

PROCÈS-VERBAL

Conseil d'administration
9 Juillet 2020

*Approuvé le 5 novembre
2020*

Le Conseil d'administration s'est réuni le 9 juillet 2020, dans l'Amphithéâtre Bodin de la Faculté de droit, économie, gestion sous la présidence de Monsieur Christian ROBLÉDO.

ROBLÉDO Christian	Présent
AKIN Yahya Pasa	Présent
BARBELIVIEN Agnès	Excusée, a donné procuration à Monsieur CHRISTOFOL
BARD Christine	Excusée, a donné procuration à Monsieur LEMAIRE
BARILLÉ Régis	Présent
BARREAU Mihaela	Présente
BASLÉ Michel	Absent
BERTÉ Violaine	Excusée
BIOTEAU Emmanuel	Présent
BORDET Laurent	Présent
CHAUVET Clément	Présent
CHÉDOTEL Frédérique	Présente
CHEVASSUS-LOZZA Emmanuelle	Présente
CHRISTOFOL Hervé	Présent
CLÉNET Ronan (<i>suppléant : DUVAL Hugo</i>)	Excusé, a donné procuration Madame NGUYEN PHUONG
DANIEL Christophe	Présent
DELPECH Angèle (<i>suppléante : GRIMAUD Hortense</i>)	Excusée, a donné procuration à Monsieur ZAKRAJSEK
DROUET D'AUBIGNY Frédérique (<i>suppléante : GOUKASSOW Véronique</i>)	Absente
GAUMER Nathalie	Présente
GERAULT Laurent (<i>suppléant : JEANNETEAU Paul</i>)	Excusé
HINDRE François	Présent
JARDINAUD Chloë (<i>suppléante : BION Lily</i>)	Excusée, a donné procuration à Monsieur AKIN
LEFRANÇOIS Corinne	Présente
LELARGE Antoine	Absent
LEMAIRE Félicien	Présent
LOURTIS Michel	Excusé, a donné procuration à Monsieur ROBLÉDO
NGUYEN PHUONG Linh (<i>suppléante : BICHE Sarah</i>)	Présente
OGER Thierry	Présent
REY Anne	Présente
RICHARD Isabelle	Présente
SEGRETAIN Claudie	Présente
TAÏBI Aude Nuscia	Présente
ULLERN Anouk	Excusée, a donné procuration à Monsieur HINDRÉ

VINAY Aubeline	Présente
VINCENT Elsa	Présente
ZARKAJSEK Romain (suppléant : PAPIN Clément)	Présent

Membres invités de droit, présents

- Olivier AGNELY, Agent Comptable,
- Olivier HUISMAN, Directeur général des services
- Françoise PERES, Cheffe de division de la DESUP, Rectorat de Nantes (présente à distance)

Membres invités par le Président, présents:

- Camille BLIN, Vice-présidente étudiante
- Dominique CHABASSE, Directeur du SUMPPS
- Éric DELABAERE, Vice-président politique ressources humaines et dialogue social
- Samuel DELEPINE, Référent de l'UA pour la lutte contre le racisme et l'antisémitisme
- Nathalie DEBSKI, Vice-présidente transformation pédagogique
- Françoise GROLLEAU, Vice-présidente international
- Florence HARTHEISER, Directrice du SUMPPS au 1^{er} septembre 2020
- Anne-Sophie HOCQUET, Directrice de Cabinet
- Frédéric JOLY, Directeur des Ressources Humaines
- Christine MÉNARD, Directrice du SUIO IP
- François PANTIN, Directeur de l'I.A.E. Angers
- Alexandre PIETRINI, Directeur du SUAPS

Secrétariat de Séance :

- Cellule Institutionnelle - DAGJI

Ordre du jour :

