAMIDAGES

N°	CORPS	CNU ou Discipline	Insertion recherche	Composante	Repyramidage			
					Corps	Section CNU ou discipline	Insertion recherche	Pôle
1 79	MCF	69	RCIM	UFR Sciences	PR	69	RCIM	Végétal Environnement

2 | CAMPAGNE D'EMPLOIS 2012 – BIATOSS**CAMPAGNE EMPLOIS 2012 - PERSONNELS BIATOSS - Demandes au même niveau**

	N° de poste	Corps	Filières	BAP	Composante ou affectation
1	J2F32	IGE	ITRF	J	DAF
2	31553X	ATRF	ITRF	G	Direction Administration
3	59552F	IGE	ITRF	J	UFR Lettres, Langues et Sciences humaines
4	57614Z	ATRF	ITRF	G	UFR Droit, Economie et Gestion
5	38307N	SAENES	AENES		UFR Droit, Economie et Gestion
6	50313N	TECH	ITRF	C	IUT
7	60281Y	TECH	ITRF	J	IUT
8	37826R	ATRF	ITRF	C	IUT
9	70578R	IGE	ITRF	A	UFR Sciences

CAMPAGNE EMPLOIS 2012 - PERSONNELS BIATOSS - Demandes de repyramidages

	N° de poste	Corps	Filière	BAP	Composante ou affectation	Repyramidage demandé		
						Corps	Filière	BAP
1	02632L	SAENES	AENES		Direction de l'administration	ADAENES	AENES	
2	2762	ADJAENES	AENES		Cabinet - Service Communication	ASI	ITRF	F
3	73151M	ASI	ITRF	J	Secrétariat Général	IGE	ITRF	J
4	76871F	IGE	ITRF	J	Direction des ressources humaines	ADAENES	AENES	
5	29880	ADJAENES	AENES		Recherche	TECH	ITRF	J
6	07495X	ATRF	ITRF	J	Recherche	TECH	ITRF	J
7	289498	ADJAENES	AENES		ISTIA	ASI	ITRF	J
8	11638M	ATRF	ITRF	G	UFR Droit, Economie et Gestion	TECH	ITRF	J
9	07393L	ATRF P1	ITRF	J	UFR Droit, Economie et Gestion	TECH	ITRF	J
10	17221U	ATRF	ITRF	A	UFR Droit, Economie et Gestion	TECH	ITRF	F
11	07332V	ATRF	ITRF	A	IUT	TECH	ITRF	A
12	57608T	ATRF	ITRF	G	IUT	TECH	ITRF	A
13	51495Y	ATRF	ITRF	B	UFR Sciences Pharmaceutiques et Ingénierie de la Santé	TECH	ITRF	F
14	27587L	ADJAENES	AENES		UFR Sciences	TECH	ITRF	J
15	34021E	ATRF	ITRF	A	UFR Sciences	TECH	ITRF	A
16	15150T	ATRF	ITRF	A	UFR Médecine	TECH	ITRF	A

CONSEIL D'ADMINISTRATION

29 septembre 2011

Point 05 REFERENTIEL DES EQUIVALENCES HORAIRES DES ENSEIGNANTS

5.1. Référentiel des équivalences horaires des enseignants

1

Le référentiel enseignants-chercheurs et enseignants de l'Université d'Angers fixe le cadre des responsabilités pouvant être prises en compte.

Il reprend l'ensemble des responsabilités rémunérées par les PRP et PCA existantes, ainsi que celles prises en compte et financées par les composantes.

Il appartient aux Conseils de gestion de déterminer les responsabilités spécifiques qui seront retenues dans chaque composante et de le prendre en compte dans le cadre des fourchettes figurant dans le tableau.

- Les activités prises en compte dans le référentiel enseignants-chercheurs, concernent également les enseignants du second degré, à l'exception des responsabilités exercées au titre de la recherche.

- Les activités ne peuvent donner lieu à une prise en compte automatique sous forme de décharge.

- Certaines activités (montage de projets innovants ou scientifiques par exemple) donneront lieu à une indemnité qui ne sera versée que si le projet est retenu.

- La prise en compte des activités sous forme de décharge ne pourra excéder 64h pour un enseignant chercheur et 128 pour un enseignant. La demande devra recueillir l'avis favorable du conseil de gestion restreint et être autorisée par le Directeur de la Composante. Si les activités prises en compte dépassent 64h ou 128h, au-delà de ce plancher elles donneront lieu à une indemnité.

- Les activités liées au portage de projets région seront prises en compte selon trois paliers (8h-12h-16h).

- Le référentiel sera applicable à compter du 1^{er} septembre 2012, à l'exception des activités de recherche qui seront prises en compte à partir du 1^{er} janvier 2012.



5.1. REFERENTIEL DES EQUIVALENCES HORAIRES DES ENSEIGNANTS

Avis du CTP du 21 septembre 2011 :

Référentiel des équivalences horaires des enseignants : 13 voix pour, 3 contre et 2 abstentions

	POUR	CONTRE	ABSTENTION
FSU	2	0	0
CFDT	1	0	0
CGT-FO	0	0	2
UNSA	0	3	0
ADMINISTRATION	10	0	0
TOTAL	13	3	2

REFERENTIEL DES EQUIVALENCES HORAIRES DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

PRIMES DE CHARGES ADMINISTRATIVES ET RESPONSABILITES PEDAGOGIQUES

ACTIVITÉS PÉDAGOGIQUES

Description des activités à prendre en compte (extrait de l'arrêté du 31 juillet 2009)	FONCTIONS	H ETD
I. – Innovation pédagogique		
Elaboration et mise en ligne d'un module d'enseignement ou de formation, sans tâches directes liées à l'assistance et l'évaluation des étudiants.	Mise en place d'une formation à distance avec ses modules	80h à 150h
	Réactualisation d'un module de formation à distance	5h à 12h
Responsabilité d'un module de formation ouverte à distance ou autre forme d'enseignement non présentiel impliquant assistance directe et évaluation des étudiants.	Responsabilité d'une formation à distance: alignement suivant niveau sur les diplômes équivalents	
Conception et développement d'enseignements nouveaux ou de pratiques pédagogiques innovantes.		
	Formation pédagogique enseignants-chercheurs stagiaires	12
	Mise en place d'une formation par alternance	12

II. - Activités d'encadrement d'étudiants en formation initiale, continue, dans le cadre de l'apprentissage et de la VAE		
Enseignant référent (y compris tutorat).	Accompagnement pédagogique des enseignants	24
	Responsable de tuteurs d'accompagnement	15
	Responsable de tuteurs d'accompagnement	15
	Responsable de tuteurs d'accompagnement	15
	Enseignant référent 1ère année	6
Encadrement de stages (suivi sur lieu, rencontres étudiants et maître de stage, suivi et rapport).	Suivi de stage - formation initiale - selon formation et niveau:	1h à 5h
	Suivi de stage - formation en alternance - selon formation:	4h à 12
	Suivi de stage - DU - alignement suivant formation et niveau	
	Suivi des étudiants étrangers	12
Visites pédagogiques avec étudiants.		
Participation à des activités d'orientation active et d'insertion professionnelle.		
Encadrement de projets tutorés, de fin d'études et d'apprentissage.	Projet tutoré (3 à 5 étudiants) - formation initiale	2h à 8h
	Projet tutoré (3 à 5 étudiants) - formation en alternance	5h à 7h
	Projet tutoré (3 à 5 étudiants) - projet industriel	15
Encadrement de mémoires et thèses d'exercice (après validation finale).	Suivi de mémoire - Master	2h à 4h
	Suivi de mémoire DUT	2 à 3h
	Thèse d'exercice - par mémoire sans partie expérimentale	4
	Thèse d'exercice - par mémoire avec partie expérimentale	8
VAE : accompagnement individualisé et participation aux jurys.	Suivi VAE de l'enseignant référent	4h par dossier soutenu

III. – Responsabilité de structures ou de missions pédagogiques		
Coordination d'intervenants extérieurs.		
Responsabilité d'équipe pédagogique.		
Responsabilité de département, filière, diplôme, parcours, certification, de la coordination des stages.	Responsable de Département	25
	Chef de Département IUT	40
	Responsable filière FLE	18
	Responsable année L ou équivalent < 100 étudiants	15
	Responsable année L > 100 étudiants < 200 étudiants	17
	Responsable année L > 200 étudiants > 500 étudiants	19
	Responsable année L > 500 étudiants	21
	Responsable Licence professionnelle	19
	Responsable Master 1 < 100 étudiants	15
	Responsable Master 1 > 100 étudiants < 200 étudiants	17
	Responsable Master 1 > 200 étudiants	19
	Responsable langue de composante	19
	Responsable Master 2 professionnel	19
	Responsable DES	15
	Responsable d'un double diplôme	8
	Coordinateur université Franco-allemande	15
	Responsable stages formation professionnelle	19
	Responsable stages hospitaliers.	21
	Responsable C2i de composante	19
	Chargé de mission C2I	30
Evaluation des formations	24	
Accueil des étudiants handicapés	58	
Référent entrepreneuriat Université	12	
Chargé de mission Certification langues	30	

Point 05 – REFERENTIEL DES EQUIVALENCES HORAIRES DES ENSEIGNANTS

	Responsable de la recherche de composante	23
	Responsable des services d'enseignement	19
	Responsable direction des services techniques, logistique et électronique (STILE)	19
	Responsable de parcours	5 à 10h
	Responsable d'une formation DU: alignement sur les autres formations	
	Responsable service formation continue / alternance	40
	Responsable au sein d'un département IUT	12
	Responsable DCG et / ou DSCG	19
	Responsable DAEU : alignement sur formation L	
	Responsable CELFE (alignement sur FLE)	18
	Responsable d'actions de formation continue	6 à 24h
Direction d'études	Directeur des études L	21
	Directeur des études de l'IUT	24 (+ 6 par groupe)
Responsabilité d'un équipement pédagogique (plate-forme de TP par exemple).	Responsable du jardin botanique	12
Responsabilité de la mobilité internationale.	Responsable Relations Internationales	23
Pilotage de projets pédagogiques internationaux.	Responsable projet international	21
	Porteur de projet Erasmus Mundus-Tempus	16
Missions partenariales, relations avec l'environnement, actions de promotion des formations.	Responsable Relations extérieures	23
	Chargé des relations avec les établissements secondaires	23
	Chargé de mission liaison lycées-université	36
	Ambassadeur liaison lycées-université	12
	Responsable communication de composante	23
	Chargé de la collecte de la taxe	17
	Salons, journées portes-ouvertes...	1h/ demi-journée
	Responsable des activités culturelles dans une UFR (spectacles, conférences scientifiques...)	12
Responsabilité de bureau d'aide à l'insertion professionnelle.	Chargé de mission insertion	23
Responsabilité d'une mission pédagogique particulière validée par le CA.	Chargé de mission à l'IUT	19h à 23h

Point 05 – REFERENTIEL DES EQUIVALENCES HORAIRES DES ENSEIGNANTS

ANIMATION, ENCADREMENT ou valorisation de la recherche		
Description des activités à prendre en compte	FONCTIONS	H ETD
I. – Activités de direction de structures		
Direction d'une unité de recherche contractualisée ou reconnue par le conseil scientifique.	Direction d'une UR dont le nombre d'EC + C est inférieur à 20	EA = 19 UMR = 24
	Direction d'une UR dont le nombre d'EC + C égal ou supérieur à 20 : bonification par tranche de 10 EC + C supplémentaires	EA = 4 UMR = 6
	Responsable de site d'une UR sous cotutelle UA dont le nombre d'EC + C est inférieur à 20	EA = 12 UMR = 12
	Responsable de site d'une UR sous cotutelle UA dont le nombre d'EC + C est égal ou supérieur à 20 : bonification par tranche de 10 EC + C supplémentaires	EA = 6 UMR = 6
	Direction d'une SFR	48
Direction d'une école doctorale.		48
	Directeur du collège doctoral d'Angers	48
Directeur adjoint école doctorale C.E.I.		16
Directeur adjoint école doctorale Pierre Couvrat		24
Directeur adjoint école doctorale Biologie Santé		36
Directeur adjoint école doctorale S.T.I.M.		36
Directeur adjoint école doctorale 3M.P.L.		36
Directeur adjoint école doctorale D.E.G.E.S.T.		36
II. – Activités de l'exploitation ou de la gestion d'un équipement scientifique		
Responsabilité d'une plate-forme technologique ou d'un grand équipement.	Exploitation ou gestion d'une plateforme technologique ou grand équipement	8 à 14 en fonction du nb de personnel
III. – Activité d'animation de projet scientifique		
Pilotage scientifique de projets de recherche en réseau.	Porteur de projets nationaux ANR	16
	Porteur de projets européens PCRD	24
	Porteur de projet "Région"	8 à 16

Point 05 – REFERENTIEL DES EQUIVALENCES HORAIRES DES ENSEIGNANTS

IV. – Activités de valorisation		
Mission de développement de la valorisation tel que brevets, expertises, consultations, dépôt de brevets, organisation de manifestations.	Conseiller Europe et Recherche, site Angers	24
AUTRES ACTIVITÉS OU ACTIVITÉS MIXTES		
Description des activités à prendre en compte	FONCTIONS	H ETD
I. – Responsabilité d'une structure ou au sein d'une structure		
Président et directeur d'établissement.		
Vice-président.		179
Directeur de composante.		179
Chargé de mission.		
Directeur adjoint ou assesseur	Assesseur ou Vice-Doyen	48
Direction de services communs et généraux.		102
Présidence de commission disciplinaire.		
Administrateur du DUC		102
Responsable du PUS		58
II. – Activités de communication, de diffusion des résultats de la recherche ou de culture scientifique et technique et d'échanges sciences et société		
Responsabilité de média de diffusion de la recherche.		
Animation de structures de dialogue science-société.		
III. – Missions d'information scientifique et technique, de conservation et d'enrichissement des collections et archives confiées aux établissements ou activités documentaires		
Responsabilité scientifique de collections ou de fonds de l'établissement.		
Responsabilité scientifique d'expositions.		
IV. – Missions d'expertise		
Responsabilité dans l'auto-évaluation de l'établissement.		
Autres expertises pour le compte de l'établissement.		
Conseiller juridique de l'université avec chargé de mission		58

CONSEIL D'ADMINISTRATION

29 septembre 2011

Point 06
PRIMES POUR CHARGES
ADMINISTRATIVES ET
RESPONSABILITES PEDAGOGIQUES

6.1. Primes pour charges administratives et responsabilités pédagogiques 1

6.1. PRIMES POUR CHARGES ADMINISTRATIVES ET RESPONSABILITES PEDAGOGIQUES

Avis favorable du CTP du 21 septembre 2011 : 14 voix pour et 3 voix contre.

	POUR	CONTRE	ABSTENTION
FSU	2	0	0
CFDT	0	0	0
CGT-FO	2	0	0
UNSA	0	3	0
ADMINISTRATION	10	0	0
TOTAL	14	3	0

Le conseil d'administration approuve les primes pour charges administratives et responsabilités pédagogiques.

Primes de charges administratives du 1/09/2011 au 31/08/2012**A – Au titre de l'administration de l'université**

Fonction	Heures Equivalents TD	Prime avec RAFP
Vice-Président CA	179	7 689,84 €
Vice-Président CS	179	7 689,84 €
Vice-Président CEVU	179	7 689,84 €
Vice-Président à l'Analyse prospective et stratégique	179	7 689,84 €
Vice-Président aux Relations Internationales	179	7 689,84 €
Vice-Président aux Ressources Humaines	179	7 689,84 €
Directeur UFR Droit, Économie et Gestion	179	7 689,84 €
Directeur UFR Lettres, Langues et Sciences Humaines	179	7 689,84 €
Directeur UFR Sciences	179	7 689,84 €
Directeur UFR Médecine	179	7 689,84 €
Directeur UFR Sciences Pharmaceutiques et Ingénierie de la Santé	179	7 689,84 €
Directeur UFR Ingénierie du tourisme du bâtiment et des services	179	7 689,84 €
Directeur STIC	102	4 381,92 €
Directeur SUAPS	102	4 381,92 €
Directeur SUIO	102	4 381,92 €
Directeur SUMPPS	102	4 381,92 €
Conseiller juridique de l'université avec chargé de mission	58	2 491,68 €
Référent entrepreneuriat-université	12	515,52 €
Total		112 812,96 €

B – Au titre de la recherche

Fonction	Heures Equivalents TD	Prime avec RAFP
Responsable de la cellule Europe	48	2 062,08 €
Directeur de la plate - forme technologique de Biotechnologies moléculaires	48	2 062,08 €
Directeur de la 1ère école doctorale Angers	48	2 062,08 €
Directeur de la 2ème école doctorale Angers	48	2 062,08 €
Directeur du collège doctoral d'Angers	48	2 062,08 €
	s/total	10 310,40 €
Directeur adjoint école doctorale C.E.I.	16	687,36 €
Directeur adjoint école doctorale Pierre Couvrat	24	1 031,04 €
Directeur adjoint école doctorale Biologie Santé	36	1 546,56 €
Directeur adjoint école doctorale S.T.I.M.	36	1 546,56 €
Directeur adjoint école doctorale 3M.P.L.	36	1 546,56 €
Directeur adjoint école doctorale D.E.G.E.S.T.	36	1 546,56 €
Directeur de l'IFR Végétal	48	2 062,08 €
	s/total	9 966,72 €
Total		20 277,12 €

C – Imputation sur les budgets du Domaine Universitaire de Cholet (DUC) et du Pôle Universitaire de Saumurois (PUS)

Fonction	Heures Equivalents TD	Prime avec RAFP
Administrateur du DUC	102	4 381,92 €
Responsable du P.U.S.	58	2 491,68 €
Total		6 873,60 €

Total des primes pour charges administratives :

139 963,68 €

Primes de responsabilités pédagogiques du 1/09/2011 au 31/08/2012**A – Répartition aux composantes de l'enveloppe des primes pédagogiques avec RAFP imputées sur le budget de l'université****Montant de la prime maximale avec RAFP**

Fonction-type	H ETD	Prime réelle incluant la RAFP
Assesseur ou Vice-Doyen	40	1718,4
Responsable de Département	25	1074
Chargé de la collecte de la taxe	17	730,32
Chargé des relations avec les établissements secondaires	23	988,08
Chargé de mission insertion	23	988,08
Responsable Relations Internationales	23	988,08
Responsable langue de composante	19	816,24
Directeur des études L	21	902,16
Responsable année L ou équivalent < 100 étudiants	15	644,4
Responsable année L > 100 étudiants < 200 étudiants	17	730,32
Responsable année L > 200 étudiants > 500 étudiants	19	816,24
Responsable année L > 500 étudiants	21	902,16
Responsable Licence professionnelle	19	816,24
Responsable Master 1 < 100 étudiants	15	644,4
Responsable Master 1 > 100 étudiants < 200 étudiants	17	730,32
Responsable Master 1 > 200 étudiants	19	816,24
Responsable Master 2 professionnel	19	816,24
Responsable stages formation professionnelle	19	816,24
Responsable C2i de composante	19	816,24

Montant de la prime maximale avec RAFP

Fonctions particulières	H ETD	Prime réelle incluant la RAFP	Composante
Responsable échanges doubles diplômés	15	644,40	UFR ITBS
Responsable projet international	21	902,16	UFR ITBS
Responsable Relations extérieures	23	988,08	ISTIA
Chef de Département IUT	40	1 718,40	IUT
Responsable filière FLE	18	773,28	UFR Lettres, Langues et Sciences Humaines
Responsable stages hospitaliers.	21	902,16	UFR Médecine
Responsable DES	15	644,40	UFR Sciences Pharmaceutiques et Ingénierie de la Santé
Responsable du jardin botanique	12	515,52	UFR Sciences Pharmaceutiques et Ingénierie de la Santé
Responsable stages hospitaliers.	21	902,16	UFR Sciences Pharmaceutiques et Ingénierie de la Santé

B - Primes de responsabilités pédagogiques transversales imputées sur le budget de l'établissement

Fonction des chargés de mission	Nombres d'heures équivalent TD	Montant global avec RAFP
Accompagnement pédagogique des enseignants	24	1031,04
Évaluation des formations	24	1031,04
Accueil des étudiants handicapés	58	2491,68
C2I	30	1288,8
Certification langues	30	1288,8
TOTAL		7 131,36 €

C – Primes de responsabilités pédagogiques sur les budgets du Domaine Universitaire de Cholet (DUC) et du Pôle Universitaire du Saumurois (PUS)

Domaine Universitaire de Cholet	11 193,60
Pôle Universitaire du Saumurois	5 721,52

D – Primes de responsabilités pédagogiques par composante imputées sur le budget de l'université

	Dotation globale 2011-2012 en € (avec RAFP)
UFR Droit, Économie et Gestion	56 621,28
UFR Lettres, Langues et Sciences Humaines	68 864,88
UFR Sciences	59 800,32
UFR Médecine	15 293,76
UFR Sciences Pharmaceutiques et Ingénierie de la Santé	21 995,52
UFR ITBS	57 265,68
ISTIA	37 632,96
IUT	25 088,64
TOTAL	342 563,04

E - Montant de la prime maximale par fonction type avec RAFP imputée sur le budget de l'IUT

Fonction	Équivalent Heure TD	Rémunération avec RAFP en €
Directeur des études	36	1 546,56
Chargé de mission à l'IUT	12	515,52

F -Primes ambassadeurs lien second degré enseignement supérieur (Budget Haut Commissariat à la jeunesse)

Fonction	Équivalent Heure TD	Rémunération avec RAFP en €
Chargé de mission liaison lycées-université	36	1 546,56
Nbr d'heures par ambassadeur liaison lycées-université	24	
Total 15 ambassadeurs liaison lycées-université	360	15 465,60
	TOTAL	17 012,16

G - Prime responsable de tuteur d'accompagnement (Budget Composante)

Fonction	Équivalent Heure TD	Rémunération avec RAFP en €
Responsable de tuteurs d'accompagnement UFR Sciences	15	644,40
Responsable de tuteurs d'accompagnement UFR Lettres, langues et sciences humaines	15	644,40
Responsable de tuteurs d'accompagnement UFR Droit, économie et gestion	15	644,40

H - Primes Masters Métiers de l'enseignement (Budget université)

Fonction	Équivalent Heure TD	Rémunération avec RAFP en €
UFR Lettres, langues et sciences humaines - Nbr d'heures par bénéficiaire		19
Total des 6 bénéficiaires	114	4897,44
UFR de Sciences - Nbr d'heures par bénéficiaire		19
Total des 3 bénéficiaires	57	2448,72
UFR Droit, économie et gestion - Nbr d'heures par bénéficiaire		19
Total du bénéficiaire	19	816,24

	2010-2011 (avec RAFP)
Total des primes pédagogiques sur budget établissement: (B+D) =	349 694,40 €

CONSEIL D'ADMINISTRATION

29 septembre 2011

Point 07 DISPOSITIONS BUDGETAIRES

7.1.	DBM n° 2	1
7.2.	Subvention remboursable au SAIC	2
7.3.	Frais de mission : déplacements à l'étranger / vacataires	3
7.4.	Contribution annuelle au PRES LUNAM	4
7.5.	Indemnité de départ volontaire	5



7.2. SUBVENTION REMBOURSABLE AU SAIC

Le conseil d'administration du 16 juin 2011 a approuvé la demande de subvention au titre du FEDER de 340 488€.