1. Informations	1
1.1 Arrêtés d'accès aux locaux	1
1.2 Présentation des résultats de l'enquête égalité personnel	1
1.3. Présentation de la loi de programmation pluriannuelle de la recherche.....	4
2. Procès-verbal du CA	8
2.a Procès-verbal du CA du lundi 17 février 2020 – vote.....	8
2.b Procès-verbal du CA du jeudi 4 juin 2020 – vote	8
3. Plan de continuité d'activités COVID 19	9
3.1 Préparation de la rentrée – vote.....	9
4. Prospective et moyens	11
4.1 Modalités de versement des Bourses de mobilités Erasmus + aux personnels :	11
4.1 a Procédure de versement des bourses – vote	11
4.1 b Dispositif du complément – vote	11
4.2 Demande de subvention FEDER – Cellule CAP Europe	12
4.3 Adhésion 2020 à la Conférence des Présidents d'Université – vote	12
4.4 Adhésion 2020 à l'Agence de Mutualisation des Universités et Etablissements (AMUE) – vote	12
4.5 Modification de la délibération CA128-2019 du 19 décembre 2019 relative aux tarifs de la Formation Continue 2020-2021 – vote.....	13
4.6 Modification de la délibération CA072-2019 relative à l'attribution du chèque cadeau – vote.....	13
4.7 Prime exceptionnelle Covid - Décret n° 2020-570 du 14 mai 2020 – vote.....	14
5. Ressources Humaines	16
5.1 Référentiels enseignants et enseignants-chercheurs - année universitaire 2020-2021 – vote	16
5.2 Lignes Directrices de Gestion (LDG) : mobilité – vote	17
5.3 Modification de la délibération n° CA025-2020 relative au cadre du télétravail à l'Université d'Angers – vote.....	17
6. Enseignement et vie étudiante	18
6.1 Modification de la délibération CA 035-2020 du 7 mai 2020 relative au calendrier universitaire 2019-2020 – vote	18
6.2 Modification de la délibération CA 036-2020 du 7 mai 2020 relative au calendrier universitaire 2020-2021 – vote	19
6.3 Création du Diplôme d'Université « Stéatohépatite Dysmétabolique / NASH » – Faculté de Santé – vote.....	19
6.4 Bilan du mandat du Directeur du Service Universitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé (SUMPPS) – information	19
7. Affaires générales et statutaires	22
7.1. Co-pilote du sous-groupe relatif aux ressources humaines pour l'autoévaluation – information	22
7.2 Modification du règlement intérieur de l'Université d'Angers - Création de la cellule d'écoute et d'accompagnement des victimes de violences, discriminations et harcèlement (cellule VDH) – vote	23
8. Décisions prises par délégation du CA au Président	24

Monsieur ROBLÉDO ouvre la séance à 14h30. 31 membres sont présents ou représentés (36 membres en exercice, 24 membres présents, 7 procurations).

1. Informations

1.1 Arrêtés d'accès aux locaux

Monsieur ROBLÉDO précise qu'il a pris deux arrêtés encadrant l'accès aux locaux de l'Université d'Angers pour les usagers : l'arrêté n°2020-49 puis l'arrêté n°2020-54 (*cf. diaporama de séance en annexe*).

1.2 Présentation des résultats de l'enquête égalité personnel

Monsieur PIETRINI rappelle que la Commission égalité s'est réunie pendant quatre ans sous la présidence de Madame Anne-Sophie HOCQUET. Monsieur Yannick LECUYER a été chargé de mission égalité les deux premières années. Il a mis en œuvre les grandes lignes directrices qui ont été des sources d'inspiration pour la gouvernance en ce qui concerne l'égalité hommes femmes et la politique de lutte contre les discriminations, notamment à l'égard des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles et transgenres (LGBT). Différentes actions concrètes ont été organisées. L'objectif était de définir une politique générale pour participer à la lutte contre les discriminations. A la demande de Madame HOCQUET, Monsieur PIETRINI a accepté de prendre la succession de Monsieur LECUYER.

La Commission est devenue un lieu d'échanges très important, avec l'accueil de membres élus et de nombreux membres invités. 20 à 35 personnes pouvaient être présentes lors de ces réunions, chacun pouvant apporter son expertise, son éclairage, sa sensibilité.

Madame Emilie TRICOT a réalisé un travail de qualité de recensement, à partir d'une photographie nationale, des différents types de discriminations. La Commission a souhaité connaître le ressenti de la communauté universitaire de l'Université d'Angers avec la mise en place d'une enquête comportant des éléments quantitatifs et qualitatifs.

Monsieur DELEPINE, référent pour la lutte contre le racisme et l'antisémitisme, a apporté son expertise pour formaliser deux enquêtes. Une première enquête a été réalisée fin octobre, à l'attention du personnel et une seconde fin février, pour les étudiants. Monsieur PIETRINI espère pouvoir réaliser une communication globale à l'attention des membres de la communauté universitaire début octobre 2020.

Une période de tuilage est prévue entre l'ancienne et la nouvelle équipe de la Commission égalité.

Monsieur PIETRINI estime que la Commission égalité n'a pas assez de visibilité auprès des membres de la communauté universitaire. Il espère que des événements marquants pourront être organisés afin d'accroître cette visibilité. De récents classements nationaux accordent toutefois une bonne place à l'Université d'Angers pour son attention portée aux luttes contre les discriminations.

Il souhaite remercier Madame HOCQUET et Monsieur ROBLÉDO de la confiance qu'ils lui ont témoignée en lui proposant d'assurer le rôle de chargé de mission égalité.

Monsieur DELEPINE présente les résultats de l'enquête (*cf. diaporama de séance en annexe*).

Monsieur DELEPINE s'associe aux remerciements adressés au Président et à Madame HOCQUET. Il remercie également Monsieur PIETRINI et les membres de la Commission pour l'enquête réalisée et précise qu'elle a demandé un travail conséquent.

Il souhaite particulièrement remercier Madame Marion AMAND et Madame Laure PERCHEPIED qui se sont beaucoup investies dans la réalisation de cette enquête.