En attendant le versement de ce financement, le conseil d'administration approuve la demande de subvention remboursable de 70 000 € pour le SAIC (CF95520). Cette aide sera financée par le budget Recherche (CF : 911101) et est remboursable dès réception de la subvention.

7.3. FRAIS DE MISSION : DEPLACEMENTS A L'ETRANGER / VACATAIRES

Le décret 2006-781 du 3 juillet 2006 fixe les grandes lignes des conditions de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels mais ne liste pas les **frais remboursables**.

Objet : Frais de mission lors des déplacements à l'étranger

Le conseil d'administration approuve la demande de **prise en charge de toutes les vaccinations obligatoires et recommandées** (site du ministère des affaires étrangères) lors des déplacements à l'étranger.

Les frais liés à la délivrance d'un visa, aux vaccinations obligatoires ou recommandées par l'institut Pasteur, les taxes d'aéroports et autres taxes et impôts touchant les voyageurs peuvent être pris en charge par l'université (via les ordres de mission délivrés).

Objet : Frais de mission des vacataires (remboursement domicile / travail)

Le décret 2006-781 du 3 juillet 2006 fixe les conditions de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels.

Le remboursement des frais de déplacement des personnels vacataires entre leur domicile et leur lieu de travail n'est pas prévu par le décret du 3 juillet 2006

Le CA approuve la demande de **prise en charge des frais de mission des personnels vacataires pour leur déplacement DOMICILE/TRAVAIL**.

7.4. CONTRIBUTION ANNUELLE AU PRES LUNAM

Le conseil d'administration approuve sur la demande de contribution annuelle au PRES LUNAM de 80 000 € pour l'année 2011 (CF 900101).

Cette contribution s'élève à 20 000€ par voix au conseil d'administration du PRES. L'Université d'Angers en détient quatre. Le montant est identique à celui de l'année dernière.

7.5. INDEMNITE DE DEPART VOLONTAIRE

Avis favorable du CTP du 21 septembre 2011 : 10 voix pour et 7 abstentions

	POUR	CONTRE	ABSTENTION
FSU	0	0	2
CFDT	0	0	0
CGT-FO	0	0	2
UNSA	0	0	3
ADMINISTRATION	10	0	0
TOTAL	10	0	7

Le conseil d'administration approuve la procédure d'attribution de l'indemnité de départ volontaire.

INDEMNITE DE DEPART VOLONTAIRE

Références:

- Décret n° 2008-368 du 17 avril 2008 instituant une indemnité de départ volontaire,
- Circulaire n° 2009-067 du 19 mai 2009.

I ■ Cadre général

1 ■ Champ d'application

Une indemnité de départ volontaire (I.D.V.) peut être attribuée aux fonctionnaires et aux agents non titulaires de droit public recrutés pour une durée indéterminée qui quittent définitivement la fonction publique de l'Etat à la suite d'une démission régulièrement acceptée.

Le bénéfice de l'I.D.V. peut être octroyé dans trois cas :

- aux agents qui souhaitent démissionner à la suite d'une restructuration de service,
- aux agents qui quittent définitivement la fonction publique de l'Etat pour créer ou reprendre une entreprise,
- aux agents qui souhaitent quitter l'administration pour mener à bien un projet personnel.

Les agents en position de détachement, hors cadres, en disponibilité, en congé parental ou de présence parentale ou nommés sur des emplois fonctionnels peuvent demander à bénéficier de l'I.D.V.

Ne peuvent bénéficier de l'I.D.V. :

- les agents se situant à cinq années ou moins de l'âge d'ouverture de leurs droits à pension,
- les agents n'ayant pas accompli la totalité de la durée de l'engagement de servir dont ils sont redevables,
- les fonctionnaires stagiaires à l'exception de ceux qui étaient précédemment titulaires dans un autre corps et qui disposent d'une ancienneté dans la fonction publique de l'État.
- les agents en service à l'étranger

2 Montant et versement

Le montant de l'I.D.V. ne peut excéder **une somme équivalente à vingt-quatre fois un douzième de la rémunération brute annuelle** perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle du dépôt de sa demande.

L'I.D.V. est exclusive de toute autre indemnité de même nature.

Les agents en congé parental ou de présence parentale, les fonctionnaires en position de disponibilité et les agents non titulaires bénéficiant d'un congé non rémunéré peuvent n'avoir perçu aucune rémunération durant la totalité de l'année civile précédant celle du dépôt de leur demande de démission. Pour ces agents, à titre dérogatoire, le plafond de l'I.D.V. est alors calculé sur la base de la rémunération brute perçue au cours de la dernière année civile au titre de laquelle ils ont été rémunérés par l'administration, même si cette rémunération ne porte que sur une partie de l'année civile considérée.

Le montant de l'I.D.V. est fixé librement par l'établissement en tenant compte de l'ancienneté de service du demandeur.

Fourchettes :

Ancienneté de l'agent	Montant minimum de l'I.D.V. (en % du plafond de l'indemnité)
Moins de 10 ans	0
De 10 à 25 ans	50
Plus de 25 ans	30

L'I.D.V. est versée en une seule fois dès lors que la démission est devenue effective excepté dans le cas d'une démission pour création ou reprise d'entreprise. En effet, dans ce dernier cas, l'I.D.V. est versée, pour la moitié de son montant, lors de la communication du K bis précité, et, pour l'autre moitié, après la vérification de la réalité de l'activité de l'entreprise. L'agent devra transmettre à l'issue du premier exercice, les pièces justificatives permettant de vérifier la réalité de l'activité de l'entreprise.

L'agent qui, dans les cinq années consécutives à sa démission, est recruté en tant qu'agent titulaire ou non titulaire pour occuper un emploi dans l'une des trois fonctions publiques est tenu de rembourser à l'Etat les sommes perçues au titre de l'I.D.V. au plus tard dans les trois ans qui suivent le recrutement.

II ■ Procédure

1 ■ Demande préalable de l'agent

L'agent doit, préalablement à sa demande de démission, adresser à l'établissement par la voie hiérarchique une demande d'attribution de l'I.D.V. précisant obligatoirement la situation dans laquelle s'inscrit sa demande.

Si l'agent souhaite démissionner et demander l'attribution de l'I.D.V. dans le cadre d'un projet personnel, il doit préciser la nature du projet envisagé.

Si l'agent remplit les conditions réglementaires pour prétendre à l'I.D.V., un entretien est organisé pour lui préciser les modalités et conséquences de son éventuel départ de la fonction publique.

2 ■ Examen de la demande

L'agent est informé par écrit de la suite donnée à sa demande dans **un délai de deux mois** suivant son dépôt.

L'établissement produit **un avis motivé** concernant la possibilité de démission.

- ***I.D.V. demandée dans le cadre d'une opération de restructuration prévue par arrêté ministériel*** : l'arrêté ministériel précise les corps, grades et emplois concernés par une restructuration et pour lesquels l'I.D.V. peut être attribuée.
- ***I.D.V. demandée dans le cadre d'une création ou reprise d'entreprise*** : l'agent qui sollicite l'I.D.V. pour ce motif verra sa demande accueillie favorablement dans la mesure où il y a lieu d'encourager ce type d'initiative, dès lors qu'elle favorise le développement d'entreprises.
- ***I.D.V. demandée dans le cadre d'un projet personnel*** : la demande d'I.D.V. présentée pour ce motif peut être refusée si le départ de l'agent est susceptible de porter atteinte à la continuité du service.

En cas de réponse positive, l'établissement indiquera à l'agent le montant indemnitaire auquel il peut prétendre s'il démissionne. Cette notification constitue une décision susceptible de recours.

3 ■ Démission de l'agent

La démission présentée par l'agent ne peut lui ouvrir droit au bénéfice de l'I.D.V. pour le montant fixé préalablement par l'administration, qu'autant qu'elle est régulièrement acceptée par l'établissement.

L'administration dispose d'un délai de quatre mois pour répondre à l'agent.

CONSEIL D'ADMINISTRATION

29 septembre 2011

Point 08 ENSEIGNEMENTS ET VIE ETUDIANTE

Avis favorable du CEVU du 21 septembre 2011.

8.1.	D.I.U. de Techniques avancées en gynécologie obstétrique (modification du profil d'exonération concerné) (Faculté de Médecine)	1
8.2.	Actualisation de la charte des examens	13
8.3.	Demande de création LP Technicien de laboratoire médical (IUT-Faculté de Médecine)	14
8.4.	Demande de création du DU « Réparation au CRPE »	46

8.1. D.I.U. DE TECHNIQUES AVANCEES EN GYNECOLOGIE OBSTETRIQUE (MODIFICATION DU PROFIL D'EXONERATION CONCERNE) (FACULTE DE MEDECINE)

Avis favorable du CEVU du 21 septembre 2011.

Le conseil d'administration approuve la demande de création du D.I.U. de Techniques avancées en gynécologie obstétrique et la demande d'exonération s'y rapportant (Faculté de Médecine).

**DIPLÔME INTERUNIVERSITAIRE DE
TECHNIQUES AVANCÉES EN GYNÉCOLOGIE-OBSTÉTRIQUE**

**REMPLACE LE DIPLÔME D'UNIVERSITÉ
FORMATION COMPLÉMENTAIRE EN GYNÉCOLOGIE OBSTÉTRIQUE POUR L'ASIE DU SUD-EST
(CA du 7/05/2009)**

MODIFICATION

UFR de rattachement : Faculté de Médecine d'Angers ; Université d'Angers

Enseignant responsable : Professeur Ph. DESCAMPS

Avis du Conseil d'UFR	<input checked="" type="checkbox"/> favorable <input type="checkbox"/> défavorable	En date du 15 juin 2011
Avis du CEVU	<input type="checkbox"/> favorable <input type="checkbox"/> défavorable	En date du 21 septembre 2011
Avis du CA	<input type="checkbox"/> favorable <input type="checkbox"/> défavorable	En date du 29 septembre 2011

Avis des rapporteurs observations :

Cadre réservé aux enseignants rapporteurs

Enseignant responsable	Nom : Pr Ph. DESCAMPS – CHU Angers Service Gynécologie-Obstétrique	Statut : PU-PH Chef de service et coordonnateur du pôle	
	UFR de rattachement : Faculté de Médecine d'Angers Rue Haute de Reculée 49045 ANGERS CEDEX	Département Formation Médicale continue : téléphone : 02 41 73 59 44 Fax : 02 41 73 58 38 E-mail : Nathalie.Menar@univ-angers.fr	
Niveau	<input type="checkbox"/> pré-universitaire <input type="checkbox"/> 1 ^{er} cycle <input type="checkbox"/> 2 ^{ème} cycle <input checked="" type="checkbox"/> 3 ^{ème} cycle		
Public(s) concerné(s)	<input type="checkbox"/> formation initiale <input type="checkbox"/> poursuite d'études <input checked="" type="checkbox"/> formation continue		
Objectif(s)	L'objectif de ce diplôme est de donner une formation complémentaire actualisée dans le domaine de la Gynécologie Obstétrique adaptée à la pratique dans les pays Sud-Est asiatiques.		
Modifications	<p>Ce projet vient en continuité du D.U. Formation complémentaire en gynécologie obstétrique pour l'Asie du sud est, mis en place au cours de l'année universitaire 2009-2010 dans le cadre d'une coopération avec le Ministère des affaires étrangères.</p> <p>Ce D.I.U de "Techniques avancées en Gynécologie-Obstétrique" modifié se fera désormais sur 3 ans, avec 1 module thématique optionnel par an :</p> <p>1/ Chirurgie gynécologique - chirurgie fonctionnelle et oncologique 2/ Grossesses pathologiques, échographie et médecine fœtale 3/ Assistance médicale à la procréation</p> <p>Cet enseignement initialement proposé à Hanoi et Ho chi minh ville au Vietnam sera à présent organisé à Hanoi et Hue sous forme de 2 missions réalisées par 2 universitaires français par an (novembre et avril) sur 15 jours sur les 2 sites universitaires de Hanoi et Hue.</p> <p>Le D.I.U. sera validé sous forme d'un examen théorique pour chaque module thématique à la fin de chaque année universitaire (examen théorique organisé à la fin de la deuxième mission d'avril).</p> <p>En effet, les thématiques étant différentes (bien-que faisant toutes partie intégrante de la gynécologie-obstétrique), les médecins auront la possibilité de valider un, deux ou trois modules thématiques. Le diplôme sera remis tous les ans et spécifiera l'option d'inscription annuelle.</p>		
Capacité d'accueil :	50 étudiants		
Conditions d'inscription	Sont admis à s'inscrire en vue de l'obtention de ce diplôme, les médecins gynécologues et obstétriciens qualifiés et en cours de formation des pays du Sud-Est asiatiques (Vietnam, Cambodge, Laos, etc...)		

Durée totale de la formation : 1 à 3 ans	Cours théoriques : 60h par an	Stage : non	Autre(s)	
	Travaux Pratiques :			
Production d'un mémoire Oui <input type="checkbox"/> (de pages) Non <input checked="" type="checkbox"/>				
Moyens Aucun, les cours ayant lieu à Hanoï et à Hue au Vietnam. Les déplacements des enseignants sont financés par le Ministère des Affaires Etrangères et le Collège National des Gynécologues Obstétriciens Français				
Organisation détaillée des enseignements, programme, volume horaire, stages.... (annexe 1)				
Noms, statut, Discipline et coordonnées des enseignants ou professionnels participant à la formation (annexe 2)				
Droits d'inscription : demande d'exonération totale des droits d'inscription et des droits spécifiques aux motifs suivants : - Niveau socio-économique des vietnamiens (un médecin hospitalier gagne 80 US\$ par mois) - Aucun frais pour l'université de rattachement (les étudiants ne suivront aucun enseignement à ANGERS et les déplacements et hébergements des enseignants français au Vietnam sont pris en charge par le Ministère des Affaires Etrangères et le Collège National des Gynécologues Obstétriciens Français). - Les frais occasionnés par les cours au Vietnam (supports pédagogiques, locations de salles, etc...), sont pris en charge par les universités vietnamiennes. <i>Cf. dépenses prévisionnelles (annexe 3)</i>				
Projet détaillé du diplôme (annexe 4)				
Modalités de contrôle des connaissances	<p>Le Diplôme est délivré par le Président de l'Université d'Angers sous le sceau et au nom de l'Université d'ANGERS.</p> <p>Le jury de diplôme (composé des directeurs du diplôme ou de leurs représentants dûment mandatés) est désigné chaque année par arrêté du Président de l'Université d'Angers, sur proposition du responsable de diplôme.</p> <p>La validation du D.I.U. est conditionnée par : - l'assiduité aux enseignements - la validation d'un examen théorique écrit de 2h noté /20 à l'issue du module optionnel</p> <p>Cet examen sera organisé chaque année à l'occasion de la deuxième mission d'enseignement d'avril par les médecins français.</p> <p>Les stagiaires ayant la possibilité de s'inscrire aux différents modules indépendamment les uns des autres, un nouveau diplôme sera remis chaque</p>			

Point 08 – ENSEIGNEMENTS ET VIE ETUDIANTE

	<p>année à l'issue de l'épreuve théorique relative au module préparé.</p> <p>Chaque année le diplôme sera remis au titulaire de l'option qui sera mentionnée sur le diplôme :</p> <p>D.I.U. de techniques avancées en gynécologie-obstétrique</p> <p>Option « Chirurgie gynécologique - chirurgie fonctionnelle et oncologique»</p> <p>ou</p> <p>Option « Grossesses pathologiques, échographie et médecine fœtale »</p> <p>ou</p> <p>Option « Assistance médicale à la procréation»</p>	
<p>Date de mise en place : Novembre 2011 (année universitaire 2011-2012)</p>		

**Date et signature du ou des
responsable(s) de la formation**

ANNEXE 1

ORGANISATION DES ENSEIGNEMENTS

D.I.U. Techniques avancées en gynécologie-obstétrique

Lieu des enseignements : Hanoi et **Hue** (Vietnam)

Organisation pour chaque option : 2 missions de 15 jours par an assurées par 2 médecins universitaires français au bénéfice de 2 groupes d'étudiants :

- Une mission en novembre : une semaine à Hanoi et une semaine à Hué
- Une mission en avril : une semaine à Hanoi et une semaine à Hué

A) CALENDRIER DE LA FORMATION

- Date limite de préinscription : **septembre 2011**
- Date limite d'inscription : **octobre 2011**
- Date de début de l'enseignement : **novembre 2011**

B) PROGRAMME DE L'ENSEIGNEMENT

Module 1

Chirurgie gynécologique – chirurgie fonctionnelle et oncologique

□□ Semaine 1

1. Techniques chirurgicales

Pour chaque technique, seront détaillés :

- *Le classique*
- *Les nouveautés (nouvelles énergies)*
- *Les complications (description et gestion des complications)*

1.1. HYSTEROSCOPIE

1.2. FERTILOSOCPIE

1.3. COELIOSOCPIE

1.4. LAPAROTOMIE

1.5. EVALUATION GANGLIONNAIRE (Ganglion sentinelle dans le cancer du sein, du col, de l'endomètre et de la vulve).

2. Pathologies bénignes

Pour chaque chapitre, seront détaillés les points suivants :

- *Ce qui permet de poser l'indication opératoire*
- *Référentiels et Guide-lines*
- *Vidéos*
- *Résultats dans la littérature*

2.1. UTERUS

- Fibromes
- Malformations Génitales
- Polypes, hémorragie fonctionnelle, adénomyose
- Prolapsus / Incontinence urinaire d'effort

2.2. OVAIRES (Hors endométriose)

- Kystes fonctionnels
- Kystes dermoïdes

2.3. ENDOMETRIOSE

- Exploration pré-opératoire

- Techniques chirurgicales
 - Préservation de la fertilité
- 2.4. URGENCES GYNECO-OBSTETRIQUES CHIRURGICALES
- Torsions d'annexes
 - Urgences Hémorragiques (GEU, Kyste hémorragique, MAV, traumatismes périnéaux, etc....)
 - Appendicite et grossesse, cholécystectomie et grossesse, etc....
- 2.5. SEIN BENIN

□□ *Semaine 2*

1. Pathologie maligne

- Sein
- Col
- Vagin
- Vulve
- Endomètre
- Ovaire (inclus Border-lines)

2. Situations particulières

2.1. GROSSESSE

- Mômes
- Cancer du sein et grossesse
- Cancer du col et grossesse
- Masse ovarienne et grossesse

2.2. FORMES EVOLUEES

- Lambeaux pour K de la vulve
- Lambeaux pour Cancer du sein
- Pelvectomie

2.3. GESTION DES CICATRICES

2.4. GENETIQUE POUR LE CHIRURGIEN GYNECOLOGUE

- BRCA1, 2
- Syndromes de Lynch

Module 2

Grossesses pathologiques, échographie et médecine foetale

□□ *Semaine 1 (2 jours ½)*

GROSSESSES PATHOLOGIQUES

1. Physiologie de la grossesse et l'accouchement

- La placentation humaine
- Régulation du liquide amniotique
- Physiologie de la croissance foetale – échanges materno-foetaux
- Adaptation de l'organisme maternel à la grossesse
- Nutrition de la femme enceinte
- Déterminisme de la parturition

2. La femme enceinte

- Anomalies de la durée de la grossesse
 - *Suivi clinique et paraclinique d'une grossesse normale*
 - *Prévention de la prématurité*
 - *Avortements spontanés tardifs*
 - *Cerclage du col utérin*
 - *Dépassement de terme*
- Menace d'accouchement prématuré
 - *Diagnostic et prise en charge*
 - *Tocolytiques*
 - *Rupture prématurée des membranes*

c. Infections materno-foetales et grossesse

- Rubéole et grossesse
- Infection à CMV
- Parvovirus B19 et grossesse
- Varicelle et grossesse
- SIDA et grossesse
- Transmission materno-infantile des hépatites virales
- Herpès génital et grossesse
- Streptocoque B et grossesse
- Listériose chez la femme enceinte
- Toxoplasmose

d. Endocrinologie et grossesse

- Diabète
- Pathologies thyroïdiennes

e. Pathologies digestives et grossesse

- Les petits maux digestifs (vomissements, RGO, pytalisme, hémorroïdes, constipation).
- Foie et grossesse
- . Cholestase intrahépatique gravidique
- . Stéatose hépatique aiguë gravidique

f. Pathologies hématologiques et grossesse

- Anémie
- Pathologies plaquettaires
- .Thrombopénie gestationnelle idiopathique
- . Purpura thrombopénique idiopathique
- . Thrombopénie fœtale par allo-immunisation foeto-maternelle
- . Hémoglinopathies

g. Cancers et grossesse

- Cancer du sein
- Cancer du col utérin
- Cancer de l'ovaire

h. Pathologies gynécologiques et grossesse

- Myome utérin
- Kyste de l'ovaire
- Incontinence urinaire

i. Grossesse, médicaments, vaccins et radiations.

j. Tabac, alcool et grossesse

k. Répercussions obstétricales des pratiques gynécologiques

- Grossesse et accouchement après résection hystéroscopique
- Conisation et grossesse
- Grossesse et accouchement après une myomectomie

l. Problèmes cardiovasculaires et respiratoires et grossesse

- Cœur et grossesse
- Pathologie respiratoire et grossesse
- Thromboses veineuses et embolie pulmonaire et grossesse

m. Pathologies neurologiques et grossesse

n. Troubles psychiques de la grossesse et du postpartum

o. Pathologies dermatologiques et grossesse

p. Ophtalmologie et grossesse

q. Dermatologie et grossesse

r. Urgences abdominales et grossesses

- Appendicite
- Cholécystite et pathologies biliaires
- Pancréatite aiguë
- Traumatisme abdominal

□□ Semaine 1 (2 jours ½)

ECHOGRAPHIE FOETALE

- Principes de base de l'examen échographique, repérage du situs
- Echographie du premier trimestre : datation, écho de 12 sa
- Echographie du cerveau normal
- Echographie du cerveau pathologique
- Rachis normal et pathologique
- Face normale et pathologique
- Anomalies du profil fœtal
- Cœur normal
- Cœur pathologique
- Anomalies thoraciques: hernies de coupole diaphragmatique, séquestration, maladies adénomatoïdes
- Tube digestif normal
- Tube digestif pathologique
- Anomalies de la paroi abdominale

□□ *Semaine 2 (2 jours ½)*

GROSSESSES PATHOLOGIQUES

- s. Complications hypertensives de la grossesse
- t. Métrorragies du premier trimestre
- u. Retard de croissance intra-utérin
- v. Anomalies de la quantité de liquide amniotique
 - *Hydramnios*
 - *Oligoamnios*
- w. Anomalies de la placentation
 - *Placenta previa*
 - *Placenta accreta*
- x. Allo-immunisation foeto-maternelle érythrocytaire
- y. Mort fœtale in utero
- z. Grossesses multiples
 - *Surveillance et suivi*
 - *Pathologies spécifiques*

3. Les accouchements difficiles ou pathologiques

- a. Présentations dystociques
 - *Présentation du bregma*
 - *Présentation du front*
 - *Présentation de la face*
 - *Présentation transverse*
- b. Présentation du siège (incluant la version par manoeuvre externe)
- c. Accouchement des grossesses multiples
- d. Anomalies du Rythme Cardiaque Fœtal
- e. Liquide méconial
- f. Anomalies du travail et de l'engagement
- g. Accouchement du prématuré
- h. Accouchement du macrosome
- i. Accouchement de l'enfant mort
- j. Utérus cicatriciel
- k. Les extractions instrumentales
- l. La césarienne

4. Urgences obstétricales

- a. Hématome rétroplacentaire
- b. Procidence du cordon
- c. Ruptures utérines
- d. Hémorragies du postpartum (sauf placenta previa et accreta)

e. Dystocie des épaules

f. Thrombus vaginal

5. Suites de couches pathologiques

□□ *Semaine 2 (2 jours ½)*

ECHOGRAPHIE FOETALE

- Système urinaire normal
- Système urinaire pathologique
- Organes génitaux normaux et pathologiques
- Anomalies des membres, ostéochondrodysplasies
- Anomalies du liquide amniotique, hydramnios, oligoamnios
- Anasarque
- Principes de base du doppler fœtal
- Anomalies placentaires
- Les grossesses gémellaires
- Principaux syndromes malformatifs
- Echographie gynécologique normale et pathologique

Module 3

Assistance médicale à la procréation

□□ *Semaine 1*

1. Rappel physiologique

- Ovogénèse folliculogénèse
- La fonction gonadotrope
- Spermatogénèse
- Stéroïdes sexuels

2. Exploration hormonale du cycle de la femme et régulation

1.1. BILAN FEMININ

- Interrogatoire
- Examen clinique
- Echographie
- Bilan hormonal
- Hystérogographie
- Monitoring de l'ovulation
- TPC

1.2. BILAN MASCULIN

- Examen clinique
- Examens complémentaires
- Spermogramme et test de migration de survie
- Echographie testiculaire
- Quel traitement proposer avant l'AMP (traitement varicocèle médicament)
- Quel bilan devant une azoospermie? Quand faire la biopsie testiculaire?

1.3. EVALUATION DU STATUT FOLLICULAIRE OVARIEN

Exploration clinique hormonal et échographique de la réserve ovarienne

3. Troubles de l'ovulation

- Syndrome des Ovaires Polykystiques
- Hyperprolactinémie et pathologie hypophysaire
- Les aménorrhées hypothalamiques fonctionnelles
- Insuffisance ovarienne prématurées

4. Fausse couche à répétition

5. Préservation de la fertilité

- Toxicité chimiothérapie et radiothérapie
- Auto-conservation du sperme
- Cryoconservation de cortex ovarien
- Maturation in vitro

- Fécondation in vitro en urgence

6. Chirurgie de la fertilité

- Hystérocopie: Evaluation cavité utérine
- Trompes : Coelioscopie épreuve au bleu salpingoplastie
- Fertiloscopie
- Fibrome et infertilité
- _ Endométrioses en AMP

Endométriose _ Prise en charge des endométriomes en FIV

_ Résultats des FIV et chez les femmes endométriosiques

7. Les inséminations intra-utérines

- Indications
- Protocoles
- Technique

8. Les FIV ou FIV-ICSI

- Les médicaments pharmacologie gonadotrophine agoniste et antagoniste du GnRH
- Stimulation ovarienne en FIV ou FIV6ICSI
- Les protocoles de stimulations ovariennes
- Protocole antagoniste versus protocole agoniste

□□ *Semaine 2*

9. La ponction d'ovocytes

10. La mise en fécondation

- FIV
- FIV ICSI

11. Le transfert d'embryon

- Geste technique
- Politique de transfert d'embryon combien d'embryon et quand transférer
- Embryon / blastocyste
- Soutien de la phase lutéal

12. La congélation embryonnaire

13. Le diagnostic pré-implantatoire

14. Apport de l'échographie en AMP

- Utérus
- Ovaire
- Doppler
- Monitoring des stimulations
- Transfert sous échographie

15. Les complications de la FIV

- Hyperstimulation ovarienne
- Grossesse multiple
- Devenir des enfants
- Devenir de la FIV

16. Quel protocole pour quelle patiente ?

- Mauvaise répondeuse
- Bonne répondeuse
- Hyper répondeuse

17. Les échecs de FIV

18. Le don

- Sperme
- Ovocyte

ANNEXE 2
FICHE ENSEIGNANTS

D.I.U. Techniques avancées en gynécologie-obstétrique

Noms et coordonnées des enseignants ou professionnels participant à la formation	
Pr Ph. DESCAMPS	discipline Gynécologie Obstétrique – CHU Angers
Pr B. CARBONNE	Gynécologie Obstétrique – Hôpital Saint Antoine - Paris
Pr JC PONS	Gynécologie Obstétrique – CHU Grenoble
Pr J. LANSAC	Gynécologie Obstétrique – CHU Tours Président du Collège National des Gynécologues Obstétriciens Français (CNGOF)
Pr NGUYEN DUC	Gynécologie Obstétrique Sous directeur Hôpital Central – Hanoï Doyen de la Faculté de Médecine
Pr NGUYEN VU QUOC HUY	Chef de service Gynécologie Obstétrique CHU de Hue
Professeurs de Gynécologie Obstétrique français désignés par le CNGOF pour assurer la première mission de novembre 2011 :	
- Pr BRUN (Bordeaux) - Dr Deffieux (Clamart)	

ANNEXE 3
FICHE DÉPENSES PRÉVISIONNELLES
D.I.U. Techniques avancées en gynécologie-obstétrique

NATURE de DEPENSES	MONTANTS	OBSERVATIONS	
FRAIS DE PERSONNELS			
Enseignants titulaires		/	
Heures TD			
Charges			
Service statutaire			
Intervenants vacataires			
Heures TD			
Charges			
Prestations sur facture			
Personnels IATOS Titulaires			
Heures supplémentaires			
Services statutaires			
Charges			
Vacataires non enseignants			
Heures			
Charges			
FRAIS PEDAGOGIQUES			
Fournitures			
Achats d'ouvrages			
Reprographie			
Frais divers			
FRAIS DE DEPLACEMENTS			
Déplacements de personnels	Pris en charge par le MAF et le CNGOF		
Déplacements de stagiaires			
Frais divers			
FRAIS GENERAUX			
Affranchissement et téléphone			
Publicité			
Provisions pour amortissements			
Provisions pour risques			
Frais divers			
Reversement à la Composante	/		
TOTAL 1			
... Reversement à l'Université	/		
TOTAL 2 Dépense prévisionnelle totale			
Effectif		50 stagiaires	
Droit d'inscription proposé		Exonération totale des droits universitaires et des droits spécifiques pour la faculté de médecine	

8.2. ACTUALISATION DE LA CHARTE DES EXAMENS

Avis favorable du CEVU du 21 septembre 2011.

Le conseil d'administration approuve la demande d'actualisation de la charte des examens.

REGLEMENT DES EXAMENS

DEROULEMENT DES EXAMENS

1) L'ETUDIANT FACE A L'EXAMEN

- L'étudiant doit :

- ↳ Etre toujours en possession de sa carte d'étudiant.
- ↳ (sauf disposition contraire) composer seul.
- ↳ N'utiliser que les documents et matériels autorisés identifiés par la convocation.
- ↳ Attendre impérativement la fin de la première heure de composition pour pouvoir quitter momentanément ou définitivement la salle (même si l'étudiant rend copie blanche).
- ↳ Ne pas troubler le bon déroulement de l'examen.
- ↳ **Eteindre son téléphone portable et le déposer dans son sac à l'entrée de la salle.**
- ↳ Ne pas fumer dans la salle et les locaux des examens.
- ↳ Rendre sa copie et émarger avant de sortir de la salle d'examen.

FRAUDES AUX EXAMENS

1) PREVENTION DES FRAUDES

- Au début de l'épreuve, les surveillants veillent au respect des consignes relatives à la discipline de l'examen : interdiction de communiquer entre candidats ou avec l'extérieur, d'utiliser ou même de conserver sans les utiliser des documents ou matériels non autorisés pendant l'épreuve, de garder un téléphone portable allumé dans la salle d'examen, de conserver auprès d'eux, cartables, sacs, pochettes, documents divers (ils doivent être déposés à l'entrée de la salle).
- Les surveillants sont invités à rappeler aux étudiants que toute fraude ou tentative de fraude commise dans une épreuve peut entraîner pour l'étudiant concerné la traduction devant la section disciplinaire du conseil de l'Université qui peut prononcer la nullité de l'épreuve, d'un groupe d'épreuves ou de la session. Il peut être aussi l'objet d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'à l'interdiction définitive de prendre toute inscription et de subir tout examen conduisant à un diplôme ou titre délivré par un établissement public d'enseignement supérieur.
- **La détention d'un téléphone portable lors d'un examen est en soi constitutif d'une fraude passible d'une sanction disciplinaire, même si ce dernier est utilisé comme horloge ou calculatrice.**

8.3. DEMANDE DE CREATION LP TECHNICIEN DE LABORATOIRE MEDICAL (IUT-FACULTE DE MEDECINE)

Avis favorable du CEVU du 21 septembre 2011.

Le conseil d'administration approuve la demande de création de la licence professionnelle Technicien de laboratoire médical (IUT-Faculté de Médecine).

CAMPAGNE 2012

Dossier de demande d'habilitation à délivrer la licence professionnelle

A transmettre à la direction de l'enseignement supérieur via la procédure de remontée sur le serveur INTERNET

Indiquer dans le tableau ci-dessous le nom du fichier correspondant à ce dossier et le nombre d'annexes à ce fichier, ainsi que leur nom :

Nom du fichier déposé sur le serveur et correspondant à ce dossier de demande d'habilitation :	
Joindre la fiche d'inscription au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles)	
Nombre d'annexes (courriers de soutien, convention, autres) :	
Nom et objet du fichier correspondant à l'annexe 1	Référentiel de compétences
Nom et objet du fichier correspondant à l'annexe 2	
Nom et objet du fichier correspondant à l'annexe 3	
Nom et objet du fichier correspondant à l'annexe 4	
Nom et objet du fichier correspondant à l'annexe 5	

Pour toute information :

<i>Cédric BOULANGER</i>	<i>Sylvain ROUSSEL</i>
<i>Tél. : 01.55.55.65.95</i>	<i>Tél. : 01.55.55.70.60</i>
<i>e-mail : catherine.mouizel@education.gouv.fr</i>	<i>e-mail : cedric.boulangier@education.gouv.fr</i>

Ce projet est-il lié (au niveau de la dénomination nationale) à d'autres projets ou à des licences professionnelles déjà habilitées dans l'établissement ? | **NON** |

I – Fiche récapitulative

UNIVERSITE responsable du projet : ANGERS

Vague contractuelle : B

Intitulé proposé de la licence professionnelle :

LICENCE PROFESSIONNELLE TECHNICIEN DE LABORATOIRE MEDICAL

Spécialité : Santé

Code CNIS : 331t santé

Existait-il une formation visant ce secteur d'activités dans l'établissement universitaire ou dans le ou les établissements partenaires : DNTS, DEUST, DU, ...? NON

La licence professionnelle proposée constitue un diplôme terminal d'un parcours de formation tel que défini par l'arrêté du 23 avril 2002 et permettra d'obtenir le diplôme d'état de Technicien de Laboratoire Médical.

Date d'ouverture souhaitée :

Composante(s) assurant

- la responsabilité pédagogique de la formation :

**INSTITUT UNIVERSITAIRE DE TECHNOLOGIE D'ANGERS
DEPARTEMENT GENIE BIOLOGIQUE
et
FACULTE DE MEDECINE D'ANGERS**

- la responsabilité administrative (inscription des étudiants) :

**INSTITUT UNIVERSITAIRE DE TECHNOLOGIE D'ANGERS
DEPARTEMENT GENIE BIOLOGIQUE
et
FACULTE DE MEDECINE D'ANGERS**

Composante(s) associée(s) :

**L'ASSOCIATION CONCERNE PRINCIPALEMENT LE MONTAGE DU DOSSIER, LE RECRUTEMENT DES CANDIDATS
ET LA PARTICIPATION AUX ENSEIGNEMENTS**

UFR DES SCIENCES PHARMACEUTIQUES ET INGENIERIE DE LA SANTE D'ANGERS

Autre(s) établissement(s) concerné(s) :

**CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE D'ANGERS
ETABLISSEMENT FRANÇAIS DU SANG D'ANGERS**

Localisation de la formation
Etablissements : IUT ANGERS, 4 bd Lavoisier FACULTE DE MEDECINE, Rue Haute de Reculée
Commune : ANGERS Code département : 49
Responsables de la formation
Nom, grade, fonctions :
* Bernard CIMON Maître de Conférences des Universités, section CNU 87 ✓ Disciplines principales enseignées : Parasitologie, Mycologie, Immunologie, Hématologie ✓ Autres formations dont il assure la responsabilité : DUT Génie Biologique, Option Analyses Biologiques et Biochimiques Tél. : 02 41 73 52 82 Fax : 02 41 73 53 30 mail. : bernard.cimon@univ-angers.fr becimon@chu-angers.fr
* Matthieu EVEILLARD Maître de Conférences des Universités – Praticien Hospitalier, section CNU : 451 ✓ Discipline principale enseignée : Bactériologie et hygiène hospitalière Tél. : 02 41 35 50 13 Fax : 02 41 35 41 64 mail. : maeveillard@chu-angers.fr
Url de la composante assurant la responsabilité administrative de la licence professionnelle au sein de l'université habilitée : univ-angers.fr/iut med.univ-angers.fr

Date d'examen par le CEVU et avis pour la création :
Date d'examen par le CA et avis pour la création :
Date de la signature du chef d'établissement :
Classement de l'établissement :

II – Résumé du projet

- **Contexte**

- **Contexte national:**

Une réforme de la biologie médicale en France a été initiée en France en 2010, s'appuyant sur l'ordonnance N° 2010-49 du 13 janvier 2010. Ses orientations majeures concernent la médicalisation de l'activité de biologie, la mutualisation des moyens et l'accréditation des laboratoires. En plus des domaines d'activités conventionnels tels que la biochimie-biologie moléculaire, l'hématologie-hémostase, l'immunologie et la microbiologie (bactériologie, virologie, parasitologie, mycologie), le laboratoire de biologie médicale se voit dorénavant confié des missions dans le cadre de l'assistance médicale à la procréation, la thérapie cellulaire, les activités liées aux banques de tissus et à la thérapie génique, ainsi que dans le domaine de l'anatomie et cytologie pathologiques.

Ces grandes orientations et ces nouvelles missions impliquent des changements importants dans la pratique quotidienne des activités au laboratoire et donc dans la formation des personnels, notamment des techniciens. Selon l'ordonnance de janvier 2010, peut exercer la profession de technicien de laboratoire médical (TLM) «une personne titulaire du diplôme d'état de technicien de laboratoire médical ou une personne titulaire d'un titre de formation dont le programme de formation théorique et clinique est équivalent à celui du diplôme d'Etat de technicien de laboratoire médical et qui figure sur une liste arrêtée par les ministres chargés de la santé et de l'enseignement supérieur». Cette liste n'est pas encore établie. La mise en application des nouveaux référentiels de formation est prévue en 2012.

Nous proposons donc une licence professionnelle qui permettra de former les techniciens de laboratoire médical avec une délivrance parallèle du diplôme d'état et du niveau L3, premier niveau du système LMD.

- **Contexte régional:**

Angers est actuellement la seule ville de la région des Pays-de-la-Loire dotée d'un Centre Hospitalier Universitaire, et proposant une formation préparant au métier de technicien de laboratoire médical, jusqu'alors dispensée dans le cadre du DUT Génie Biologique, option Analyses Biologiques et Biochimiques (ABB) à l'IUT d'Angers.

La mise en place de la Licence Professionnelle qui viendra compléter la formation DUT existante pourra bénéficier du réseau de collaborations avec les différents centres hospitaliers de la région, et notamment avec le CHU de Nantes, qui accueille d'ores et déjà des stagiaires au terme du cursus DUT option ABB et ne dispose pas de formation équivalente.

- **Contexte local:**

Le Pôle de Biologie du CHU d'Angers s'est engagé depuis sa création en 2006 dans une restructuration de ses activités, en créant en particulier plusieurs secteurs transversaux (secteur pré-analytique, plateau technique automatisé, plateau technique de biologie moléculaire, plateforme de génomique, cellule qualité,...). Depuis mai 2011, l'ensemble des laboratoires hospitaliers et la majorité des équipes de recherche sont regroupés dans un bâtiment unique, l'Institut de Biologie en Santé (IBS), favorisant ainsi la mutualisation des moyens, l'innovation et les interactions entre les biologistes. Les étudiants en licence professionnelle « Technicien de Laboratoire Médical » pourront ainsi bénéficier de l'accès à ce plateau technique moderne pour leur formation théorique et pratique.

- **Objectifs de la formation**

Les nouvelles missions confiées aux LBM dans le cadre de la réforme de la biologie médicale impliquent de compléter les formations existantes, notamment le DUT Génie Biologique option ABB, par une année de formation supplémentaire sous forme de Licence Professionnelle pour former des techniciens de laboratoire médical aptes à répondre aux exigences actuelles de ce métier.

En amont du projet, le parcours conduisant au DUT option ABB, déjà en place à l'IUT d'Angers comporte actuellement un volet important de biologie médicale avec des enseignements orientés vers l'apprentissage du métier de TLM (Biochimie clinique, Biologie moléculaire, Immunologie, Hématologie, Bactériologie et Virologie médicales, Parasitologie-Mycologie, Pharmacologie et Toxicologie) faisant intervenir des professionnels impliqués dans ces domaines de la biologie médicale.

La Licence Professionnelle TLM viendra s'articuler avec ce parcours initial pour proposer aux étudiants ayant le projet d'exercer le métier de TLM une 3ème année de formation axée principalement sur les domaines peu ou non encore abordés dans le cursus initial, et qui constituent dorénavant les missions du laboratoire selon l'ordonnance de janvier 2010. Au cours de cette Licence Professionnelle, l'accent sera donc mis sur l'apprentissage des techniques en lien avec l'assistance médicale à la procréation, l'anatomie et la cytologie pathologiques, la thérapie cellulaire et la thérapie génique ou encore la bioinformatique. Dans d'autres domaines tels que la transfusion sanguine, l'assurance qualité et l'accréditation, la communication ou encore l'anglais, l'initiation déjà réalisée au cours du DUT sera renforcée.

III – Description générale du projet

III.1 – OBJECTIFS DE LA FORMATION

Métiers actuels et futurs visés:

Il s'agit de former des techniciens de laboratoire médical qui s'intégreront :

- dans les Laboratoires polyvalents ou spécialisés des centres hospitaliers
- dans les Laboratoires polyvalents du secteur privé
- dans les Laboratoires d'anatomie et de cytologie pathologiques
- dans les Etablissements français du sang

Compétences visées :

A ce jour, selon le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP), le métier de technicien de Laboratoire Médical (TLM) est actuellement accessible avec un diplôme de niveau III.