Monsieur DELEPINE présente les résultats de l'enquête réalisée auprès du personnel. L'infographie, qui va être le support de présentation principal de cette enquête, n'a pas encore été finalisée. Le rapport de 80 pages sera également disponible à la rentrée, à l'attention des membres de la communauté qui voudraient accéder au détail des résultats.

Il rappelle l'historique du questionnaire. A partir de mi-2019, les membres s'accordent sur l'établissement d'un questionnaire global et non pas thématique. Ce questionnaire a été soumis à un conseil scientifique.

Le questionnaire se présente en six parties :

- Partie A : Profil professionnel
- Partie B : Ressenti
- Partie C : Témoins de discriminations et/ou de violences
- Partie D : Victimes de discriminations et/ou de violences
- Partie E : Politique de l'Université
- Partie F : Renseignements sur la personne

716 personnels ont répondu à l'enquête, dont 72 vacataires, ce qui est un résultat très satisfaisant pour le personnel permanent. Les femmes BIATSS constituent la majeure partie des répondants (244) et sont légèrement surreprésentées. Les enseignants et enseignants-chercheurs sont sous-représentés dans les répondants.

Tous les pourcentages qui suivent sont établis sur la population des répondants.

6 répondants sur 10 considèrent que l'égalité de traitement est respectée. Cela est très satisfaisant car il est possible que les personnels qui n'ont pas répondu à l'enquête se sentent moins victimes de discrimination.

En matière de discrimination et d'inégalité, presque 45% des répondants mentionnent que, selon eux, le statut professionnel est le principal facteur d'inégalité ou de discrimination au sein de l'Université d'Angers. Des inégalités salariales, des pressions hiérarchiques, du harcèlement ont été rapportés, notamment par les femmes BIATSS.

32 % des répondants, soit 232 personnes, disent avoir été témoins au moins une fois de discrimination au sein de l'établissement. Beaucoup de contractuels s'estiment victimes de discrimination par rapport à leur statut.

71% des témoins d'abus de pouvoir sont des femmes.

17% des répondants disent avoir été au moins une fois victime de discrimination. Les femmes sont surreprésentées parmi les victimes.

50% des victimes n'ont pas réagi, 58% des victimes sont des personnels BIATSS.

80 personnes, soit 11% des répondants, estiment ne pas pouvoir déterminer si elles ont été ou non victimes de discrimination.

52 personnes disent avoir été témoins ou moins une fois d'un acte de racisme au cours de leur carrière.

70% considèrent invisibles ou très peu visibles les dispositifs mis en place par l'Université.

61% des répondants ne connaissent pas les recours juridiques à mobiliser en cas de discrimination. La Commission égalité réfléchit sur les recommandations pour améliorer cette communication.

Concernant l'enquête étudiante, un rapport a été remis par Madame Céline BERNARD, étudiante en Master de sociologie, à l'Université de Nantes.

L'origine étrangère réelle ou supposée est mise en exergue comme principal facteur de discrimination. Le racisme est inclus à l'intérieur de cette dénomination.

Par gain de temps, seuls les questionnaires complets ont été traités. Cela représente 10% des étudiants. La représentativité est donc assez faible. D'autres statistiques ressortent de cette enquête, notamment l'origine sociale, et seront portés à la connaissance des membres de la communauté à la rentrée.

Monsieur PIETRINI rappelle que les recommandations issues du travail collégial de la Commission ont été portées à la connaissance des administrateurs et sont notamment communiquées à Madame RICHARD, en tant que Vice-présidente du Conseil d'administration en charge de l'égalité, et de Monsieur David NIGET qui sera le nouveau chargé de mission égalité.

Des éléments mis en forme seront communiqués à l'ensemble de la communauté à la rentrée.

Monsieur ROBLÉDO se réjouit de la réalisation de cette enquête qui permet d'identifier les problèmes. Les résultats vont permettre de définir les axes de travail de la Commission. Il note que cette enquête a été menée avec une grande rigueur scientifique. Ces éléments feront notamment partie de la feuille de route de Madame RICHARD.

Madame RICHARD précise que les commissions égalité, ancienne version et nouvelle version, ont coexisté ces derniers mois afin d'assurer une transition la plus fluide possible. Un plan d'égalité professionnelle homme femme doit être produit d'ici le 31 décembre 2020.

Madame RICHARD demande si l'analyse réalisée permet de dégager un sous-ensemble de questions qui pourraient être réadministrées dans un an et utilisées comme indicateur d'impact d'une politique.

Monsieur DELEPINE répond que la problématique du racisme dans les universités françaises devient prégnante. Cela est notable dans l'enquête des étudiants et constitue un indicateur qui relève d'un enjeu national.

Une réflexion spécifique devra également être menée sur le statut professionnel. Ces deux axes ne doivent pas faire oublier les autres discriminations mises en évidence.

Monsieur DELABAERE propose que l'enquête soit élargie en dehors du cadre universitaire, notamment à tous les lieux de stage des étudiants. Monsieur DELEPINE précise que les

réponses des étudiants mentionnent des situations de discrimination rencontrées sur les lieux de stage.