Les compétences énoncées dans la fiche ROME correspondante (J1302) sont les suivantes :

1. Réceptionner et contrôler le prélèvement biologique et consigner la date, l'heure de prélèvement, les coordonnées du patient, ...
2. Préparer les analyseurs, les réactifs, ... et l'échantillon biologique (fractionnement, répartition, ...) selon le type d'analyse
3. Procéder au traitement de l'échantillon par centrifugation, dilution, chauffage, ... , surveiller le déroulement de l'analyse et consigner les données
4. Comparer les résultats de l'analyse aux résultats antérieurs, aux valeurs minimales/maximales, ... et établir le compte rendu
5. Suivre l'état des stocks de produits, établir les commandes de réapprovisionnement et effectuer le rangement des produits selon leur date de validité, leurs conditions de conservation
6. Vérifier le fonctionnement des analyseurs, actualiser le registre de maintenance et informer en cas de dysfonctionnement
7. Désinfecter, décontaminer, ranger le poste de travail et le matériel et procéder à l'évacuation, à la destruction des déchets

Dans le cadre de la création du Diplôme d'Etat de TLM de niveau II, un nouveau référentiel de compétences a été élaboré en 2011 par le Ministère de la Santé. Selon ce référentiel, les compétences dorénavant requises pour exercer le métier de TLM seront les suivantes :

1. Analyser les informations nécessaires à la réalisation du prélèvement et de l'examen et organiser son activité
2. Mettre en œuvre les techniques de prélèvement et de traitement des échantillons
3. Mettre en œuvre les techniques automatisées, semi-automatisées et manuelles appliquées à la biologie médicale, à l'anatomie et cytologie pathologiques et aux biothérapies
4. Analyser et traiter les résultats des examens de biologie médicale, d'anatomie et cytologie pathologique et de biothérapie
5. Gérer les équipements, matériels, consommables, réactifs et les stocks de produits et d'échantillons biologiques
6. Analyser la qualité et mettre en œuvre une démarche d'amélioration continue
7. Exploiter des données scientifiques et professionnelles pour évaluer et améliorer sa pratique professionnelle

8. Accompagner la personne lors du prélèvement, communiquer et conduire une relation dans un contexte de soins
9. Informer et former

III.2 – DOMAINE DE FORMATION

Selon le Répertoire des métiers de la fonction publique hospitalière :

Famille Soins

Sous-Famille Soins médico-techniques

Code FPT 04D26

Code Rome J1302

Code Métier 05L10

III.3 – POSITIONNEMENT DU PROJET PAR RAPPORT A L'OFFRE DE FORMATION EXISTANTE

A ce jour, il n'existe pas en France d'offre de formation équivalente à la LP Technicien de Laboratoire Médical que nous projetons de mettre en place.

Certes, il existe déjà des licences professionnelles, orientées vers la Biologie Médicale.

C'est le cas de la licence professionnelle Biotechnologies, spécialité Techniques diagnostiques spécialisées en biologie médicale « TECH-BIO » (délivrée par IUT de Clermont, Campus Universitaire des Cézeaux à Aubière) qui forme des techniciens de niveau II capables de maîtriser les technologies mises en œuvre dans les domaines des sciences appliquées à la biologie médicale.

Il existe aussi une Licence Professionnelle Santé, Spécialité Bioanalyses et qualité pour les laboratoires d'analyses médicales (Paris Sud 11, Orsay) dont l'objectif est de former des techniciens supérieurs polyvalents, maîtrisant l'assurance qualité, pouvant s'adapter rapidement aux évolutions constantes du secteur de l'analyse biologique médicale.

Cependant, ces deux formations ne répondent pas complètement aux objectifs du Diplôme d'Etat de Technicien de Biologie Médicale, certains domaines tels que l'Anatomie et Cytologie Pathologiques, l'Assistance Médicale à la Procréation ou encore les Biothérapies n'étant pas développés dans ces formations.

L'apprentissage des techniques d'Anatomie et Cytologie Pathologiques est par contre prépondérant dans la Licence Professionnelle Biotechnologies, spécialité Anatomie et Cytologie Pathologiques, proposée par l'IUT de Dijon qui vise à former des techniciens en Anatomie Pathologique. Dans ce cas, cette formation n'intègre pas toutes les compétences désormais requises pour exercer le métier de TLM.

Quant aux [Instituts de Formation de Techniciens de Laboratoire Médical](#) (IFTLM) qui forment des techniciens de laboratoire médical en 3 ans, leur nombre est limité (quatre instituts actuellement) formant moins de 10% des TLM et ce ne sont pas des structures universitaires.

III.4 – PARTENARIAT AVEC LES MILIEUX PROFESSIONNELS

La formation de niveau Bac+3, conduisant à la Licence Professionnelle Technicien de Laboratoire Médical est proposée dans le cadre de partenariats étroits entre l'Université d'Angers et de nombreux professionnels.

Partenariats pour la conception de la formation

La conception et le montage de la formation ont été assurés par l'IUT et la Faculté de Médecine, deux composantes de l'Université d'Angers.

Partenariats pour la participation à l'enseignement

Les différents partenaires qui interviendront dans la formation LP sont des professionnels de santé exerçant leur activité en laboratoire.

Point 08 – ENSEIGNEMENTS ET VIE ETUDIANTE

- 1) Les intervenants issus de la Faculté de Médecine ou de l'UFR des Sciences Pharmaceutiques et Ingénierie de la Santé ont des fonctions hospitalo-universitaires et donc une activité hospitalière quotidienne dans les laboratoires du CHU
- 2) Les intervenants du CHU non universitaires (Praticiens hospitaliers, Praticiens attachés, Cadres de Santé,...) sont également des professionnels exerçant l'essentiel de leur activité au sein même des laboratoires du CHU
- 3) Les intervenants de l'Etablissement Français du Sang sont des professionnels de la Transfusion Sanguine
- 4) Les intervenants des laboratoires du secteur privé sont également des professionnels de la Biologie Médicale.

Au total, environ 80 % des enseignements de la LP seront assurés par des professionnels qui s'impliqueront dans tous les aspects de la formation (cours, TD, TP, conférences,...) ainsi que dans les jurys de fin d'études.

La formation sera assurée dans les locaux de l'IUT ou dans ceux de la Faculté de Médecine d'Angers.

Partenariats pour l'organisation des stages ou des projets tuteurés

La formation étant dispensée en alternance, les stages sont constitués par les périodes de formation en entreprise réparties sur 20 semaines.

Partenariats pour l'envoi de salariés en formation continue

Les entreprises partenaires pourront proposer cette licence professionnelle en formation continue à certains de leurs salariés.

III.5 – PARTENARIAT AVEC D'AUTRES ETABLISSEMENTS DE FORMATION

La présente demande d'habilitation est entreprise en partenariat avec la Faculté de Médecine d'Angers.

III.6 – PUBLICS VISES

Effectifs attendus	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année	4 ^{ème} année
Formation initiale hors apprentissage et hors contrats de professionnalisation	22	20	16	14
Formation par apprentissage	2	4	8	10
Contrats de professionnalisation				
Formation continue				

Il est envisagé dans un premier temps, d'intégrer majoritairement des étudiants de formation initiale hors apprentissage et hors contrats de professionnalisation.

Formation initiale :

La formation doit accueillir des étudiants issus de DUT, de BTS, ou d'un diplôme ou titre homologué par l'Etat de niveau III.

A quels publics d'étudiants la licence professionnelle s'adresse-t-elle ?

- 1) **Public "naturel" :**
 - DUT Génie Biologique option Analyses Biologiques et Biochimiques
 - BTS
 - Analyses Biologiques
 - Biochimie
 - Biotechnologie

- 2) **Publics "nouveaux"** : autres cursus d'étudiants en recherche de compétences complémentaires transversales et/ou en recherche de passerelles professionnelles :
Etudiants ayant validé un L2, sous condition de validation de modules spécifiques (préparatoires à la LP)
- 3) **Etudiants étrangers** de niveau comparable à celui du DUT Génie Biologique option ABB
Avec validation des acquis

Formation continue :

L'entrée dans la formation de salariés ou de demandeurs d'emploi peut se faire par validation des acquis professionnels (VAP) ou de l'expérience (VAE). Elle concerne :

- des personnels occupant déjà des postes à responsabilité analogues sans en avoir les qualifications officielles et souhaitant obtenir une formation diplômante
- des personnels de niveaux équivalents souhaitant changer d'orientation

Quelles sont les modalités de mise en œuvre de la V.A.E. ?

Les candidatures de salariés ou de demandeurs d'emploi seront examinées par un jury pédagogique de validation des acquis (Art. 5. du décret n°2002-590 du 24 avril 2002).

Les candidats salariés ou demandeurs d'emploi pourront demander la validation de leurs acquis de l'expérience pour justifier des connaissances et aptitudes exigées pour l'obtention de la Licence professionnelle.

Le jury de validation des acquis de l'expérience (ART.5 décret n°2002-590 du 24 avril 2002) déterminera les éléments de contrôle des connaissances qui seront ainsi réputés acquis.

Au vu des acquis personnels ou professionnels du candidat, le jury pourra accorder des dispenses de titres ou de diplômes en vue de l'accès à la Licence professionnelle. Si nécessaire, la commission aura recours à un entretien avec le candidat.

Les candidats admis pourront être tenus de suivre des enseignements complémentaires ou être dispensés de certains enseignements.

Le Service formation continue et alternance de l'Université d'Angers sera chargé de l'accueil et du suivi administratif personnalisé des étudiants relevant de la formation continue.

IV – Organisation de la formation

IV.1 – LES PARCOURS

Actions mises en œuvre pour favoriser l'accueil d'un public diversifié

Les principales orientations retenues pour organiser des parcours différenciés, adaptés aux origines diversifiées des étudiants sont les suivantes :

- Mise en place d'enseignements spécifiques (cours, TD et TP) dans le cadre d'une période de mise à niveau de 2 semaines, en début de formation. Les différents enseignements seront suivis ou non, par les étudiants, selon leurs acquis antérieurs. Cette mise à jour des connaissances concernera principalement la microbiologie, l'hématologie, les techniques de diagnostic immunologique, les techniques d'analyses biochimiques et de biologie moléculaire, la pharmacologie et la toxicologie (voir le chapitre IV.2-Structuration)
- Large recours aux TIC et au multimédia ;
- Méthode innovante de travail en petits groupes visant la complémentarité : constitution de groupes de travail avec mixage des origines.

Description des parcours amont et aménagements mis en œuvre au sein des différentes filières du domaine de formation concerné par le projet.

En amont de la Licence Professionnelle qui fait l'objet de ce projet, le parcours conduisant au DUT option ABB, déjà en place à l'IUT d'Angers, comporte actuellement un volet important de biologie médicale qui facilitera l'accès des étudiants à la Licence Professionnelle TLM.

Ainsi, outre les mesures générales visant à soutenir et aider les étudiants dans leur parcours à l'IUT, les étudiants bénéficient d'enseignements orientés vers l'apprentissage du métier de TLM faisant intervenir des professionnels impliqués dans différents domaines de la biologie médicale.

Par ailleurs, du fait de la diversité des parcours des étudiants en amont de leur inscription à la Licence Professionnelle TLM, une mise à niveau des connaissances sera proposée au début de la formation dans le cadre d'enseignements d'intégration.

1) Soutien et aide à la réussite des étudiants

Depuis quelques années, dans la préparation du DUT, un effort tout particulier est consacré à l'aide à la réussite, notamment en direction des titulaires de baccalauréats technologiques Sciences et Technologies de Laboratoire (STL). Ainsi, en début de cursus, des parcours aménagés permettent de dispenser, selon les cas, des enseignements complémentaires spécifiques tels que l'organisation du travail, la gestion du temps, la prise de notes, la lecture rapide et ainsi qu'un soutien dans certaines disciplines.

2) Enseignements de DUT axés sur l'apprentissage du métier de TLM

D'ores et déjà, dans le programme des enseignements de l'option ABB du Département Génie Biologique de l'IUT d'Angers, certains modules sont principalement axés sur l'apprentissage du métier de TLM, et différents professionnels de la biologie médicale interviennent dans ces modules.

Modules axés sur l'apprentissage de la biologie médicale

Les enseignements comportant une orientation professionnelle dans le domaine de la biologie médicale débutent au cours du semestre 2, dans le cadre de l'enseignement de détermination, puis se poursuivent et se renforcent au cours des semestres 3 et 4 du DUT.

Ces enseignements sont délivrés soit à l'ensemble des étudiants, soit aux étudiants qui ont comme projet l'insertion professionnelle immédiate après le DUT ou la poursuite d'études courtes en licence professionnelle.

Conjointement, pour les étudiants qui ont un projet de poursuites d'études longues, des modules de différenciation de parcours ont été mis en place aux semestres 3 et 4 selon l'organisation prévue par le Programme Pédagogique National (Arrêté de 2005).

Le tableau qui suit présente la **maquette pédagogique de l'option ABB du Département Génie Biologique de l'IUT d'Angers (DUT)** dans laquelle les modules orientés vers la biologie médicale et conduisant au métier de TLM apparaissent en gras :

Semestre 2 : Enseignement de détermination, option ABB

Unité d'enseignement	N° du Module	Intitulés des modules de l'UE	Coefficients
UE 2.1	S2M1	Pratique en microbiologie et immunologie	4
	S2M2	Pratique en analyses biochimiques	4
	S2M3	Pratique en physiologie et pharmacologie	4
	S2M4	Pratique en chimie organique	4

Aux semestres 3 et 4, des parcours différenciés ont été mis en place pour certains modules :

Parcours 1 : projet d'insertion professionnelle immédiate ou de licence professionnelle

Parcours 2 : projet de poursuites d'études longues

Semestre 3

Unités d'enseignement	N° du Module	Intitulés des modules de l'UE	Coefficients
UE 3.1	S3 M1	Biochimie et Physiologie 1	4
	S3 M2	Biochimie et Physiologie 2	4
	S3 M3	Environnement professionnel	2,5
	S3 M4	Immunologie, Hématologie et Parasitologie 1	6
UE 3.2	S3 M5	Pharmacologie et Toxicologie 1	4,5
	S3 M6	Bactériologie	4
	S3 M7	Biologie Moléculaire et Génie Génétique	4
	S3 M8	Microbiologie 1	5
UE 3.3	S3 M9	Automatisme - Outils informatiques - Statistiques	2
	S3 M10	Qualité – Hygiène et Sécurité	2,5
	S3 M11	Expression- Communication-Anglais	3,5
	S3 M12	Parcours 1 : Projet Professionnel Personnel	1,5
	S3 M12	ou Parcours 2 : Projet Professionnel Personnel	1,5
UE 3.4	S3 M13	Projets tuteurés	2

Semestre 4

Unité d'enseignement	N° du Module	INTITULE DES MODULES	Coefficients
UE 4.1	S4 M1	Biochimie et Physiologie 3	6,5
	S4 M2	Immunologie, Hématologie et Parasitologie 2	2,5
UE 4.2	S4 M3	Pharmacologie et Toxicologie 2	6,5
	S4 M4	Biologie cellulaire et culture de cellules	3,5
	S4 M5	Microbiologie 2 : Bactériologie et Virologie	3,5
UE 4.3	S4 M6	Parcours 1 : Formation Gestes et Soins d'urgence (FGSU)	3,5
	S4 M6	ou Parcours 2 : Biochimie expérimentale	3,5
	S4 M7	Biologie Moléculaire et Génie Génétique	4,5
	S4 M8	Parcours 1 : Hématologie pathologique	2
	S4 M8	ou Parcours 2 : Anglais renforcé	2
	S4 M9	Expression- Communication-Anglais	2
UE 4.4	S4 M10	Projets tuteurés	4
	S4 M11	Stage professionnel	16

Interventions de professionnels de la biologie médicale dans le cursus du DUT

Dans le cadre du DUT Génie Biologique, option ABB, différents intervenants exerçant tout ou partie de leur activité professionnelle dans le domaine de la biologie médicale sont impliqués dans les enseignements axés sur l'apprentissage du métier de TLM :

Modules	Intervenants
S3M1, S3M2 S3M10	Annaix Véronique Pharmacien biologiste, Pôle Santé Sarthe et Loir, CH Sablé sur Sarthe
S3M1, S3M4, S3M8 S4M2, S4M5, S4M8	Cimon Bernard Médecin biologiste, Laboratoire de Parasitologie-Mycologie, CHU Angers
S3M3, S3M4 S4M2, S4M8	Larcher Françoise Pharmacien biologiste, Laboratoire de Biochimie, CHU Angers
S3M12	Lauret Marie-Geneviève Cadre Supérieur de Santé, CHU Angers
S3M10	Lesage Ludric Technicien de laboratoire médical, LBM La Scala, 137 rue de Vaugirard, 75015 Paris.
S3M5, S4M3	Moal Frédéric Praticien hospitalier, Pharmacie, CHU Angers
S3M7, S4M7	Pivert Adeline Ingénieur Biologie Médicale, Laboratoire de Virologie, CHU Angers

3) Intégration

Dans le but de faciliter l'intégration des étudiants dans la Licence Professionnelle TLM, une unité d'enseignement (UE) de 60 heures est mise en place au début de la formation.

Cette UE qui comporte différents enseignements décrits dans la maquette pédagogique ci-jointe vise à mettre à niveau les connaissances en biologie médicale et sera proposée aux étudiants inscrits selon leurs besoins.

IV.2 – STRUCTURATION

La formation est dispensée sur une durée totale d'une année. Les périodes d'enseignement universitaire effectuées dans les deux composantes concernées (IUT et Faculté de Médecine d'Angers) alterneront avec les périodes de stages en milieu professionnel.

La formation s'articule autour de 7 unités d'enseignement. Elle comprend 545 heures d'enseignement et de travaux sur projets réparties sur 24 semaines entrecoupées par 3 périodes de stages d'une durée totale de 20 semaines minimum en milieu professionnel.

- Semestrialisation : 2 semestres sont programmés pour la formation initiale

4 semestres seront autorisés pour la formation continue

- Volume des enseignements (hors stage et projet tuteuré) 425h

- Volume du projet tuteuré 120h

- Durée totale de la période de stage 20 semaines

(3 périodes de 5 + 5 + 10 semaines)

Grands domaines

Fonctions	Compétences attendues dans les unités d'enseignement	Volumes horaires
UE0 Intégration	Mise à niveau des connaissances	60h
UE1 Anatomie et cytologie pathologiques	Mettre en œuvre les techniques appliquées à l'anatomie et cytologie pathologiques	50h
UE2 Assistance médicale à la procréation - Biothérapies - Génétique	Mettre en œuvre les techniques appliquées à l'Assistance médicale à la procréation Mettre en œuvre les techniques appliquées à la cytogénétique et les techniques de qualification des produits en biothérapie	60h
UE3 Transfusion sanguine - Prélèvements sanguins	Mettre en œuvre les techniques et appliquer les règles spécifiques à la préparation, la qualification et la distribution des produits sanguins labiles - Réaliser les prélèvements sanguins	85h
UE4 Bioinformatique - Analyses d'images	Analyser et traiter les données et les images en biologie médicale	60h
UE5 Assurance qualité - Pratiques professionnelles	Analyser la qualité et mettre en œuvre une démarche d'amélioration continue - Evaluer et améliorer sa pratique professionnelle	50h
UE6 Communication professionnelle - Anglais	Communiquer avec différents interlocuteurs dans diverses situations - Communiquer en anglais scientifique	60h
UE7 Projet tuteuré - Stages	Projet tuteuré : réaliser en groupe un projet proposé par un professionnel Stages : mener à bien des missions confiées par les LBM	120h 20 semaines

IV.3 – ENSEIGNEMENTS

Les compétences citées dans la 3^{ème} colonne du tableau sont extraites du référentiel de compétences élaboré par le Ministère de la Santé et des Sports dans le cadre du Diplôme d'Etat de Technicien de Laboratoire Médical (TLM). Pour chaque unité d'enseignement (UE) décrite dans le tableau, les compétences citées correspondent à celles attendues pour l'ensemble de l'UE, et seront déclinées en fonction des modules qui composent l'UE.

Certaines compétences attendues sont communes à plusieurs UE et d'autres spécifiques à une UE. Ces dernières apparaissent soulignées dans le tableau.

UE	Crédits ECTS	Compétences attendues (C1 à C9 du référentiel de compétences : Annexe1)	Disciplines concernées	Durée totale	Modalités (CM, TD, TP)
UE0-INTEGRATION Responsable : Mme S. Fagot	ECTS = 0	C3.1 : Mettre en œuvre les différentes techniques appliquées à la biochimie : biochimie générale et spécialisée, pharmacologie-toxicologie, radiotoxicologie	Mise à niveau des connaissances dans les disciplines de biologie médicale :	60 h	CM/TD/TP
Module 0.1 : Microbiologie médicale		C3.2 : Mettre en œuvre les différentes techniques appliquées à l'hématologie : hématocytologie, hémostase, immunohématologie	- Bactériologie-Virologie - Parasitologie-Mycologie	M 0.1 = 16 h	CM/TD/TP
Module 0.2 : Hématologie- Immunologie		C3.3 : Mettre en œuvre les différentes techniques appliquées à l'immunologie : allergologie, auto-immunité, immunologie cellulaire spécialisée et histocompatibilité (groupe HLA)	- Hématologie - Techniques immunologiques	M 0.2 = 16 h	CM/TD/TP
Module 0.3 : Biochimie – Biologie Moléculaire		C3.4 : Mettre en œuvre les différentes techniques appliquées à la microbiologie : bactériologie –virologie-hygiène hospitalière, parasitologie – mycologie et risques environnementaux associés, sérologie infectieuse, agents transmissibles non conventionnels	- Techniques d'analyses biochimiques et de biologie moléculaire	M 0.3 = 16 h	CM/TD/TP
Module 0.4 : Pharmacologie - Toxicologie			- Techniques d'analyses pharmacologiques et toxicologiques	M 0.4 = 12 h	CM/TD/TP

<p><u>UE1- ANATOMIE ET CYTOLOGIE PATHOLOGIQUES (ACP)</u> Responsable : Pr M.C. Rousselet</p> <p><u>Module 1.1 :</u> Techniques en ACP</p> <p><u>Module 1.2 :</u> Lésions élémentaires et grands processus pathologiques</p>	<p>ECTS = 5</p>	<p>C1 : Analyser les informations nécessaires à la réalisation du prélèvement et de l'examen et organiser son activité</p> <p>C2 : Mettre en œuvre les techniques de prélèvement et de traitement des échantillons</p> <p>C3 : Mettre en œuvre les techniques automatisées, semi-automatisées et manuelles appliquées à la biologie médicale et l'anatomie et cytologie pathologiques et aux biothérapies C3.7 : Mettre en œuvre les différentes techniques appliquées à l'anatomie et cytologie pathologiques</p> <p>C4 : Analyser et traiter les résultats des examens de biologie médicale et d'anatomie et cytologie pathologiques</p> <p>C5 : Gérer les équipements, matériels, consommables, réactifs et les stocks de produits et d'échantillons biologiques</p>	<p>- Notions de base d'anatomie et histologie - Techniques en ACP - Réglementation – assurance qualité</p> <p>- Coupes/étalements/ colorations -Participation à immunohistochimie - Liquides : numération, cytocentrifugation et formules</p> <p>Lésions élémentaires et grands processus pathologiques</p> <p>Participation à la macroscopie de pièces opératoires</p>	<p>50 h</p> <p>M 1.1 = 26h</p> <p>M 1.2 = 24h</p>	<p>CM = 14h</p> <p>TP = 12h</p> <p>CM = 8h TD = 14h</p> <p>TP = 2h</p>
---	-----------------------------	--	---	--	---

<p>UE2- ASSISTANCE MEDICALE A LA PROCREATION (AMP) – BIOTHERAPIES - GENETIQUE</p> <p>Module 2.1 : Assistance médicale à la procréation (AMP) Responsable: Dr P. May-Panloup</p> <p>Module 2.2 : Biothérapies Responsable: Dr N. Piard</p>	<p>ECTS = 6</p>	<p>C1 : Analyser les informations nécessaires à la réalisation du prélèvement et de l'examen et organiser son activité</p> <p>C2 : Mettre en œuvre les techniques de prélèvement et de traitement des échantillons</p> <p>C3.5 : Mettre en œuvre les différentes techniques appliqués à la génétique : cytogénétique, génétique héréditaire, oncogénétique.</p> <p>C3.6 : Mettre en œuvre les techniques automatisées, semi-automatisées et manuelles appliquées à l'assistance médicale à la procréation (AMP) : spermologie, embryologie clinique</p> <p>C3.8 : Mettre en œuvre les techniques de préparation et de qualification des produits à visée de thérapie cellulaire et génique.</p> <p>C4 : Analyser et traiter les résultats des examens de biologie médicale, d'anatomie et cytologie pathologique et de biothérapie.</p> <p>C5 : Gérer les équipements, matériels, consommables, réactifs et les stocks de produits et d'échantillons biologiques</p> <p>C5.8 : Gérer les biothèques</p>	<p>CM :</p> <p>Données fondamentales : - Méiose et gamétogénèse - Fécondation et développement embryonnaire précoce - Exploration de l'infertilité féminine (dont bilan biologique) - Exploration de l'infertilité masculine (dont spermogramme) Assistance médicale à la procréation : - Généralités - Insémination intra-utérine - Fécondation in vitro - Congélation et vitrification embryonnaire - Mode de préservation de la fertilité</p> <p>TD/TP :</p> <p>Lecture et analyse critique d'article Séances dossier : - Interprétation d'un spermogramme - Analyse de tentatives d'assistance médicale à la procréation Séances lames de cytologie - lecture d'un spermocytogramme</p> <p>- Données fondamentales: cellules souches, thérapie cellulaire et génique (6h) - Thérapie cellulaire de routine, cellules souches hématopoïétiques, exemple des vecteurs viraux (3h) - Banques de tissus (2h)</p> <p>- Centre de Ressources Biologiques (CRB) : aspects éthiques, juridiques, réglementation</p>	<p>60h</p> <p>M 2.1 = 25 h</p> <p>M 2.2 = 15 h</p> <p>30</p>	<p>CM/TD/TP</p> <p>CM = 15h</p> <p>TD/TP = 10h</p> <p>CM = 11h</p> <p>CM/TD = 4h</p>
--	-----------------	---	---	--	--

<p>Module 2.3 : Génétique Responsable: Dr A. Guichet</p>			<ul style="list-style-type: none"> - Outils diagnostiques (culture cellulaire, FISH, CGH arrays) - Caryotype normal et pathologique - Mosaïcisme - Unidisomie parentale - Conseil génétique (DPN) - Apport de la cytogénétique au diagnostic et au traitement des hémopathies malignes <p>Démarches diagnostiques et pratique quotidienne en cytogénétique avec travail sur des cas cliniques</p>	<p>M2.3 = 20h</p>	<p>CM = 12h</p> <p>TD = 8h</p>
---	--	--	---	--------------------------	--------------------------------

<p><u>UE3-TRANSFUSION SANGUINE - PRELEVEMENTS SANGUINS</u></p> <p><u>Module 3.1 :</u> Transfusion Sanguine <u>Responsable:</u> à préciser</p> <p><u>Module 3.2 :</u> Prélèvements Sanguins <u>Responsables:</u> Dr B. Cimon</p>	<p>ECTS = 8</p>	<p>C1: Analyser les informations nécessaires à la réalisation du prélèvement et de l'examen et organiser son activité C1.8: Déterminer les produits sanguins labiles à délivrer en fonction de la prescription médicale, du dossier transfusionnel, des règles transfusionnelles et selon les bonnes pratiques de distribution</p> <p>C2 : Mettre en œuvre les techniques de prélèvement et de traitement des échantillons</p> <p>C3 : Mettre en œuvre les techniques automatisées, semi-automatisées et manuelles appliquées à la biologie médicale et l'anatomie et cytologie pathologiques et aux biothérapies C3.9 : Mettre en œuvre les techniques de préparation et de qualification des produits sanguins labiles</p> <p>C4: Analyser et traiter les résultats des examens de biologie médicale (et des techniques d'anatomie et cytologie pathologique et de biothérapie)</p> <p>C5: Gérer les équipements, matériels, consommables, réactifs et les stocks de produits et d'échantillons biologiques C5.7 : Gérer les stocks de produits sanguins labiles en appliquant les conditions spécifiques de stockage et d'envoi</p> <p>C8: Accompagner la personne lors du prélèvement, communiquer et conduire une relation dans un contexte de soins</p>	<p>- Organisation générale de la transfusion sanguine en France - Préparation et qualification des produits sanguins labiles (PSL) - Distribution et délivrance des PSL - Gestion des dépôts de sang et des stocks de PSL</p> <p>Certificat de capacité pour effectuer des prélèvements sanguins en vue d'analyses de biologie médicale (selon l'Arrêté du 13 mars 2006)</p> <p>Volet 1: épreuve théorique - Préparation à l'épreuve théorique - Modalités d'accueil et de préparation du patient</p> <p>Volet 2: Formation de niveau aux Gestes et Soins d'Urgence (FGSU)</p> <p>Volet 3: Stage pratique - Apprentissage des prélèvements sur mannequin - Stage pratique en situation</p>	<p>85h</p> <p>M 3.1 = 20 h</p> <p>M 3.2 = 65h</p>	<p>CM/TD</p> <p>CM = 4h</p> <p>CM/TP = 21h</p> <p>TP et stage = 40h</p>
--	----------------------------	---	---	--	---

IV.4 – PROJET TUTEURE

Afin de prouver sa capacité à mener à bien un projet collectif, à formuler une problématique avec un certain recul, à élaborer une méthodologie de résolution et à la mettre en œuvre, l'étudiant doit élaborer un rapport de projet dans le cadre d'un projet tuteuré.

Le projet tuteuré doit permettre à l'étudiant de :

- préciser et finaliser son projet professionnel
- accéder à l'autonomie par confrontation à la réalité du laboratoire
- compléter ses acquis
- développer sa créativité

Durée : projet élaboré durant les semestres 5 et 6

Modalités : - le projet défini en début d'année portera sur une mission formatrice pour l'étudiant et utile quant à son activité et ses responsabilités professionnelles futures.
- travail par groupes de 2 à 4 étudiants

Suivi : un tuteur membre de l'équipe pédagogique de la licence professionnelle assurera le suivi du projet tuteuré.

Rédaction et soutenance d'un rapport de projet : le projet tuteuré fera l'objet de la rédaction d'un mémoire et d'une soutenance orale devant un jury composé du tuteur pédagogique, d'autres membres de l'équipe pédagogique et de professionnels.

Bénéfices attendus : capacité d'analyse, de jugement, d'autonomie, et contribution à une problématique de laboratoire.

IV.5 – ORGANISATION DU STAGE

Durée du stage :

Le stage d'une durée totale de 20 semaines minimum est réparti en 3 périodes. La durée des deux premières périodes de stages est comprise entre 4 et 6 semaines. La dernière période doit durer 10 semaines minimum.

Comment s'effectue la recherche des stages ?

Les étudiants effectuent eux-mêmes la recherche de leurs stages. Un fichier de laboratoires d'accueil pourra être mis à leur disposition.

Qui assure le suivi des stages ? Selon quelles modalités ?

Chaque stagiaire est encadré dans le laboratoire par un maître de stage professionnel. Celui-ci est responsable de l'accueil et du suivi du stagiaire. D'autre part, un suivi individuel de chaque stagiaire est assuré par un tuteur membre de l'équipe pédagogique de la licence professionnelle.

Tutorat universitaire : combien d'enseignants sont impliqués ?

Chaque enseignant participant à la formation pourra assurer le suivi de stagiaire(s).

Ce tuteur est le premier interlocuteur du stagiaire au niveau universitaire Il entre en relation avec le laboratoire d'accueil pour s'assurer du bon déroulement du stage selon les objectifs définis.

Tutorat professionnel : comment sont désignés les tuteurs ?

Les maîtres de stage ou tuteurs professionnels sont désignés au sein du laboratoire en raison de leurs compétences particulières et de leur intérêt pour l'intégration de stagiaires dans l'organisation.

Le maître de stage assure le suivi de l'étudiant au sein de l'entreprise. Il gère toute la partie technique et pratique. C'est lui qui propose le sujet de stage, sa durée et les moyens attribués et qui planifie l'organisation du stage.

Comment sont évalués les stages ?

Les stages (20 ECTS au total) sont évalués par trois notes représentant différents aspects du stage :

1) La note pratique (coefficient 16 = 8 ECTS)

Elle est attribuée à l'issue de chaque période de stage, après présentation de la grille d'évaluation et discussion avec le maître de stage.

Une grille d'évaluation sera utilisée comme support pour attribuer cette note pratique de manière la plus objective possible. Elle prendra en compte les critères suivants : intégration au groupe, aptitude à la communication, relations professionnelles, assiduité – ponctualité, sens des responsabilités.

Les notes attribuées à chacun des 2 premiers stages ont un coefficient égal à 4. La dernière période de stage de 10 semaines a un coefficient égal à 8.

2) La note d'évaluation du mémoire (coefficient 12 = 6 ECTS)

Les 3 périodes de stages donnent lieu à rédaction d'un mémoire unique qui est évalué le jour de la soutenance. La note attribuée a un coefficient égal à 12.

3) La note d'évaluation de la présentation orale (coefficient 12 = 6 ECTS)

La soutenance orale de 30 minutes se déroule devant un jury composé au moins du maître de stage et du tuteur pédagogique. Elle est suivie d'une discussion de 20 minutes et donne lieu à une note de coefficient égal à 12.

IV. 6 – ALTERNANCE

L'alternance s'exerce à travers des périodes à l'Université d'Angers (à l'IUT et à la Faculté de Médecine) et en laboratoires.

Partenariat professionnel :

Des partenariats professionnels seront mis en place avec les Laboratoires de Biologie Médicale publics (centres hospitaliers universitaires et centres hospitaliers généraux) et privés.

En première intention, et du fait de l'intervention de nombreux enseignants hospitalo-universitaires, le Plateau de Biologie du CHU d'Angers, ouvert en 2011, sera le partenaire professionnel privilégié.

Le CHU de Nantes et les centres hospitaliers généraux de la région des Pays-de-la-Loire (Le Mans, Laval, Cholet, Saumur, Pôle Santé Sarthe-et-Loir, ...) constitueront également des partenaires de premier plan, de même que les LBM du secteur privé au niveau loco-régional.

Les partenariats professionnels pourront aussi dépasser le cadre de la région des Pays-de-la-Loire.

Organisation pédagogique :

Une charte de qualité définit les différentes périodes en milieu professionnel et à l'Université d'Angers (à l'IUT et à la Faculté de Médecine).

Un livret de suivi de l'étudiant qui organise l'alternance est régulièrement mis à jour.

Les périodes à l'Université d'Angers sont organisées en modules en liaison étroite avec les périodes en laboratoires. En partenariat avec le maître de stage qui suit et accompagne l'étudiant dans le laboratoire, un tuteur universitaire assure le suivi pédagogique de chaque étudiant. Le tuteur pédagogique effectue une visite de stage ou, par exemple en cas d'éloignement du laboratoire d'accueil, contacte l'étudiant et son maître de stage à chaque nouvelle période de stage.

Planning de l'alternance : Début de la formation : fin août



1	Mise à niveau	2 semaines
2	Enseignement	8 semaines
	<i>Congés de Toussaint</i>	<i>1 semaine</i>
3	1ère période de stage	5 semaines
	<i>Congés de fin d'année</i>	<i>2 semaines</i>
4	Enseignement	8 semaines
5	2ème période de stage	5 semaines
	<i>Congés d'hiver</i>	<i>1 semaine</i>
6	Enseignement	6 semaines
7	3ème période de stage	10 semaines

IV. 7 – MEMOIRE DE STAGE

Un mémoire de 30 à 35 pages (police 12, interligne 15 points, marges égales à 2,5 cm) + annexes sera rédigé.

Les 10 premières pages du mémoire feront référence aux 2 premières périodes de stages. Dans cette première partie, l'accent sera mis sur la présentation et l'organisation des structures fréquentées, et l'étudiant devra développer une analyse critique d'un secteur d'activité ou d'une technique pratiqués au sein du laboratoire.

Les 15 à 20 pages suivantes seront consacrées à la troisième période de stage. Dans cette partie, l'étudiant devra faire la synthèse d'une mission confiée par le maître de stage. Pour cette partie, le plan pourra être le suivant :

- Présentation du laboratoire d'accueil
- Objectifs du projet ou de la mission
- Matériel et méthodes
- Résultats
- Analyse critique des résultats et discussion

Une dernière partie n'excédant pas 5 pages permettra à l'étudiant d'exprimer une réflexion personnelle sur son projet professionnel en relation avec les différentes périodes de stage et l'ensemble de la formation reçue.

IV. 8 – AUTRES MODALITES PEDAGOGIQUES

Les autres modalités pédagogiques concernent principalement :

L'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC)

- Utilisation quasi généralisée de l'Internet pour la recherche de ressources documentaires,
- Messagerie électronique mise à disposition de l'ensemble des étudiants/stagiaires,
- Utilisation de CD-Roms

L'utilisation d'autres équipements spécifiques ou communs

- Salles Informatiques reliées en réseaux avec tous les postes en accès Internet,

Les méthodes d'apprentissage des langues vivantes étrangères et d'autres outils

- Laboratoires de langues équipés en multimédia,
- Utilisation quasi généralisée de l'Internet pour la recherche de ressources documentaires,
- Utilisation de Cd-Roms et de vidéo ; et d'une façon générale de supports visuels ou sonores,
- Pédagogie active.

V – Equipe pédagogique

V.1 – ENSEIGNANTS DE L'ETABLISSEMENT

Les enseignants cités dans ce tableau appartiennent à l'une des 2 composantes partenaires de ce projet (IUT ou Faculté de Médecine d'Angers). Ce tableau est encore en cours d'élaboration.

Nom et grade des enseignants chercheurs, enseignants ou chercheurs	Composante d'appartenance au sein de l'établissement	Nombre d'heures	Enseignements dispensés
UE0			
CIMON Bernard, MCU*	IUT		Parasitologie-Mycologie; Immunologie; Hématologie
EVEILLARD Mathieu	Faculté de Médecine		Bactériologie
FAGOT Sophie, Professeur Agrégé	IUT		Biochimie ; Immunologie
GAGNE Séverine, MCU	IUT		Biochimie
MABILLEAU Fabienne, Professeur Certifié	IUT		Bactériologie
UE1			
ROUSSELET-CHAPEAU Marie-Christine, PU-PH *	Faculté de Médecine		Anatomie et Cytologie Pathologiques
SAINT-ANDRE Jean-Paul, PU-PH	Faculté de Médecine		Anatomie et Cytologie Pathologiques
UE2			
MAY-PANLOUP Pascale, MCU-PH	Faculté de Médecine		Assistance Médicale à la Procréation
BARTHELAIX Annick, PU-PH	Faculté de Médecine		Centre de Ressources Biologiques
UE3			
CIMON Bernard, MCU	IUT		Prélèvements sanguins
UE4			
MABILLEAU Guillaume	Faculté de Médecine		Imagerie et analyses microscopiques
SAVAGNER Frédérique, MCU-PH	Faculté de Médecine		Analyse de données biologiques
UE5			
EVEILLARD Matthieu, MCU-PH	Faculté de Médecine		Prévention du risque infectieux
MAILLART Clotilde, PU-PH	Faculté de Médecine		Droit médical
UE6			
COWLES John, Professeur certifié	IUT		Anglais
UE7			
TOTAL HORAIRE			

MCU : Maître de Conférences des Universités

PU : Professeur d'Université

PH : Praticien Hospitalier

PA : Praticien Attaché

V. 2 – ENSEIGNANTS D'AUTRES ETABLISSEMENTS

Nom et grade	Etablissement d'origine	Nombre d'heures	Enseignements dispensés
UE0			
Enseignants à préciser	UFR des Sciences Pharmaceutiques et d'Ingénierie de la Santé		Bactériologie
UE5			
ANNAIX Véronique, MCU-PH	UFR des Sciences Pharmaceutiques et d'Ingénierie de la Santé		Assurance qualité - Accréditation
TOTAL HORAIRE			

V. 3 – PROFESSIONNELS

Les enseignants de la Faculté de Médecine qui interviennent dans la formation possèdent un statut hospitalo-universitaire en tant que MCU-PH ou PU-PH. Conjointement à leurs activités universitaires, ils exercent tous des fonctions hospitalières dans les laboratoires de l'Institut de Biologie en Santé (IBS) du CHU d'Angers. D'autres enseignants universitaires n'appartenant pas à la Faculté de Médecine exercent aussi des fonctions hospitalières, soit en tant que praticien attaché (PA) au sein de l'IBS du CHU d'Angers, soit en tant que Praticien Hospitalier (PH) dans un établissement hospitalier autre que le CHU d'Angers.

Tous ces enseignants qui interviendront dans la formation sont donc à la fois des universitaires et des professionnels, et ils enseigneront la spécialité qu'ils exercent au quotidien dans leur laboratoire.