Madame CHÉDOTEL propose d'établir un comparatif avec les autres universités Françaises, en s'inspirant de ce qui a été réalisé. Monsieur DELEPINE abonde en ce sens. Madame HOCQUET avait communiqué la trame de ce qui avait été élaboré par l'Université de Bordeaux. L'Université d'Angers s'est inspirée de leur enquête. La majorité des universités ont déjà réalisé ce même type d'enquêtes, ou sont sur le point de le faire.

Madame CHEVASSUS LOZZA précise que l'INRAE dispose également d'un Vice-président égalité. Une enquête de même type a été proposée. Des échanges pourraient être intéressants à mener entre les deux structures.

Monsieur PIETRINI le confirme. La Commission a régulièrement fait appel à des personnalités extérieures, des experts. Les recommandations incitent à renforcer les échanges entre référents.

Monsieur ROBLÉDO remercie Monsieur PIETRINI et Monsieur DELEPINE. Il remercie également Madame HOCQUET d'avoir contribué à faire exister cette Commission au cours des quatre dernières années.

1.3. Présentation de la loi de programmation pluriannuelle de la recherche

Monsieur ROBLÉDO rappelle que le Conseil d'administration du 12 mars 2020 avait déposé une motion concernant ce projet de loi, mettant en exergue un certain nombre de risques pour l'Université d'Angers.

Des éléments plus précis ont été communiqués par le Ministère depuis cette date (*cf. diaporama de séance en annexe*).

Le projet de loi répond à un certain nombre d'objectifs macro-économiques. Un amendement propose de consacrer 3% du PIB à la recherche publique et privée. L'objectif est d'agir sur un certain nombre de faits mis en avant dans un rapport concernant le manque d'attractivité des carrières scientifiques et sur le constat d'une baisse des moyens alloués à la recherche.

Des efforts sont envisagés pour rééquilibrer et revaloriser les primes versées dans l'enseignement supérieur. Le rééquilibrage vise la différence entre les primes versées dans les Universités et celles versées dans les établissements publics à caractère scientifique et technologique (EPST).

Un engagement est formalisé pour augmenter les salaires d'embauche des jeunes maîtres de conférences ou chargés de recherche. Il est également prévu une revalorisation des contrats doctoraux et une refonte des régimes indemnitaires avec une revalorisation en perspective.

Les crédits sont envisagés sur le programme 150 qui concerne uniquement les universités. La grande majorité des moyens supplémentaires concernent l'augmentation et la revalorisation salariale, sur tout le spectre de la grille salariale à l'Université.

La Ministre a annoncé un effet immédiat de 121 millions d'euros en 2021, 26 millions réservés à la revalorisation salariale des jeunes recrutés et 90 millions pour les autres maîtres de conférences, chargés de recherche, professeurs et directeurs de recherche. Un effort important devrait également être consenti pour le personnel BIATSS de catégorie C.

A l'horizon 2027, 600 millions d'euros seraient mobilisés, avec une augmentation moyenne de 8000 euros par an pour les professeurs et les directeurs de recherche et de 6000 euros par an pour les maîtres de conférences et chargés de recherche.

Ces augmentations seront inscrites dans la dotation de l'établissement. Il conviendra de déterminer si la dotation inclura l'augmentation de tous les contrats doctoraux financés sur le budget de l'établissement ou uniquement les contrats doctoraux dits "ministériels". Monsieur ROBLÉDO ignore quelles seront les marges de manœuvre pour les contrats doctoraux bénéficiant d'un soutien externe, si par exemple les collectivités qui financent des contrats doctoraux seront également sollicitées pour participer à cette augmentation.

Concernant les recrutements, il est prévu que le flux entre les recrutements entrants et les recrutements sortants soit positif avec davantage de recrutements organisés que de départs à la retraite. Sur les 10 ans à venir, il est envisagé une augmentation de 5200 emplois sous plafond état.

Le plafond d'emplois reste toutefois à définir, aucune précision n'est mentionnée concernant le financement qui serait associé à ces augmentations de plafond d'emplois.

Il est également envisagé la création de chaires juniors qui consistent à recruter un personnel docteur pour l'accompagner au cours d'un contrat à durée déterminée d'une durée maximale de 6 ans, avant qu'il ne puisse éventuellement être recruté professeur ou directeur de recherche (dans un EPST).

Ce système s'accompagne également du financement d'un environnement recherche (recrutement de doctorant, post-doctorant, matériel etc....).

Certains collègues maîtres de conférences, en attente de promotions depuis de nombreuses années, pourraient s'émouvoir de ce nouveau type de contrats.

Si l'établissement fait le choix d'activer une chaire junior, une promotion supplémentaire de maître de conférences pour devenir professeur sera alors possible.

Les CDI sur missions spécifiques ou scientifiques permettent la mise en place d'un nouveau contrat de travail, en cohérence avec la durée du programme de recherche correspondant.

Le nombre de contrats doctoraux devrait également être plus important. L'objectif serait que tous les doctorants obtiennent un financement pour réaliser leur thèse.

L'objectif est également une augmentation des conventions industrielles de formation par la recherche (CIFRE) de 50%.

Il manque des précisions concernant la vie des laboratoires. Un certain nombre d'articles concernent la simplification des dispositifs de gestion, notamment pour l'encadrement des laboratoires pluri-tutelles. Un groupe de travail devrait mettre en place les contours. La composition du groupe de travail reste à définir.

Une augmentation des délégations et CRCT est prévue en ciblant particulièrement les disciplines SHS. Les volumes, principes et quotas restent à définir.

Une augmentation des possibilités d'intégrer l'Institut universitaire de France est envisagée.

Monsieur ROBLÉDO estime que le dispositif réinjecte dans la recherche publique des moyens substantiels.

Ces moyens substantiels seront toutefois consentis dans le cadre d'appels à projets. Deux principes sont consacrés : une augmentation du taux de succès aux projets de l'agence nationale de la recherche (ANR) et une augmentation substantielle du préciput.

Monsieur ROBLÉDO précise que les signes + mentionnés dans le tableau (*présenté diapositive 11 du diaporama de séance*) ne constituent pas des additions par rapport à l'année qui précède mais par rapport à l'année 2020.

Une étude montre que ces moyens supplémentaires ne seront pas uniquement consentis aux universités les plus importantes en termes de taille.

Cette étude montre que l'Université d'Angers obtiendrait, si son volume de contrats ANR reste identique, 3 à 4 millions supplémentaires par le mécanisme de préciput, soit 15 à 20% de son budget de fonctionnement.

Concernant le lien entre sciences et société, un certain nombre de dispositifs et d'appels à projets sont envisagés concernant la science ouverte et la science participative. La loi ne définit pas les modalités précises.

Au niveau de l'innovation, des moyens supplémentaires seront envisagés pour la maturation. Il n'est pas précisé si ces moyens supplémentaires passeront par les sociétés d'accélération du transfert de technologies (SATT).

Il est prévu la labellisation de 15 pôles universitaires d'innovation. Cela nécessitera des précisions concernant notamment les périmètres qui seront retenus et qui pourraient être ceux des SATT, qui sont au nombre de 13.

Il est prévu la création d'un nouveau type de conventions, les conventions industrielles de mobilité en entreprise des chercheurs. Il s'agit du même dispositif que le CIFRE, appliqué aux enseignants-chercheurs et aux chercheurs. Ces mécanismes supposent une accélération du traitement des dossiers par l'association nationale de la recherche et de la technologie (ANRT) fonctionne, le processus des dossiers étant parfois très long.

En conclusion, les moyens supplémentaires sont divisés en trois programmes :

- le 172, dévolu à la recherche et notamment aux EPST qui inclut les moyens supplémentaires de l'ANR,
- le 150 pour les universités. Les sommes prévues dans ce programme concernent pour l'essentiel la revalorisation salariale et les nouveaux dispositifs de recrutement. Une petite partie est consacrée au dialogue stratégique de gestion et une autre partie aux contrats quinquennaux passés entre les établissements et le Ministère.
- le dernier programme se rapporte à la recherche spatiale.

Monsieur ROBLÉDO précise que cette loi est véritablement destinée à la valorisation de la recherche. Il ne s'agit pas d'une loi qui permette de cibler directement des moyens supplémentaires pour les universités, particulièrement dans leur rôle de formation. Ces moyens restent attribués annuellement dans le cadre de la loi de finances.

Monsieur CHRISTOFOL estime que la Ministre met régulièrement en avant l'effort consenti pour la recherche. Le montant de 25 milliards d'euros annoncé représente un effort étalé sur 10 ans. Or le Gouvernement ne peut réellement s'engager que sur les années 2021 et 2022.

pour lesquelles les augmentations proposées sont faibles, les sommes les plus significatives ne sont prévues que par la suite.

D'autre part, l'ambition de ce projet de loi est de porter la recherche Française à 3% du PIB, dont 1% pour la recherche publique.

Dans l'étude d'impact fournie avec ce projet, aucun scénario d'évolution du PIB n'est prévu. Avec la crise sanitaire, le PIB va chuter de 11%. Il ne sera pas possible d'atteindre 3% du PIB consacré à la recherche en 2030. L'ensemble des Comités techniques consultés, le CNESER, l'Académie des Sciences, la CPCNU sont unanimes sur ce sujet.

Par ailleurs, les financements consentis s'accompagnent très souvent d'une réforme structurelle avec des contreparties. Les statuts seront dévalorisés, avec une augmentation de la précarité, une augmentation du financement sur appels à projets, le recul de l'âge de départ à la retraite possible jusqu'à 78 ans pour certains professeurs d'université qui le souhaiteraient. Le texte accentue la porosité entre le public et le privé, entraînant ainsi un risque de multiplication des conflits d'intérêts.