Nom et fonction des intervenants professionnels	Entreprise ou organisme d'origine	Nombre d'heures assurées	Enseignements dispensés
UE0			
CIMON Bernard, MCU - <u>PA</u>	Département de Biologie des Agents Infectieux et de Pharmacotoxicologie ; UF de Parasitologie-Mycologie, IBS, CHU Angers		Parasitologie-Mycologie; Immunologie; Hématologie
EVEILLARD Mathieu, MCU- <u>PH</u>	Département de Biologie des Agents Infectieux et de Pharmacotoxicologie ; UF de Bactériologie, IBS, CHU Angers		Bactériologie
PIVERT Adeline, Ingénieur	Département de Biologie des Agents Infectieux et de Pharmacotoxicologie ; UF de Virologie, IBS, CHU Angers		Biologie moléculaire - virologie

Nom et fonction des intervenants professionnels	Entreprise ou organisme d'origine	Nombre d'heures assurées	Enseignements dispensés
UE1			
JEANNE F, Cadre de Santé	Département de Pathologie Cellulaire et Tissulaire, UF d'Anatomie et Cytologie Pathologiques IBS, CHU d'Angers		Anatomie et Cytologie Pathologiques
ROUSSELET-CHAPEAU Marie-Christine, PU-PH	Département de Pathologie Cellulaire et Tissulaire, UF d'Anatomie et Cytologie Pathologiques IBS, CHU d'Angers		Anatomie et Cytologie Pathologiques
SAINT-ANDRE Jean-Paul, PU-PH	Département de Pathologie Cellulaire et Tissulaire, UF d'Anatomie et Cytologie Pathologiques IBS, CHU d'Angers		Anatomie et Cytologie Pathologiques
UE2			
BARANGER Laurence, PH	Département de Biochimie et Génétique, UF de Génétique, IBS, CHU Angers		Cytogénétique et biothérapies
BARTHELAIX Annick, PU-PH	Département de Pathologie Cellulaire et Tissulaire ; UF de Neurobiologie-Neuropathologie, IBS, CHU Angers		Centre de Ressources Biologiques
FERRE – L'HÔTELLIER Véronique, PH	Département de Pathologie Cellulaire et Tissulaire, UF de Biologie de la Reproduction, IBS, CHU d'Angers		Assistance Médicale à la Procréation
GUICHET Agnès, PH	Département de Biochimie et Génétique, UF de Génétique, IBS, CHU Angers		Cytogénétique et biothérapies
MAY-PANLOUP Pascale, MCU-PH	Département de Pathologie Cellulaire et Tissulaire ; UF de Biologie de la Reproduction, CHU Angers		Assistance Médicale à la Procréation
PIARD Nicole, PH	Etablissement Français du Sang, Angers		Biothérapies
UE3			
BABIN Florence, PH	Centre Hospitalier Saumur		Transfusion sanguine
CIMON Bernard, Praticien Attaché	Département de Biologie des Agents Infectieux et de Pharmacotoxicologie ; UF de Parasitologie-Mycologie, IBS, CHU Angers		Prélèvements sanguins
LEFORT Caroline, Directrice de l'EFS d'Angers	Etablissement Français du Sang, Angers		Transfusion sanguine
LAURET Marie-Geneviève, Cadre Supérieur des Santé	IBS, CHU Angers		Prélèvements sanguins
BRIERE Arnaud, Cadre de Santé	Centre d'Enseignement des Soins d'Urgence (CESU), SAMU 49, CHU Angers		
UE4			
CHEVROLLIER Arnaud, Ingénieur bioinformatique	Département de Biochimie et Génétique ; UF de Biologie moléculaire, IBS, CHU Angers		Bioinformatique
SAVAGNER Frédérique, MCU-PH	Département de Biochimie et Génétique ; UF de Biologie moléculaire, IBS, CHU Angers		Bioinformatique

Nom et fonction des intervenants professionnels	Entreprise ou organisme d'origine	Nombre d'heures assurées	Enseignements dispensés
UE5			
ANNAIX Véronique, MCU-PH	UFR des Sciences Pharmaceutiques et d'Ingénierie de la Santé - Laboratoire du Pôle Santé Sarthe et Loir, Sablé-sur-Sarthe		Norme iso 15189 - Accréditation
EVEILLARD Mathieu	Département de Biologie des Agents Infectieux et de Pharmacotoxicologie ; UF de Bactériologie, IBS, CHU Angers		Hygiène - Sécurité
ROUGE-MAILLART Clothilde, PU-PH	Service de Médecine Légale, CHU Angers		Droit médical - Ethique
Psychologue	CHU Angers		Communication avec le patient
UE6			
CLOT Nathalie, Responsable de la bibliothèque universitaire "Droit-Sciences Eco-Médecine Pharmacie	Université d'Angers		Recherche bibliographique
UE7			
ANNAIX Véronique, MCU-PH	UFR des Sciences Pharmaceutiques et d'Ingénierie de la Santé - Laboratoire du Pôle Santé Sarthe et Loir, Sablé-sur-Sarthe		Responsable des stages
A préciser	Biologistes du secteur public ou privé		Tutorat de projets tuteurés et stages
TOTAL HORAIRE			

Volume des enseignements dispensés par des professionnels, hors encadrement des stages et des projets tuteurés	
En heures	environ 340 heures sur un total de 425h
En pourcentage du volume total des heures d'enseignement	80%

V.4 – ANIMATION DE L'EQUIPE PEDAGOGIQUE

Un comité de pilotage de la LP sera mis en place. Il sera composé :

- des deux directeurs des études coresponsables de la LP
- du responsable des stages dans la LP
- du directeur des études de l'Option ABB de l'IUT d'Angers

VI – Evaluation

VI. 1 – MODALITES DE CONTROLE DES CONNAISSANCES

UE concernée		Coefficients
UE0	FONCTION ADAPTATION (Pédagogie différenciée)	Coeff. 0
UE1	ANATOMIE ET CYTOLOGIE PATHOLOGIQUES (ACP)	Coeff. 10
UE2	ASSISTANCE MEDICALE A LA PROCREATION (AMP) - BIOTHERAPIES - GENETIQUE	Coeff. 12
UE3	TRANSFUSION SANGUINE ET PRELEVEMENTS SANGUINS	Coeff. 16
UE4	BIOINFORMATIQUE – ANALYSES D'IMAGES	Coeff. 12
UE5	ASSURANCE QUALITE – PRATIQUES PROFESSIONNELLES	Coeff. 10
UE6	COMMUNICATION PROFESSIONNELLE ET ANGLAIS	Coeff. 12
UE7	PROJET TUTEURE-STAGES Projet Tuteuré : coefficient 8 Stage : coefficient 40	Coeff. 48

VI 1-1 OBTENTION DU DIPLOME

La Licence Professionnelle est obtenue de droit lorsque les étudiants obtiennent une moyenne générale égale ou supérieure à 10/20 à l'ensemble des U.E., y compris le Projet Tuteuré et l'évaluation des périodes en milieu professionnel, et une moyenne égale ou supérieure à 10/20 à l'ensemble constitué du Projet Tuteuré et des périodes en milieu professionnel.

La moyenne pondérée des notes globales de chaque U.E. constitue la note finale et détermine les critères d'obtention d'une mention :

- Passable : 10 à 12/20
- Assez Bien : 12 à 14/20
- Bien : 14 à 16/20
- Très Bien : 16/20 et plus

Les U.E. pour lesquelles les étudiants ont obtenu la moyenne de 10/20 sont définitivement acquises.

VI 1-2 SESSION DE RATTRAPAGE

En cas d'échec à la première session, les candidats ont droit à une session de rattrapage pour les U.E. non validées. L'étudiant peut à sa demande conserver le bénéfice des U.E. pour lesquelles il a obtenu une note égale ou supérieure à 08/20 (cf. textes officiels en annexe).

VI 1-3 AUTRES MODALITES DE CONTROLE DES CONNAISSANCES

- Examens et contrôles terminaux

Chaque enseignant organise son contrôle selon les nécessités de son enseignement et la spécificité de la matière enseignée. Les éléments de contrôle sont précisés dans le règlement d'examen, et communiqués aux étudiants dans le mois qui suit le début des enseignements.

- Soutenance du mémoire

La soutenance est l'occasion de questions ayant trait au sujet exposé dans le mémoire, mais également de questions pouvant déborder le cadre de celui-ci.

- Modalités relatives à la formation continue

Les modalités relatives à la formation continue seront arrêtées au cas par cas par la commission de VAE de l'Université ou sous-commission de l'I.U.T.

VI. 2 – JURY

Le Jury est désigné en application de l'article 17 de la loi du 26 janvier 1984. La composition du jury est arrêtée par le Président de l'Université sur proposition du directeur des études. Il comprend pour au moins un quart et au plus la moitié des professionnels des secteurs concernés.

VI. 3 – MODALITES D'EVALUATION DES ENSEIGNEMENTS

Concernant, les modalités retenues pour l'évaluation des enseignements prévue à l'article 13 de l'arrêté relatif à la licence professionnelle, à l'article 23 de l'arrêté du 9 avril 1997 et à l'article 20 de l'arrêté du 23 avril 2002 relatif aux études universitaires conduisant au grade de licence, une évaluation par les étudiants est prévue sous la forme d'un questionnaire anonyme réalisé par discipline.

Deux évaluations globales compléteront cette évaluation en milieu et à la fin de la formation.

La responsabilité de cette évaluation incombe aux directeurs des études qui feront remonter l'information aux formateurs et aux laboratoires d'accueil.

8.4. DEMANDE DE CREATION DU DU « REPREPARATION AU CRPE »

Avis favorable du CEVU du 21 septembre 2011.

La demande de création du DU « Préparation au CRPE » est approuvée.

**Intitulé :
DU reppréparation CRPE**

- DIPLÔME D'UNIVERSITÉ**
- DIPLÔME INTER-UNIVERSITAIRE**
- CERTIFICAT D'UNIVERSITÉ**

Création
Renouvellement
Modification
Suppression

Avis du Conseil d'UFR		En date du :
Avis du CEVU		En date du :
Avis du CA		En date du :

Reçu aux services centraux le

Identification

- **Composante de rattachement**

UFR Lettres, langues et sciences humaines

- **Composante associée :**

- **Autre université concernée (demande de co-habilitation) :**

Université de Nantes - IUFM

1. **Partenariat et co-organisation (éventuellement, en lien avec un conseil de perfectionnement) :**

- **Enseignant(s) responsable(s) :**

NOM	UFR de rattachement	Statut	Téléphone	E mail
Legallais Sylvie	LLSH	PRAG	02 41 22 64 98	sylvie.legallais@univ-angers.fr
Pulido Loïc	IUFM	MCF	02 41 22 74 01	loic.pulido@univ-nantes.fr .

- **Date d'ouverture** (ou de modification, suspension, suppression) : **novembre 2011**

Modalités d'accès au diplôme

Type de formation : Formation Initiale <input checked="" type="checkbox"/> Formation Continue <input checked="" type="checkbox"/>	
Code NAF (éventuellement) :	
Type de public (étudiant, salarié, demandeur d'emploi...) : Etudiants, salariés ou demandeurs d'emplois, titulaires d'un master mention Métiers de l'éducation, de l'enseignement et de la formation (M2EF) ou équivalent, ou être issus du cycle préparatoire mis en place en partenariat avec la région des Pays de la Loire pour les publics spécifiques.	
Pré requis : - Niveau d'entrée : 1 ^{er} cycle <input type="checkbox"/> 2 ^{ème} cycle <input checked="" type="checkbox"/> 3 ^{ème} cycle <input type="checkbox"/> Diplôme nécessaire (éventuellement) : master M2EF et équivalent Niveau de sortie : IV <input type="checkbox"/> III <input type="checkbox"/> II <input type="checkbox"/> I <input checked="" type="checkbox"/> hors niveau <input type="checkbox"/>	

Conditions d'admission	
Capacité d'accueil : 20	
Seuil d'ouverture : 12	
<p>Procédure de recrutement :</p> <p>Le recrutement se fera sur dossier. Les candidats devront être titulaires du master M2EF des Universités de Nantes, Angers et du Maine ; ou d'un titre équivalent d'une autre université dans le domaine concerné par le concours ; ou être issus du cycle préparatoire mis en place en partenariat avec la région des Pays de la Loire pour les publics spécifiques.</p> <p><u>Ils devront en outre être admissibles au CRPE à la session en cours.</u></p> <p>Gestion des dossiers et des inscriptions : par le CUFCo</p>	
<p>Conditions de Validation d'acquis : Néant</p>	
Tarif et coût	
<p>Tarif de la formation : Les étudiants admis à suivre cette formation sont régulièrement inscrits à l'Université d'Angers et y acquittent le montant des droits d'inscription correspondant aux taux de scolarité du cursus licence en vigueur + médecine préventive.</p> <p>A ces droits s'ajoutent les frais du DU (uniques tout type de candidat) suivant :</p> <p>Formation initiale ou continue : 216 €</p>	
<p>Coût total prévisionnel de la formation : 4246 €</p>	
<p><i>Voir en Annexe 5 le mode de calcul du budget prévisionnel</i></p>	

Objectifs pédagogiques et professionnels de la formation	
<p>Objectif(s) du diplôme :</p> <p>L'objectif de ce diplôme d'université est de permettre à des personnes déjà titulaires du M2EF ou équivalent et qui ont échoué aux épreuves du concours de recrutement en deuxième année de master, de préparer à nouveau les épreuves. Les enseignements suivis seront des UE préparant aux épreuves d'admission du concours concerné.</p>	
<p><u>Compétences (attendues pour les bénéficiaires) et contenus :</u></p> <p>être en mesure de préparer une séquence de Français destinée à des élèves d'école primaire, de la présenter et de discuter ses choix</p> <p>être en mesure de préparer une séquence de mathématiques destinée à des élèves d'école primaire, de la présenter et de discuter ses choix</p> <p>être en mesure de satisfaire aux attentes du jury de concours pour l'épreuve optionnelle</p> <p>être en mesure de présenter une réflexion argumentée autour d'une question liée à l'éthique professionnelle ou à la responsabilité des professeurs des écoles, être en mesure de discuter ces thèmes avec un jury de concours</p> <p style="text-align: center;"><i>Voir annexe 1 et Annexe 2</i></p>	
<p><u>Métiers visés :</u> Professeur des écoles</p>	
<p><u>Opportunité et originalité :</u></p> <p>Offre nouvelle au niveau local.</p>	

Organisation de la formation	
Durée totale de la formation : 60 heures de formation	
Calendrier de la formation (début, fin...): Début des cours : novembre Fin des cours : avril	
Organisation pédagogique (en cas d'alternance) :	
Validation	
Modalités de contrôle des connaissances et de validation : <i>Le contrôle des connaissances sera de type CC (l'évaluation se fera par mise de l'étudiant dans les conditions du concours). Les étudiants seront évalués mais aucun diplôme ne leur sera délivré. Une attestation de suivi de la formation sera établie en fin d'année. (solution adoptée par L'Université de Nantes)</i>	
Rédaction d'un mémoire Oui <input type="checkbox"/> Non <input checked="" type="checkbox"/>	

Annexe 1 MAQUETTE DES ENSEIGNEMENTS

Indiquer l'organisation détaillée des enseignements dans le tableau ci-dessous.

Pour une formation modularisée (validation module par module) choisir un intitulé de module précisant bien le type de compétence acquise au cours de ce module.

Module (N° Unité d'enseignement)	Compétences attendues	Contenus	Durée (eq TD)
EC 1 Français	être en mesure de préparer une Séquence de Français destinée à des élèves d'école primaire, de la présenter et de discuter ses choix	Didactique du français ; méthodologie pour construire des séquences en français ; méthodologie pour l'épreuve de français du concours	18
EC2 : mathématiques	être en mesure de préparer une séquence de mathématiques destinée à des élèves d'école primaire, de la présenter et de discuter ses choix	Didactique des mathématiques ; méthodologie pour construire des séquences en mathématiques ; méthodologie de l'épreuve de mathématiques du concours	18
EC3 : option du concours (EPS, arts, musique)	être en mesure de satisfaire aux attentes du jury de concours pour l'épreuve optionnelle	Méthodologie de l'épreuve optionnelle du concours Pour l'EC3 chaque étudiant aura 12 h en présentiel 4 dédiées aux étudiants du DU dans chacune des options 8 mutualisées avec les cours du M2EF : le coût sera de 12h pour 36 heures d'encadrement.	12
EC4 : éthique et responsabilité	être en mesure de présenter une réflexion argumentée autour d'une question liée à l'éthique professionnelle ou à la responsabilité des professeurs des écoles, être en mesure de discuter ces thèmes avec un jury de concours	éthique et enseignement ; responsabilité des enseignants ; méthodologie de l'épreuve "éthique et responsabilité"	12

Annexe 2 ÉQUIPE PÉDAGOGIQUE

Indiquer l'équipe pédagogique et la qualité des intervenants

Personnes ressources à l'IUFM pour mettre en œuvre le DU

Nom des enseignants	Etablissement	Nbre d'heures	Enseignements dispensés
Bertrand Nicole	IUFM Angers		Ethique et responsabilité
Dahan Maurice	IUFM Angers		Mathématiques
David Véronique	IUFM Angers		EPS
De canteloube Hélène	IUFM Angers		Français
Delhumeau Paul	IUFM Angers		Mathématiques
Doré Christophe	IUFM Angers		Ethique et responsabilité
Fior Hervé	IUFM Angers		EPS
Girault Hervé	IUFM Angers		Musique
Jacques Lepert	IUFM Angers		Arts visuels
Kelhetter Alain	IUFM Angers		Mathématiques
Mainguéné Jean	IUFM Angers		Mathématiques
Polblanc Vincent	IUFM Angers		Français
Stoyanov Hélène	IUFM Angers		Français
Total		45	

Nom et Qualité des professionnels intervenants	Entreprise ou Organisme	Nbre d'heures	Enseignements dispensés
ACHARD Jean-Michel	Education nationale		Français, mathématiques ou éthique et responsabilité
AUDOUIN Anthony			
BLONDET Sophie			
BRUNET Hélène			
CAILLEMET Sylvie			
COLIN Jocelyne			
DERIAN Elisabeth			
DOUSSET Catherine			
DREVARD Marylaure			
DUPRE Bérange			
GUINET AUFFRET Guénaëlle			
JOURDET Sarah			
JOUSSAUME Marie			
LAÏNE Jacques			
LE FLECHER Claire			
LEFIEVRE Valérie			
LERAY Claudie			
MASSON Delphine			
MAUGEY Antoine			
MONDELOT Marie-Agnès			
MORILLE Jean			
NEDELEC Cécile			
RICHARD MORTELMANS Paule			
SUBILEAU Fabrice			
THOMAS Gwenaëlle			
VALLA Hélène			
VANDEBUSSCHE Hervé			
Total		15	

Annexe 3 SCÉNARIO PÉDAGOGIQUE

Pour un dispositif en alternance, décrire l'enchaînement des différents modules enseignés à l'université et des périodes en entreprise

Annexe 4 CONTRÔLE DES CONNAISSANCES et VALIDATION

- **Contrôle des connaissances (description)**

Les modalités d'évaluation s'appuieront sur les épreuves proposées au CRPE

Module	Coef	Critères d'évaluation (oral écrit, rapport...)	Modalités de validation (CC, CT)
EC1	1.5	oral	CC
EC2	1.5	oral	CC
EC3	1	oral	CC
EC4	1	oral	CC

- **Conditions de validation (de délivrance du diplôme)**

Annexe 5 FICHE D'ÉVALUATION DE LA FORMATION PAR LES STAGIAIRES

Annexe 6 BUDGET PRÉVISIONNEL

BUDGET FORMATION QUALIFIANTE OU DIPLOMANTE (CU, DU)																																	
INTITULE DE LA FORMATION		DU préparation CRPE																															
Composante																																	
Responsable pédagogique																																	
Début et Fin d'action		novembre-avril																															
Nombres d'heures de formation (hors stage et projets tutorés)		60																															
Nombre de stagiaires-Taux h/groupe-Taux h/stagiaire		1	20,00	20,00																													
C.R. :																																	
N° DE LA CONVENTION :																																	
RECETTES				DEPENSES																													
				DEPENSES DIRECTES (Dd)																													
Formation Continue				1- Enseignement (charges comprises)	3439,80																												
				2 - Enseignement <i>convention</i>	0,00																												
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th></th> <th style="text-align: center;">Nbre</th> <th style="text-align: center;">Tarif</th> <th style="text-align: center;">Total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Individuels</td> <td style="text-align: center;">20</td> <td style="text-align: center;">216,00</td> <td style="text-align: center;">4320,00</td> </tr> <tr> <td>Demandeurs d'emploi</td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">0,00</td> </tr> <tr> <td>Entreprises</td> <td style="text-align: center;">0</td> <td style="text-align: center;">0,00</td> <td style="text-align: center;">0,00</td> </tr> <tr> <td>Fongecif</td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">0,00</td> </tr> <tr> <td>Autres</td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">0,00</td> </tr> <tr> <td>TOTAL</td> <td style="text-align: center;">20</td> <td style="text-align: center;">RECETTES</td> <td style="text-align: center;">4 320,00</td> </tr> </tbody> </table>					Nbre	Tarif	Total	Individuels	20	216,00	4320,00	Demandeurs d'emploi			0,00	Entreprises	0	0,00	0,00	Fongecif			0,00	Autres			0,00	TOTAL	20	RECETTES	4 320,00	3 - Rémunération Resp.pédag	oui
					Nbre	Tarif	Total																										
Individuels	20	216,00	4320,00																														
Demandeurs d'emploi			0,00																														
Entreprises	0	0,00	0,00																														
Fongecif			0,00																														
Autres			0,00																														
TOTAL	20	RECETTES	4 320,00																														
				4 - Encadrement pédagogique	0,00																												
				5 - Documentation	0,00																												
				6 - Reprographie	120,00																												
				7 - Publicité	0,00																												
				8- Déplacements, restauration, logement...	0,00																												
				9 - Responsabilité pédagogique	0,00																												
				Total Dd	3559,80																												
				DEPENSES INDIRECTES (Di)																													
				Ingénierie de formation, de gestion des dossiers...(15%Dd + 5%Recettes)		749,97																											
				TOTAL DEPENSES (Dd+Di)		4309,77																											
				Solde (Recettes - Dépenses)		10,23																											
<p>Les dépenses indirectes prennent en compte tous les frais (salaires, infrastructure...) liés à l'animation/ gestion de l'action de formation. Sans comptabilité analytique elles ne sont ici qu'estimées et prennent en compte une partie des dépenses et des recettes, reflet des actions qui leur seront liées (pour les recettes par exemple de conventions, d'encaissement, de suivi des facturations...)</p>																																	

CONSEIL D'ADMINISTRATION

29 septembre 2011

Point 10
**INFORMATION : DECISIONS
PRISES PAR LE PRESIDENT PAR
DELEGATION**

Information : décisions prises par président par délégation

Conformément à l'article L712-3 du code de l'Education, le président rend compte, dans les meilleurs délais, au conseil d'administration des décisions prises en vertu de sa délégation.