Monsieur CHRISTOFOL constate la possibilité de faire des contrats doctoraux de droit privé. Les entreprises pourront contacter directement des écoles doctorales, en se passant du directeur de thèse et du directeur de laboratoire pour délivrer des diplômes de doctorat.

La SNESUP estime qu'il s'agit d'un projet dangereux qui donne simplement quelques possibilités d'augmentations. Il est néanmoins difficile de se faire des illusions sur les augmentations de salaire. Le personnel a perdu 15% de salaire sur les dernières années. Il ne sera pas possible de rattraper ce retard.

La Ministre veut présenter ce projet de loi en Conseil des ministres du 15 juillet 2020. En réalité, cette loi ne présente aucun caractère d'urgence selon Monsieur CHRISTOFOL, compte-tenu des engagements prévus pour le budget 2021 qui peuvent très bien être pris sans cette loi de programmation pluriannuelle.

Il estime que d'autres éléments ont une priorité supérieure. La France compte 100 000 bacheliers supplémentaires cette année par rapport aux années précédentes. Il se demande ce qui peut être proposé pour réussir la rentrée 2020 et permettre l'intégration de ces futurs étudiants au sein des universités ou écoles, dans un contexte de crise sanitaire latente. Aucune loi de finances rectificative n'abonde le budget de l'enseignement supérieur.

La FSU s'est prononcé contre ce projet de loi. L'organisation syndicale n'était pas la seule à se prononcer contre ce projet de loi. Le CESE, le CTMESER et le CTU ont rendu un avis très sévère en estimant que le Ministère voulait « soigner la recherche avec les mécanismes qui l'avaient dégradée ».

Madame TAÏBI note que la Ministre a bien précisé qu'il s'agissait d'une loi sur la recherche et non pas sur l'enseignement supérieur. Elle regrette la déconnexion entre ces 2 domaines. Elle estime que c'est un danger important de cette loi.

Monsieur BARILLE estime également que cette loi présente un danger sur le long terme. Toutes les sociétés savantes ont émis un avis négatif sur le projet de loi.

Cette loi va accentuer l'importance de l'ANR, avec le principe de travail par projets. Cela ne permet pas d'obtenir des financements sur du long terme. L'ANR va décider du devenir de la recherche. L'ensemble des enseignants-chercheurs souhaiteraient que ce système s'arrête.

Il estime par ailleurs délicat la formalisation d'un dispositif permettant aux enseignants-chercheurs de passer par l'entreprise, notamment pour des disciplines comme la pharmacie ou la médecine. Cela risque de générer d'importants conflits d'intérêts.

Les chaires junior vont de plus introduire une compétition supplémentaire. La recherche devrait au contraire favoriser davantage d'interdisciplinarité, de travail en commun.

Monsieur ROBLÉDO ne souhaite pas apparaître comme un défenseur de cette loi. Il estime qu'elle présente néanmoins quelques avantages. Il rappelle que la compétition existe déjà entre les enseignants-chercheurs. Peu de postes de professeurs sont proposés par rapport au nombre de maîtres de conférences qui pourraient prétendre à une promotion. Les chaires junior peuvent être considérées comme un passe-droit, mais ne vont pas davantage exacerber cette compétition.

L'Université dispose de peu de moyens. Les perspectives d'en disposer un peu plus ne peuvent être que positives, tout comme les revalorisations salariales annoncées.

Il estime en revanche que la déconnexion de l'enseignement et de la recherche n'est pas une avancée. Cibler les moyens sur la recherche peut engendrer des effets néfastes dans l'équilibre global de fonctionnement d'un établissement. Cela peut également revenir à créer deux catégories d'enseignants-chercheurs : ceux qui apportent des ressources spécifiques via des succès à des appels à projets, et ceux qui vont se concentrer sur la pédagogie en donnant beaucoup de cours.

Le défi de l'Université est de continuer à trouver un équilibre entre l'enseignement et la recherche.

Monsieur ROBLÉDO estime en revanche que l'augmentation de la rémunération de base permettra aux nouveaux arrivants de consacrer plus de temps à la recherche et non pas à la réalisation d'heures complémentaires pour augmenter cette rémunération.

L'Université d'Angers a échangé avec la DGESIP et le cabinet de la ministre pour négocier un rattrapage de ses moyens sur une base pluriannuelle. Une écoute favorable a été obtenue en mars, mais des modalités précises pour ce rattrapage doivent maintenant être définies.

Madame CHEVASSUS LOZZA, représentante de l'INRAE, juge les échanges très intéressants, notamment au niveau des craintes qui peuvent être observées sur la séparation entre l'enseignement et la recherche. Elle estime qu'il est important que les organismes de recherche entendent ce type de réflexions. Elle note que la loi va permettre la revalorisation des carrières au démarrage. Elle espère que cela permettra de renouveler l'attractivité des carrières des enseignants-chercheurs et des chercheurs. Il est par exemple actuellement très difficile de recruter des chercheurs à l'INRAE en Région Parisienne, compte-tenu de salaires trop faibles en début de carrière.