INFORMATION : DECISIONS PRISES PAR LE PRESIDENT PAR DELEGATION**SAIC**

Date	Co-contractant	Objet du contrat
18/05/2011	INPL, Wany Robotics...	Accord de Consortium
30/05/2011	MANATEC	Licence exclusive de brevet
14/06/2011	SERVIER	Collaboration de recherche
20/06/2011	ETHYPHARM	Collaboration de recherche CIFRE
20/06/2011	Agence de l'eau des Pays-Bas	Collaboration de recherche
22/06/2011	OSEO	Convention de financement
27/06/2011	Université de Poznan	MTA
27/06/2011	EID	Convention de partenariat
27/06/2011	Aline Marchais	Cession de droit sur thèse d'axercice
27/06/2011	MARIONNET GFA	Prestation de service
04/07/2011	Conseil Régional Nord pas de Calais	Appel à projet CUBA
11/07/2011	CDELAPAO	Prestation de service
19/07/2011	OSEO	Rapport de fin de programme OSEO
19/07/2011	Région Pays de la Loire	Dépôt de dossier FEDER
19/07/2011	INRA Rennes	Prestation de service
19/07/2011	CHU Angers	Convention de remboursement
20/07/2011	UNIVERSITE DU MAINE	Accord de Consortium
20/07/2011	ELI LILLY	MTA
21/07/2011	Z CUBE	Collaboration de recherche
21/07/2011	Z CUBE	Option sur Licence
21/07/2011	Z CUBE	Term sheet de licence
21/07/2011	INSERM	Convention de financement

Direction des Relations internationales

Pays-Ville	Université	Intitulé de l'accord	Début	Fin
Liban, Beyrouth	Université de Saint Joseph	Accord de coopération	2011	2016
Argentine, Buenos Aires	Université Nationale de Quilmes	Accord de coopération	2011	2016
Russie, Sotchi	Université d'état du tourisme et des loisirs de Sotchi	Accord de coopération	2011	2016
Roumanie, Iasi	Université technique Gheorghe Asachi de Iasi	Accord de coopération	2011	2016
Ukraine, Kharkiv	Université Nationale d'Economie de Kharkiv	Accord de coopération	2011	2016
Russie, Saint-Pétersbourg	ENGECON	Convention Double Diplôme	2011	2016
Allemagne, Worms	Fachhochschule Worms	Convention Double Diplôme	2011	2016
Royaume Uni – Liverpool	Liverpool Hope University	Convention Double Diplôme	2011	2016
Pérou, Lima	Universidad Nacional de Ingenieria (UNI)	Accord de coopération	2011	2016

CUFCo

nom des signataires	objet	
ARIFTS SAFRANTS Angers	Convention de Formation CAFERUIS 6 (2010-2011)	26/05/2011
CCIP	Convention de coopération	05/07/2011

Service juridique

Conventions signées par le président, par délégation, du 25 mai au 20 juin 2011

PARTENAIRES	OBJET	DATE DE SIGNATURE
BOUTINET Jean-Pierre/UA (Médecine)	Prestation de service dans le cadre du D.U. Education thérapeutique du patient 2010/2011-2011/2012	27/05/2011
CHU d'Angers/ UA (Médecine)	Convention cadre de partenariat entre l'université d'Angers et le CHU d'Angers relative à l'Institut de biologie en santé	01/06/2011
UCO/UA (SCD)	Partenariat documentaire : accès document papier et électronique	01/06/2011
Université de Nantes (Service technologies de l'information et de la communication pour l'enseignement - TICES)/UA (Médecine)	Partenariat dans le cadre du projet L-HUGOWEB : répartition du financement de l'UNF3S	15/06/2011
Ville d'Angers/UA	Festival ARTAK 2nd URBAIN ART AWARDS : partenariat	27/05/2011
Université de Lille I (pour UNISCIEL)/UA (STIC)	Classification et indexation de ressources dans le cadre de projets portés par UNF3S : mise à disposition de personnel compétent : compensation	16/06/2011
ESSCA, ESA, ESOO, ESEO, ESPL/UA (SCD)	Partenariat documentaire : accès document papier et électronique	01/06/2011
CNAM-IFORIS/UA (SCD)	Partenariat documentaire : accès document papier et électronique	20/06/2011
CNAM Centre Angers/UA (SCD)	Partenariat documentaire : accès document papier et électronique	07/06/2011
CHU/ UA (Médecine)	Aménagement du local commun de déchets chimiques de l'institut de biologie en santé (IBS)	25/05/2011
CHU/ UA (Médecine)	Convention relative au financement du poste de régisseur de l'Institut de biologie en santé (IBS)	30/05/2011
CHU/UA (Médecine)	Convention relative à la fourniture de mobilier pour la salle de conférences commune CHU/IRIS	30/05/2011
Lycée Duplessis-Mornay Saumur, Lycée Blaise Pascal Segré, Lycée St Julien-La Baronnerie St Sylvain d'Anjou, Lycée Chevrollier, Lycée Joachim du Bellay, Lycée Jean Bodin Les Ponts de Cé, Lycée Le Fresne Angers, Lycée Bergson Angers/UA (SCD)	Partenariat autour de la documentation et de la formation à la recherche documentaire 2011-2012	08/06/2011
Institut de Cancérologie de l'Ouest-Paul Papin /UA (SCD)	Accès à l'offre de périodiques électroniques de l'éditeur ELSEVIER	14/06/2011
CHU /UA (SCD)	Accès à l'offre de périodiques électroniques de l'éditeur ELSEVIER	14/06/2011
Institut des Sciences Sociales et du Travail de l'Ouest (ISSTO) /UA (Droit)	Autorisation d'utilisation ponctuelle de locaux universitaires dans le cadre d'un stage de formation	17/06/2011
Académie de Nantes (Bureau des concours DIVEC 3-2) /UA (Sciences)	Autorisation d'utilisation ponctuelle de locaux universitaires dans le cadre du concours de professeur des écoles session 2012	20/06/2011
Ecole Supérieure du Centre National de Danse Contemporaine Angers /UA (Sciences)	Autorisation d'utilisation ponctuelle de locaux universitaires dans le cadre de la préparation d'un spectacle	20/06/2011
Collège Jean Rostand Trélazé /UA (SUAPS)	Autorisation d'utilisation ponctuelle de locaux universitaires dans le cadre de l'utilisation du mur d'escalade	20/06/2011
IRCOM, Arts et Métiers Paris Tech-ENSAM Centre d'Angers, Agro Campus Ouest-INH Angers /UA (SCD)	Partenariat documentaire : accès document papier et électronique	01/06/2011

Secrétariat général

Numéro délégation	Type de délégation	Composantes ou services	Objet	Montant	Centre financier	Observations
CA034-2011	Tarifs	SCD	Evaluer, formations et enseignements dans les études supérieures	20,00 €		
CA034-2011	Tarifs	SCD	Réimpression article Journal of the short story in english	250,00\$		jusqu'au 30 mai 2011
CA034-2011	Tarifs	SCD	Réimpression article Journal of the short story in english	300,00\$		à partir du 1er juin 2011
CA034-2011	Tarifs	SCD	Tradition et modernité dans l'œuvre de E. Paz Soldan - Prix de vente Direct	20,00 €		
CA034-2011	Tarifs	SCD	Tradition et modernité dans l'œuvre de E. Paz Soldan - Prix de vente Librairie	14,00 €		
CA034-2011	Tarifs	SCD	Tradition et modernité dans l'œuvre de E. Paz Soldan - PUR	9,00 €		
CA034-2011	Tarifs	Formation continue	Session de 35h pour une remise à niveau SSIAP3 (anciens étudiants GRESPII)	700 €		Financement Individuel
CA034-2011	Tarifs	Formation continue	Session de 21H pour un recyclage SSIAP3 (anciens étudiants GRESPII)	500 €		Financement Individuel
CA034-2011	Tarifs	Formation continue	DU Responsable de Formation (DURF)	1650€ (4€/h)		Financement Individuel
CA035-2011	Adhésions	UFR Droit, économie et gestion	MSG GESTION	230,00 €	90120	ASSOCIATION SCORE-IAE. MESSAGE
CA035-2011	Adhésions	Direction de la Culture	(AITU)Association internationale de théâtre universitaire	360\$Can	900 407	Adhésion pour 24 mois
CA036-2011	Déclassement	IUT	PC DELL OPTIPLEX GX270 Small MiniTower Intel(R) Pentium(R) 4 CPU 2.80GHz 515Mo – 80 Go			A titre personnel J Rojas (personnel IUT)
CA036-2011	Déclassement	IUT	PC DELL OPTIPLEX GX270 Small MiniTower Intel(R) Pentium(R) 4 CPU 2.80GHz 515Mo – 80 Go			A titre personnel F Rousselet (personnel IUT)
CA036-2011	Déclassement	IUT	PC DELL OPTIPLEX GX270 Small MiniTower Intel(R) Pentium(R) 4 CPU 2.80GHz 515Mo – 80 Go			A titre personnel S Chauvin (personnel IUT)
CA036-2011	Déclassement	IUT	PC DELL OPTIPLEX GX270 Small MiniTower Intel(R) Pentium(R) 4 CPU 2.80GHz 515Mo – 80 Go			A titre personnel M Moldonado (personnel

Point 10 – INFORMATION : DECISIONS PRISES PAR LE PRESIDENT PAR DELEGATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

						IUT)
CA036-2011	Déclassement	IUT	PC DELL OPTIPLEX GX270 Small MiniTower Intel(R) Pentium(R) 4 CPU 2.80GHz 515Mo – 80 Go			Redistribution interne Club Robotique Département GEII
CA036-2011	Déclassement	IUT	PC DELL OPTIPLEX GX270 Small MiniTower Intel(R) Pentium(R) 4 CPU 2.80GHz 515Mo – 80 Go			A titre personnel S Pezeril (personnel IUT)
CA036-2011	Déclassement	IUT	PC DELL OPTIPLEX GX270 Small MiniTower Intel(R) Pentium(R) 4 CPU 2.80GHz 515Mo – 80 Go			A titre personnel B. Pilet (personnel IUT)
CA036-2011	Déclassement	IUT	PC DELL OPTIPLEX GX270 Small MiniTower Intel(R) Pentium(R) 4 CPU 2.80GHz 515Mo – 80 Go			A titre personnel J-Y Morel (personnel IUT)
CA036-2011	Déclassement	IUT	PC DELL OPTIPLEX GX270 Small MiniTower Intel(R) Pentium(R) 4 CPU 2.80GHz 515Mo – 80 Go			A titre personnel L Leduc (personnel IUT)
CA036-2011	Déclassement	IUT	PC DELL OPTIPLEX GX270 Small MiniTower Intel(R) Pentium(R) 4 CPU 2.80GHz 515Mo – 80 Go			A titre personnel C. Borain (personnel IUT)
CA036-2011	Déclassement	IUT	PC DELL OPTIPLEX GX270 Small MiniTower Intel(R) Pentium(R) 4 CPU 2.80GHz 515Mo – 80 Go			A titre personnel N. Leroux (personnel IUT)
CA036-2011	Déclassement	IUT	PC DELL OPTIPLEX GX270 Small MiniTower Intel(R) Pentium(R) 4 CPU 2.80GHz 515Mo – 80 Go			A titre personnel J Martin-Hedreul (personnel IUT)
CA036-2011	Déclassement	IUT	PC DELL OPTIPLEX GX270 Small MiniTower Intel(R) Pentium(R) 4 CPU 2.80GHz 515Mo – 80 Go			A titre personnel L Augereau (personnel IUT)
CA036-2011	Déclassement	IUT	PC DELL OPTIPLEX GX270 Small MiniTower Intel(R) Pentium(R) 4 CPU 2.80GHz 515Mo – 80 Go			A titre personnel O Jarry (personnel IUT)
CA036-2011	Déclassement	IUT	PC DELL OPTIPLEX GX270 Small MiniTower Intel(R) Pentium(R) 4 CPU 2.80GHz 515Mo – 80 Go			A titre personnel D Guignard (personnel IUT)
CA036-2011	Déclassement	IUT	PC DELL OPTIPLEX GX270 Small MiniTower Intel(R) Pentium(R) 4 CPU 2.80GHz 515Mo – 80 Go			A titre personnel F Hubert (personnel IUT)
CA036-2011	Déclassement	IUT	PC DELL OPTIPLEX GX270 Small MiniTower Intel(R) Pentium(R) 4 CPU 2.80GHz 515Mo – 80 Go			A titre personnel Helene Lelionnais (PRAG eco gestion IUT GEA) – mail reçu le 04/08/2010
CA036-2011	Déclassement	IUT	PC DELL OPTIPLEX GX270 Small MiniTower Intel(R) Pentium(R) 4 CPU 2.80GHz 515Mo – 80 Go			A titre personnel Regis Gault (personnel DSI- Présidence)

Point 10 – INFORMATION : DECISIONS PRISES PAR LE PRESIDENT PAR DELEGATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

CA036-2011	Déclassement	IUT	PC DELL OPTIPLEX GX270 Small MiniTower Intel(R) Pentium(R) 4 CPU 2.80GHz 515Mo – 80 Go			A titre personnel Fabienne Marchand (personnel SHSE Présidence)
CA036-2011	Déclassement	IUT	PC ELONEX PROSENTIA Intel(R) Pentium(R) 4 CPU 2.40GHz – 512 Mo – 40 Go			Collège Jean XXIII
CA036-2011	Déclassement	IUT	PC ELONEX PROSENTIA Intel(R) Pentium(R) 4 CPU 2.40GHz – 512 Mo – 40 Go			Collège Jean XXIII
CA036-2011	Déclassement	IUT	PC ELONEX PROSENTIA Intel(R) Pentium(R) 4 CPU 2.40GHz – 512 Mo – 40 Go			Collège Jean XXIII
CA036-2011	Déclassement	IUT	PC ELONEX PROSENTIA Intel(R) Pentium(R) 4 CPU 2.40GHz – 512 Mo – 40 Go			Collège Jean XXIII
CA036-2011	Déclassement	IUT	PC ELONEX PROSENTIA Intel(R) Pentium(R) 4 CPU 2.40GHz – 512 Mo – 40 Go			Collège Jean XXIII
CA036-2011	Déclassement	IUT	PC ELONEX PROSENTIA Intel(R) Pentium(R) 4 CPU 2.40GHz – 512 Mo – 40 Go			Collège Jean XXIII
CA036-2011	Déclassement	IUT	PC ELONEX PROSENTIA Intel(R) Pentium(R) 4 CPU 2.40GHz – 512 Mo – 40 Go			Collège Jean XXIII
CA036-2011	Déclassement	IUT	PC ELONEX PROSENTIA Intel(R) Pentium(R) 4 CPU 2.40GHz – 512 Mo – 40 Go			Collège Jean XXIII
CA036-2011	Déclassement	IUT	PC ELONEX PROSENTIA Intel(R) Pentium(R) 4 CPU 2.40GHz – 512 Mo – 40 Go			Collège Jean XXIII
CA036-2011	Déclassement	IUT	PC ELONEX PROSENTIA Intel(R) Pentium(R) 4 CPU 2.40GHz – 512 Mo – 40 Go			Ecole maternelle Dacier (Annexe IUFM)
CA036-2011	Déclassement	IUT	PC ELONEX PROSENTIA Intel(R) Pentium(R) 4 CPU 2.40GHz – 512 Mo – 40 Go			Ecole maternelle Dacier (Annexe IUFM)
CA036-2011	Déclassement	IUT	PC ELONEX PROSENTIA Intel(R) Pentium(R) 4 CPU 2.40GHz – 512 Mo – 40 Go			Ecole maternelle Dacier (Annexe IUFM)
CA036-2011	Déclassement	IUT	PC ELONEX PROSENTIA Intel(R) Pentium(R) 4 CPU 2.40GHz – 512 Mo – 40 Go			Ecole maternelle Dacier (Annexe IUFM)
CA036-2011	Déclassement	IUT	PC ELONEX PROSENTIA Intel(R) Pentium(R) 4 CPU 2.40GHz – 512 Mo – 40 Go			Ecole maternelle Dacier (Annexe IUFM)
CA036-2011	Déclassement	IUT	PC ELONEX PROSENTIA Intel(R) Pentium(R) 4 CPU 2.40GHz – 512 Mo – 40 Go			A titre personnel Francine Cailleau (personnel Présidence)
CA036-2011	Déclassement	IUT	PC ELONEX PROSENTIA Intel(R) Pentium(R) 4 CPU 2.40GHz – 512 Mo – 40 Go			A titre personnel Daniel Sauvage (personnel

Point 10 – INFORMATION : DECISIONS PRISES PAR LE PRESIDENT PAR DELEGATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

						SUAPS)
CA036-2011	Déclassement	IUT	PC ELONEX PROSENTIA Intel(R) Pentium(R) 4 CPU 2.40GHz – 512 Mo – 40 Go			A titre personnel Roland Escoffier (personnel SUAPS)
CA036-2011	Déclassement	IUT	PC ELONEX PROSENTIA Intel(R) Pentium(R) 4 CPU 2.40GHz – 512 Mo – 40 Go			A titre personnel Didier Chaveneay (personnel ISTIA)
CA036-2011	Déclassement	IUT	PC ELONEX PROSENTIA Intel(R) Pentium(R) 4 CPU 2.40GHz – 512 Mo – 40 Go			Ecole Piaget
CA036-2011	Déclassement	IUT	PC ELONEX PROSENTIA Intel(R) Pentium(R) 4 CPU 2.40GHz – 512 Mo – 40 Go			Ecole Piaget
CA036-2011	Déclassement	IUT	PC ELONEX PROSENTIA Intel(R) Pentium(R) 4 CPU 2.40GHz – 512 Mo – 40 Go			Ecole Piaget
CA036-2011	Déclassement	IUT	PC ELONEX PROSENTIA Intel(R) Pentium(R) 4 CPU 2.40GHz – 512 Mo – 40 Go			Ecole Piaget
CA036-2011	Déclassement	IUT	PC ELONEX PROSENTIA Intel(R) Pentium(R) 4 CPU 2.40GHz – 512 Mo – 40 Go			Ecole Piaget
CA036-2011	Déclassement	IUT	PC ELONEX PROSENTIA Intel(R) Pentium(R) 4 CPU 2.40GHz – 512 Mo – 40 Go			Ecole Piaget
CA036-2011	Déclassement	IUT	PC ELONEX PROSENTIA Intel(R) Pentium(R) 4 CPU 2.40GHz – 512 Mo – 40 Go			Ecole Piaget
CA036-2011	Déclassement	IUT	PC ELONEX PROSENTIA Intel(R) Pentium(R) 4 CPU 2.40GHz – 512 Mo – 40 Go			Ecole Piaget
CA036-2011	Déclassement	IUT	PC ELONEX PROSENTIA Intel(R) Pentium(R) 4 CPU 2.40GHz – 512 Mo – 40 Go			Ecole Piaget
CA036-2011	Déclassement	IUT	PC ELONEX PROSENTIA Intel(R) Pentium(R) 4 CPU 2.40GHz – 512 Mo – 40 Go			Ecole Piaget
CA036-2011	Déclassement	IUT	PC ELONEX PROSENTIA Intel(R) Pentium(R) 4 CPU 2.40GHz – 512 Mo – 40 Go			Ecole Piaget
CA036-2011	Déclassement	IUT	PC ELONEX PROSENTIA Intel(R) Pentium(R) 4 CPU 2.40GHz – 512 Mo – 40 Go			Ecole Piaget
CA036-2011	Déclassement	IUT	PC ELONEX PROSENTIA Intel(R) Pentium(R) 4 CPU 2.40GHz – 512 Mo – 40 Go			Ecole Piaget
CA036-2011	Déclassement	IUT	Ecran Elonex 17"			A titre personnel J Rojas (personnel IUT)

Point 10 – INFORMATION : DECISIONS PRISES PAR LE PRESIDENT PAR DELEGATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

CA036-2011	Déclassement	IUT	Ecran Elonex 17"			Redistribution interne Club Robotique Departement GEII
CA036-2011	Déclassement	IUT	Ecran Elonex 17"			Redistribution interne Club Robotique Departement GEII
CA036-2011	Déclassement	IUT	Ecran Elonex 17"			A titre personnel B. Pilet (personnel IUT)
CA036-2011	Déclassement	IUT	Ecran Elonex 17"			A titre personnel J-Y Morel (personnel IUT)
CA036-2011	Déclassement	IUT	Ecran Elonex 17"			A titre personnel C. Borain (personnel IUT)
CA036-2011	Déclassement	IUT	Ecran Elonex 17"			A titre personnel N. Leroux (personnel IUT)
CA036-2011	Déclassement	IUT	Ecran Elonex 17"			A titre personnel J Martin-Hedreul (personnel IUT)
CA036-2011	Déclassement	IUT	Ecran Elonex 17"			A titre personnel L Augereau (personnel IUT)
CA036-2011	Déclassement	IUT	Ecran Elonex 17"			A titre personnel D Guignard (personnel IUT)
CA036-2011	Déclassement	IUT	Ecran Elonex 17"			A titre personnel F Hubert (personnel IUT)
CA036-2011	Déclassement	IUT	Ecran Elonex 17"			A titre personnel S Chauvin (personnel IUT)
CA036-2011	Déclassement	IUT	Ecran Elonex 17"			A titre personnel Fabienne Marchand (personnel SHSE Présidence)
CA036-2011	Déclassement	IUT	Ecran Elonex 17"			A titre personnel Helene Lelionnais (PRAG eco gestion IUT GEA) – mail reçu le 04/08/2010
CA036-2011	Déclassement	IUT	Ecran Elonex 17"			A titre personnel Daniel Sauvage (personnel SUAPS)

Point 10 – INFORMATION : DECISIONS PRISES PAR LE PRESIDENT PAR DELEGATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

CA036-2011	Déclassement	IUT	Ecran Elonex 17"			Ecole maternelle Dacier (Annexe IUFM)
CA036-2011	Déclassement	IUT	Ecran Elonex 17"			Ecole maternelle Dacier (Annexe IUFM)
CA036-2011	Déclassement	IUT	Ecran Elonex 17"			Ecole maternelle Dacier (Annexe IUFM)
CA036-2011	Déclassement	IUT	Ecran Elonex 17"			Ecole maternelle Dacier (Annexe IUFM)
CA036-2011	Déclassement	IUT	Ecran Elonex 17"			Ecole maternelle Dacier (Annexe IUFM)
CA036-2011	Déclassement	UFR Médecine	Ecran d'ordinateur cathodique DELL - INSERM 564			A titre personnel Roland Escoffier (Personnel SUAPS) en complément déclassement UC IUT
CA036-2011	Déclassement	UFR Médecine	Copieur CANON 1550 N° UAF89036 - Médecine Générale			A détruire
CA036-2011	Déclassement	SCD	PC tour Elonex Prosentia M3 céleron			A détruire
CA036-2011	Déclassement	SCD	PC tour Elonex Prosentia M3 céleron			A détruire
CA036-2011	Déclassement	SCD	PC tour Elonex Prosentia M3 céleron			A détruire
CA036-2011	Déclassement	SCD	PC tour Elonex Prosentia M2 céleron			A détruire
CA036-2011	Déclassement	SCD	PC tour Elonex Prosentia M3 céleron			A détruire
CA036-2011	Déclassement	SCD	PC tour Elonex Prosentia M2 céleron			A détruire
CA036-2011	Déclassement	SCD	Desktop Elonex Prosentia P4			A détruire
CA036-2011	Déclassement	SCD	PC tour Sans marque P2			A détruire
CA036-2011	Déclassement	SCD	Desktop Elonex Prosentia P4			A détruire
CA036-2011	Déclassement	SCD	PC tour Elonex Prosentia M3 céleron			A détruire