2. Procès-verbal du CA

2.a Procès-verbal du CA du lundi 17 février 2020 – vote

Le procès-verbal est approuvé.

Cette décision est adoptée à l'unanimité avec 31 voix pour.

2.b Procès-verbal du CA du jeudi 4 juin 2020 – vote

Monsieur ROBLÉDO précise que l'approbation du procès-verbal du CA du jeudi 4 juin 2020 est reportée au Conseil d'administration du 24 septembre 2020.

3. Plan de continuité d'activités COVID 19

3.1 Préparation de la rentrée – vote

Monsieur ROBLÉDO rappelle que ce plan de continuité d'activités, en ce qui concerne la préparation de la rentrée, avait été présenté aux administrateurs le 4 juin 2020 pour information.

Le document soumis au vote présente peu d'évolutions depuis le 4 juin 2020.

Il a été présenté dans différentes instances de l'établissement :

- au CHSCT le 16 juin 2020,
- pour avis au Cgouv élargi le 23 juin 2020,
- adopté à l'unanimité au Conseil Académique du 2 juillet 2020,
- adopté à la majorité au CT du 8 juillet 2020 avec 7 voix pour et 2 abstentions,
- adopté à la majorité au CSCHT du 8 juillet 2020 avec 12 voix pour et 2 abstentions.

Madame RICHARD précise que la seule évolution est la précision de la règle de distanciation physique : 1 mètre de distance ou, si impossibilité, port du masque.

Cela permet à la fois d'indiquer que le port du masque est obligatoire lors des déplacements et de pouvoir organiser des travaux pratiques en petits groupes, ces travaux pratiques ne pouvant pas être organisés en distanciel.

Ce document a vocation à être diffusé à l'ensemble du personnel. Il deviendrait alors définitif jusqu'à ce que la situation sanitaire évolue.

La DGESIP est en train de finaliser la circulaire relative à la préparation de la rentrée.

Monsieur CHAUVET précise que si la circulaire est plus permissive que ce qui est mentionné dans le plan proposé par l'Université, il sera nécessaire de le réviser. Le mètre de distance mentionné dans ce plan n'est, par exemple, pas observé dans les cinémas ou dans les trains. Monsieur ROBLÉDO répond que la gouvernance a eu un échange avec Madame AMMIRATI, conseillère « santé » auprès de la Ministre. Il est actuellement envisagé 1 mètre de distance ou le port du masque si cette distance ne peut être observée.

Monsieur ROBLÉDO réitère des propos déjà formulés : il n'est pas possible d'envisager l'accueil de 600 étudiants dans un amphithéâtre de 600 places, même si les étudiants portent un masque et même si la circulaire devait le permettre.

Dans la pratique, les personnes ont vite tendance à ne pas conserver le masque, les règles sanitaires ne sont alors plus du tout respectées.

Monsieur CHAUVET demande s'il faut respecter 1 mètre circulaire ou 1 mètre latéral, le document ne le précisant pas. Monsieur ROBLÉDO répond qu'il s'agit d'1 mètre latéral.

Madame RICHARD répond que l'option retenue est de fixer une règle relativement générale et de faire confiance aux enseignants, aux responsables de département, aux directeurs de composante, avec l'aide des services de la Direction de la prévention et de la sécurité, pour proposer une jauge raisonnable des salles. Une affiche positionnée sur chaque salle devra mentionner sa capacité d'accueil.

Monsieur CHRISTOFOL précise que l'état d'urgence sanitaire s'arrête le 10 juillet 2020. Il se demande quelle sera l'autorité chargée de déterminer la durée des dispositifs actuellement proposés. Madame RICHARD répond qu'aucune autorité n'est actuellement en mesure de répondre à un questionnement aussi précis.

La rentrée s'organise jusqu'aux vacances d'hiver avec les informations dont l'Université dispose. Il est possible qu'un autre plan de continuité d'activités soit voté en septembre en raison de l'évolution de la crise sanitaire.

Il est toutefois nécessaire de prendre les mesures qui s'imposent pour la rentrée, et ne pas envisager de remplir les amphithéâtres en tenant compte de leur capacité d'accueil maximale.

Monsieur DANIEL prend l'exemple de l'Amphithéâtre Bodin qui a une capacité d'accueil de 500 places. Il demande s'il pourrait être possible d'accueillir 250 étudiants. Monsieur ROBLÉDO répond qu'il n'a pas été défini de jauge quantitative maximale d'une manière absolue. Le Gouvernement pourrait envisager une capacité maximale d'accueil de personnes dans un espace clos, quelle que soit la taille de l'espace considéré. Il est actuellement demandé que le mètre de distance latéral entre les étudiants soit bien observé, sans imposer le port du masque.

Madame RICHARD répond qu'il n'est pas possible de communiquer des consignes si précises sans garantir qu'elles ne seront pas modifiées.