Point 10 – INFORMATION : DECISIONS PRISES PAR LE PRESIDENT PAR DELEGATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

CA036-2011	Déclassement	SCD	PC tour Elonex Prosentia M3 céleron			A détruire
CA036-2011	Déclassement	SCD	Ecran CRT Philips 105S			A détruire
CA036-2011	Déclassement	SCD	Ecran CRT Philips 105S			A détruire
CA036-2011	Déclassement	SCD	PC tour IEC			A détruire
CA036-2011	Déclassement	SCD	Ecran CRT Sony Multiscan 420GS			<u>A détruire</u>
CA036-2011	Déclassement	SCD	Ecran CRT Samtron 7E1			A détruire
CA036-2011	Déclassement	SCD	Onduleur smart-ups 1000			A détruire
CA036-2011	Déclassement	SCD	Ecran CRT Elonex V799			A détruire
CA036-2011	Déclassement	SCD	Ecran TFT Elonex LC552			A détruire
CA036-2011	Déclassement	SCD	Ecran TFT Elonex LC552			A détruire
CA036-2011	Déclassement	SCD	Ecran TFT Elonex LC552			A détruire
CA036-2011	Déclassement	SCD	Ecran TFT Elonex LC552			A détruire
CA036-2011	Déclassement	SCD	Ecran TFT Elonex LC552			A détruire
CA036-2011	Déclassement	SCD	Desktop Elonex Prosentia P4			A détruire
CA036-2011	Déclassement	SCD	Desktop Elonex Prosentia P4			A détruire
CA036-2011	Déclassement	SCD	Desktop Elonex Prosentia P4			A détruire
CA036-2011	Déclassement	SCD	PC tour Dell optiplex gx280			A détruire
CA036-2011	Déclassement	SCD	PC tour Dell optiplex gx280			A détruire

Point 10 – INFORMATION : DECISIONS PRISES PAR LE PRESIDENT PAR DELEGATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

CA036-2011	Déclassement	SCD	PC tour Dell optiplex gx280			A détruire
CA036-2011	Déclassement	SCD	PC tour Elonex Prosentia M5 P4			A détruire
CA036-2011	Déclassement	SCD	PC tour Elonex Prosentia M5 P4			A détruire
CA036-2011	Déclassement	SCD	PC Desktop Compaq prolinea 4/255			A détruire
CA036-2011	Déclassement	SCD	Ecran CRT Syncmaster 700p			Ecole Piaget en complément déclassement UC IUT
CA036-2011	Déclassement	SCD	Ecran CRT Syncmaster 700p			Ecole Piaget en complément déclassement UC IUT
CA036-2011	Déclassement	SCD	Ecran CRT Syncmaster 700p			Ecole Piaget en complément déclassement UC IUT
CA036-2011	Déclassement	SCD	Ecran CRT Syncmaster 700p			Ecole Piaget en complément déclassement UC IUT
CA036-2011	Déclassement	SCD	Ecran CRT Syncmaster 700p			Ecole Piaget en complément déclassement UC IUT
CA036-2011	Déclassement	SCD	Ecran CRT Syncmaster 700p			Ecole Piaget en complément déclassement UC IUT
CA036-2011	Déclassement	SCD	Ecran CRT Syncmaster 700p			Ecole Piaget en complément déclassement UC IUT
CA036-2011	Déclassement	SCD	Ecran CRT Syncmaster 700p			Ecole Piaget en complément déclassement UC IUT
CA036-2011	Déclassement	SCD	Ecran CRT Syncmaster 700p			Ecole Piaget en complément déclassement UC IUT
CA036-2011	Déclassement	SCD	Ecran CRT Syncmaster 700p			Ecole Piaget en complément déclassement UC IUT

Point 10 – INFORMATION : DECISIONS PRISES PAR LE PRESIDENT PAR DELEGATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

CA036-2011	Déclassement	SCD	Ecran TFT Elonex LC552			A détruire
CA036-2011	Déclassement	SCD	Ecran TFT Elonex LC552			A détruire
CA036-2011	Déclassement	SCD	Ecran TFT Elonex LC552			A détruire
CA036-2011	Déclassement	SCD	PC tour Elonex Prosentia M5 P4			A détruire
CA036-2011	Déclassement	SCD	PC tour Elonex Prosentia M5 P4			A détruire
CA036-2011	Déclassement	SCD	PC Pro Sentia P3			A détruire
CA036-2011	Déclassement	SCD	Desktop Elonex Prosentia P4			A détruire
CA036-2011	Déclassement	SCD	Desktop Elonex Prosentia P4			A détruire
CA036-2011	Déclassement	SCD	Desktop Elonex Prosentia P4			A détruire
CA036-2011	Déclassement	SCD	Imprimante HP laserjet 4200N			A détruire
CA036-2011	Déclassement	SCD	Imprimante HP laserjet 4200N			A détruire
CA036-2011	Déclassement	SCD	Imprimante HP laserjet 4200N			A détruire
CA036-2011	Déclassement	SCD	onduleur merlin gerin esv8			A détruire
CA036-2011	Déclassement	SCD	Dell GX60			A détruire
CA036-2011	Déclassement	SCD	PC tour Elonex Prosentia M5 P4			A détruire
CA036-2011	Déclassement	SCD	Ecran SyncMaster 700P			A détruire
CA036-2011	Déclassement	SCD	PC tour Elonex Prosentia M5 P4			A détruire
CA036-2011	Déclassement	SCD	PC tour Elonex Prosentia M5 P4			A détruire

Point 10 – INFORMATION : DECISIONS PRISES PAR LE PRESIDENT PAR DELEGATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

CA036-2011	Déclassement	SCD	PC tour Elonex Prosentia M5 P4			A détruire
CA036-2011	Déclassement	SCD	PC tour Elonex Prosentia M5 P4			A détruire
CA036-2011	Déclassement	SCD	PC tour Elonex Prosentia P4			A détruire
CA036-2011	Déclassement	SCD	PC tour Elonex Prosentia P4			A détruire
CA036-2011	Déclassement	SCD	PC tour Elonex Prosentia P4			A détruire
CA036-2011	Déclassement	SCD	PC tour Elonex Prosentia P4			A détruire
CA036-2011	Déclassement	SCD	PC tour Elonex Prosentia P4			A détruire
CA036-2011	Déclassement	SCD	PC tour Elonex Prosentia P4			A détruire
CA036-2011	Déclassement	SCD	PC tour Elonex Prosentia M5 P4			A détruire
CA036-2011	Déclassement	SCD	BAC 500 feuilles HP4000			A détruire
CA036-2011	Déclassement	SCD	Eccran Compaq 472P			A détruire
CA036-2011	Déclassement	SCD	Iiyama vision Master Pro 17			A détruire
CA036-2011	Déclassement	ISTIA	1 PC Elonex prosentia 2000 Pentium 667mhz avec lecteur ZIP N° de série : F024CA54			A détruire
CA036-2011	Déclassement	ISTIA	1 écran ELONEX CRT 15 " N° de série : 011FCMA2000164			A titre personnel Didier Chaveneau (personnel ISTIA en complément déclassement UC IUT)
CA036-2011	Déclassement	ISTIA	1 mini portable 11" TOSHIBA tecra P3490 N° de série : 61287234G			A détruire
CA037-2011	Adhésions	ISTIA	ASTINOV	299,00 €	93210	
CA037-2011	Adhésions	ISTIA	DIAG 21	500,00 €	911EA23	

Point 10 – INFORMATION : DECISIONS PRISES PAR LE PRESIDENT PAR DELEGATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

CA037-2011	Adhésions	ISTIA	RUFEREQ	100,00 €	93230	Complément adhésion votée en jan. 2011
CA037-2011	Adhésions	UFR Sciences	CDUS	475,00 €	933-10	ADHESION 2011
CA037-2011	Adhésions	UFR Sciences	ANGERS TECHNOPOLE	80,00 €	933-10	ADHESION 2011 - UFR SCIENCES
CA037-2011	Adhésions	UFR Sciences	ANGERS TECHNOPOLE	40,00 €	911-EA22	ADHESION 2011 - LERIA
CA037-2011	Adhésions	UFR Sciences	ANGERS TECHNOPOLE	40,00 €	911-EA10	ADHESION 2011 - BIAF
CA037-2011	Adhésions	CUFCo	ADCUEFE- Association des Directeurs des Centres universitaires d'Etudes Françaises	1 200,00 €	91202	Appel à contribution pour l'année 2011
CA038-2011	Subvention	UFR Sciences pharmaceutiques et ingénierie de la santé	ACEPA /projet humanitaire moldavie	600,00 €	90710	
CA038-2011	Subvention	DRI	M'INT	595,11 €	90030	Convention : RICGAXE3
CA039-2011	Tarifs	SCD	Réimpression article Journal of the short story in english n°22	204,59 €		
CA039-2011	Tarifs	SCD	Réimpression article Journal of the short story in english n°32*2	341,16 €		
CA039-2011	Tarifs	SCD	Réimpression article Journal of the short story in english n°39	204,59 €		
CA039-2011	Tarifs	SCD	Réimpression article Journal of the short story in english n°45	170,58 €		
CA039-2011	Tarifs	UFR Ingénierie du tourisme du bâtiment et des services	Licence professionnelle Service Aérien	100,00 €	931	option facultative pour les étudiants qui souhaite préparer le concours de l'ENACT -
CA039-2011	Tarifs	UFR Ingénierie du tourisme du bâtiment et des services	Guide Interprète National	500,00 €	931	tarif 2010/2011 : 440 €
CA039-2011	Tarifs	UFR Ingénierie du tourisme du bâtiment et des services	Magistère 1	555,00 €	931	tarif 2010/2011 : 545 €

Point 10 – INFORMATION : DECISIONS PRISES PAR LE PRESIDENT PAR DELEGATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

CA039-2011	Tarifs	UFR Ingénierie du tourisme du bâtiment et des services	MAGistère 2	555,00 €	931	tarif 2010/2011 : 545 €
CA039-2011	Tarifs	UFR Ingénierie du tourisme du bâtiment et des services	MAGistère 3	480,00 €	931	tarif 2010/2011 : 470 €
CA039-2011	Tarifs	UFR Médecine	étudiant angevin boursier	0,00 €		Inscription SUMMER SCHOOL 2011
CA039-2011	Tarifs	UFR Médecine	étudiant angevin non boursier	100,00 €		Inscription SUMMER SCHOOL 2011
CA039-2011	Tarifs	UFR Médecine	étudiant d'une université partenaire	300,00 €		Inscription SUMMER SCHOOL 2011
CA039-2011	Tarifs	UFR Médecine	étudiant d'une université non partenaire	500,00 €		Inscription SUMMER SCHOOL 2011
CA039-2011	Tarifs	SUAPS	Inscription étudiants de l'université Angers aux activités SUAPS - 1ère activité	20,00 €	912	
CA039-2011	Tarifs	SUAPS	Inscription étudiants de l'université Angers aux activités SUAPS - chaque activité supplémentaire	10,00 €	912	
CA039-2011	Tarifs	SUAPS	Inscription personnels de l'université Angers aux activités SUAPS - 1ère activité	30,00 €	912	
CA039-2011	Tarifs	SUAPS	Inscription personnels de l'université Angers aux activités SUAPS - chaque activité supplémentaire	10,00 €	912	
CA040-2011	Adhésions	Direction de la Culture	(Collectif Régional de Diffusion du Jazz en Pays de la Loire) CRDJ	40,00 €	900407	Année 2011
CA040-2011	Adhésions	IUT	UNP IUT	149,00 €	90510	Cotisation Conférence des Présidents d'IUT Complément au tarif voté au Conseil IUT du 14/10/2010
CA040-2011	Adhésions	IUT	ETIC LEA VALLEY	50,00 €	90540	Adhésion Loire Electronic Applications Valley Complément au tarif voté au Conseil IUT du 14/10/2010

Point 10 – INFORMATION : DECISIONS PRISES PAR LE PRESIDENT PAR DELEGATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

CA040-2011	Adhésions	IUT	ASTINOV (IDCI)	49,00 €	911RUA12	Adhésion à l'Institut Développement & Créativité Industriel Complément au tarif voté au Conseil IUT du 14/10/2010
CA040-2011	Adhésions	IUT	ETIC LEA VALLEY	50,00 €	911RUA12	Adhésion Loire Electronic Applications Valley Complément au tarif voté au Conseil IUT du 14/10/2010
CA040-2011	Adhésions	SCD	ACEF	120,00 €	909	Adhésion année 2011
CA040-2011	Adhésions	SCD	COUPERIN	800,00 €	909	Adhésion année 2011
CA041-2011	Déclassement	SUAPS	auto-laveuse Minuteman 170	2066	fonctionne encore mais batteries à changer	vente par les domaines
CA041-2011	Déclassement	SUAPS	remorque porteuse marque I.B.I.	non retrouvé	fonctionne encore	vente par les domaines
CA042-2011	Tarifs	UFR Sciences pharmaceutiques et ingénierie de la santé	Carte photocopies 100 unités	7,00 €		
CA043-2011	Adhésions	UFR Ingénierie du tourisme du bâtiment et des services	ADESTH Association pour le développement de l'Enseignement Supérieur Textile Habillement	82,00 €	A900701	cotisation 2011
CA043-2011	Adhésions	UFR Ingénierie du tourisme du bâtiment et des services	EMODE	239,20 €	A900701	cotisation 2011
CA043-2011	Adhésions	UFR Sciences	ANGERS TECHNOPOLE	40,00 €	911-UMR10	ADHESION 2011 - LAREMA
CA043-2011	Adhésions	UFR Sciences	ANGERS TECHNOPOLE	40,00 €	911-UMR11	ADHESION 2011 - Lphia
CA043-2011	Adhésions	Cabinet	Atlanbois	170,00 €	900103	

Point 10 – INFORMATION : DECISIONS PRISES PAR LE PRESIDENT PAR DELEGATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

CA043-2011	Adhésions	DRI	Association ISEP France	2 250,00 €	900301	adhésion ISEP Central 2011/2012
CA044-2011	Subvention	ISTIA	BDE	3 000,00 €	93250	journée intégration 1/10/2011
CA044-2011	Subvention	Présidence	ASUA	1 500,00 €	900101	aide financière (assurance)
CA045-2011	FSDIE	ASSOCIATION ESD	Prêts de kit à vélos			Avis défavorable
CA046-2011	Déclassement	ISTIA	PC config B2-2 pentium 4 N° de série:CZC63615SC			Ecole de Brion
CA046-2011	Déclassement	ISTIA	Ecran 17 N° de série:CNC628PQCM			Ecole de Brion
CA046-2011	Déclassement	ISTIA	PC config B2-2 pentium 4 N° de série:CZC64654TM			Ecole de Brion
CA046-2011	Déclassement	ISTIA	Ecran 17 N° de série:CNC628PQG3			Ecole de Brion
CA046-2011	Déclassement	ISTIA	PC config B2-2 pentium 4 N° de série:CZC63615SG			Ecole de Brion
CA046-2011	Déclassement	ISTIA	Ecran 17 N° de série:CNC628PQ31			Ecole de Brion
CA046-2011	Déclassement	ISTIA	PC config B2-2 pentium 4 N° de série:CZC63615SB			Ecole de Brion
CA046-2011	Déclassement	ISTIA	Ecran 17 N° de série:CNC628PQCF			Ecole de Brion
CA046-2011	Déclassement	ISTIA	PC config B2-2 pentium 4 N° de sérieCZC63615S9			Ecole de Brion
CA046-2011	Déclassement	ISTIA	Ecran 17 N° de série:CNC628PQQY			Ecole de Brion
CA046-2011	Déclassement	ISTIA	PC config B2-2 pentium 4 N° de sérieCZC63615S8			Ecole de Brion
CA046-2011	Déclassement	ISTIA	Ecran 17 N° de série:CNC628PQQW			Ecole de Brion
CA046-2011	Déclassement	ISTIA	PC config B2-2 pentium 4 N°de série:CZC63615S3			Ecole Alfred de Musset St Clément de la Place
CA046-2011	Déclassement	ISTIA	Ecran 17 N° de série:CNC628POBL			Ecole Alfred de Musset St Clément de la Place

Point 10 – INFORMATION : DECISIONS PRISES PAR LE PRESIDENT PAR DELEGATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

CA046-2011	Déclassement	ISTIA	PC config B2-2 pentium 4 N° de série: CZC63615S4			Ecole Alfred de Musset St Clément de la Place
CA046-2011	Déclassement	ISTIA	Ecran 17 N° de série: CNC628POG5			Ecole Alfred de Musset St Clément de la Place
CA046-2011	Déclassement	ISTIA	PC config B2-2 pentium 4 N° de série: CZC63615S0			Ecole Alfred de Musset St Clément de la Place
CA046-2011	Déclassement	ISTIA	Ecran 17 N° de série: CNC628PQQL			Ecole Alfred de Musset St Clément de la Place
CA046-2011	Déclassement	ISTIA	PC config B2-2 pentium 4 N° de série: CZC63615SJ			Ecole Alfred de Musset St Clément de la Place
CA046-2011	Déclassement	ISTIA	Ecran 17 N° de série: CNC628PQOS			Ecole Alfred de Musset St Clément de la Place
CA046-2011	Déclassement	ISTIA	PC config B2-2 pentium 4 N° de série: CZC63615SF			Ecole Alfred de Musset St Clément de la Place
CA046-2011	Déclassement	ISTIA	Ecran 17 N° de série: CNC628PPXP			Ecole Alfred de Musset St Clément de la Place
CA046-2011	Déclassement	ISTIA	PC config B2-2 pentium 4 N° de série: CZC63615SK			Ecole Alfred de Musset St Clément de la Place
CA046-2011	Déclassement	ISTIA	Ecran 17 N° de série: CNC628PQDD			Ecole Alfred de Musset St Clément de la Place
CA046-2011	Déclassement	ISTIA	PC config B2-2 pentium 4 N° de série: CZC63615SD			Ecole Alfred de Musset St Clément de la Place
CA046-2011	Déclassement	ISTIA	Ecran 17 N° de série: CNC628PQ99			Ecole Alfred de Musset St Clément de la Place
CA046-2011	Déclassement	ISTIA	PC config B2-2 pentium 4 N° de série: CZC63615SQ			Ecole Alfred de Musset St Clément de la Place
CA046-2011	Déclassement	ISTIA	Ecran 17 N° de série: CNC628PQ6W			Ecole Alfred de Musset St Clément de la Place
CA046-2011	Déclassement	ISTIA	PC config B2-2 pentium 4 N° de série: CZC63615SP			Ecole Alfred de Musset St Clément de la Place
CA046-2011	Déclassement	ISTIA	Ecran 17 N° de série: CNC628PPZO			Ecole Alfred de Musset St Clément de la Place
CA046-2011	Déclassement	ISTIA	PC config B2-2 pentium 4 N° de série: CZC63615S5			Ecole Alfred de Musset St Clément de la Place
CA046-2011	Déclassement	ISTIA	Ecran 17 N° de série: CNC628PQOK			Ecole Alfred de Musset St Clément de la Place

Point 10 – INFORMATION : DECISIONS PRISES PAR LE PRESIDENT PAR DELEGATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

CA046-2011	Déclassement	ISTIA	PC config B2-2 pentium 4 N° de série: CZC63615S6			Ecole Alfred de Musset St Clément de la Place
CA046-2011	Déclassement	ISTIA	Ecran 17 N° de série: CNC628PPXN			Ecole Alfred de Musset St Clément de la Place
CA046-2011	Déclassement	ISTIA	PC config B2-2 pentium 4 N° de série: CZC63615RZ			Ecole Charles Perrault Liré
CA046-2011	Déclassement	ISTIA	Ecran 17 N° de série: CNC628PQHS			Ecole Charles Perrault Liré
CA046-2011	Déclassement	ISTIA	PC config B2-2 pentium 4 N° de série: CZC63615S2			Ecole Charles Perrault Liré
CA046-2011	Déclassement	ISTIA	Ecran 17 N° de série: CNC628PQGS			Ecole Charles Perrault Liré
CA046-2011	Déclassement	ISTIA	PC config B2-2 pentium 4 N° de série: CZC63615SM			Ecole Charles Perrault Liré
CA046-2011	Déclassement	ISTIA	Ecran 17 N° de série: CNC628PQDZ			Ecole Charles Perrault Liré
CA046-2011	Déclassement	ISTIA	PC config B2-2 pentium 4 N° de série: CZC63615S7			Ecole Charles Perrault Liré
CA046-2011	Déclassement	ISTIA	Ecran 17 N° de série: CNC628PQQP			Ecole Charles Perrault Liré
CA046-2011	Déclassement	ISTIA	PC config B2-2 pentium 4 N° de série: CZC63615S1			Ecole Charles Perrault Liré
CA046-2011	Déclassement	ISTIA	Ecran 17 N° de série: CND629BJG			Ecole Charles Perrault Liré
CA046-2011	Déclassement	ISTIA	PC config B2-2 pentium 4 N° de série: CZC63615SN			Ecole Charles Perrault Liré
CA046-2011	Déclassement	ISTIA	Ecran 17 N° de série: CND62913HG			Ecole Charles Perrault Liré
CA046-2011	Déclassement	ISTIA	PC config B2-2 pentium 4 / 24 sécurité kensington N° de série: CZC63615SL			Ecole Charles Perrault Liré
CA046-2011	Déclassement	ISTIA	Ecran 17 N° de série: CNC628PQQV			Ecole Charles Perrault Liré