Le Plan de continuité d'activité COVID 19 – préparation de la rentrée - est approuvé. Cette décision est adoptée à l'unanimité avec 31 voix pour.

(post conseil d'administration du 9 juillet : l'évolution de la situation sanitaire et des recommandations a conduit le président à prendre le 17 août un arrêté rendant obligatoire le port du masque dans les espaces intérieurs et extérieurs de l'Université).

Monsieur ROBLÉDO fait un aparté pour préciser qu'à l'occasion de la crise sanitaire, de l'enseignement à distance et de la possibilité d'un éventuel reconfinement, plusieurs enseignants-chercheurs se sont interrogés quant à la politique d'accompagnement de l'établissement au regard du droit d'auteur.

Le Conseil d'administration du 25 avril 2019 avait approuvé la politique relative au droit d'auteur des enseignants et enseignants-chercheurs. Cette politique permettait d'encadrer le droit d'auteur sur les productions intellectuelles mises à disposition par exemple sur l'espace numérique de travail. Etaient principalement concernés les enseignants et enseignants-chercheurs qui bénéficiaient des services d'Ingénierie du Lab'UA pour les accompagner dans la production de ces supports pédagogiques. Les éléments contenus dans cette politique ne répondent toutefois pas aux inquiétudes actuelles des collègues.

Un groupe de travail va être mis en place à compter du 24 août 2020, de manière à présenter un document finalisé qui pourrait éventuellement revêtir la forme d'une charte. Ce document pourrait être présenté au Conseil d'administration du 24 septembre 2020. Ce document sera présenté au préalable lors du Comité technique du 23 septembre 2020.

Madame DEBSKI reconnaît que la politique des droits d'auteur qui avait été définie n'est pas assez visible. Cette politique a été repositionnée dans l'espace Moodle au sein de l'onglet « création de ressources pour les étudiants ». Madame DEBSKI invite les enseignants à consulter la foire aux questions qui précise ce qui avait été relevé à l'époque par le groupe de travail constitué de 5 enseignants-chercheurs et de 8 personnels BIATSS. Deux juristes faisaient partie de ce groupe de travail : Monsieur Antoine BEGUIN, MCF en droit public qui dispense une formation sur les droits d'auteur à l'Université d'Angers, et Monsieur François AUZANNE, responsable du service juridique de l'établissement. Elle invite les enseignants à alimenter cette foire aux questions.

La crise COVID va permettre de franchir une seconde étape. Il conviendra de déterminer comment ce prochain groupe de travail pourrait être constitué. Elle invite les administrateurs intéressés à faire part de leur candidature.

Madame TAÏBI précise qu'elle a consulté le document de cadrage. Avec plusieurs de ses collègues, dont certains membres des syndicats, elle a confronté ce document aux situations qui ont pu être rencontrées durant la crise COVID. Elle estime que ce document n'est pas toujours adapté et nécessite d'autres précisions sur le plan juridique. Le groupe de travail devra à nouveau bénéficier de l'appui de juristes afin d'éclaircir différents points. La rédaction lui semble actuellement dangereuse. Elle estime que le document proposé doit être réécrit et la discussion préalable élargie à une majorité de personnels.

4. Prospective et moyens

4.1 Modalités de versement des Bourses de mobilités Erasmus + aux personnels

Madame Françoise GROLLEAU précise qu'il est de nouveau possible de circuler dans les pays européens, ainsi que dans une liste de pays hors de l'Europe. Elle ajoute que l'Université d'Angers accepte d'accueillir des étudiants étrangers à la rentrée prochaine.

4.1 a Procédure de versement des bourses – vote

Madame GROLLEAU précise que le pôle de mobilité sortante est en charge des fonds dédiés à la mobilité. Cette année (2019-2020), le budget s'élève à 803 000 euros pour les fonds européens dédiés à la mobilité des étudiants et du personnel. 94% du budget est destiné aux étudiants pour financer leur mobilité à des fins d'études et de stage, 6% est consacré à la mobilité des personnels enseignants et BIATSS.

Il est demandé aux administrateurs de valider une modification de la procédure de distribution de ces fonds. Le personnel a en effet parfois la possibilité de trouver des déplacements à moindre coût en comparaison avec ce qui est proposé par l'agence de voyage. Cela nécessite la réalisation d'un ordre de mission sans frais. Le personnel doit ensuite se renseigner sur les assurances à contracter. Dans ce cadre, la Direction de l'International versera directement l'allocation Erasmus + aux candidats à la mobilité. Cela revient à accorder une liberté aux agents pour organiser leur voyage comme ils le désirent. Actuellement, la Direction de l'International se charge des réservations et pourrait continuer à le faire si le personnel préfère conserver ce service.

La procédure de versement des bourses mobilités Erasmus + au personnel, consistant à permettre la possibilité d'une réservation directe du voyage par le participant sans passer par l'agence de voyage, est approuvée.

Cette décision est adoptée à l'unanimité avec 31 voix pour.

4.1 b Dispositif du complément – vote

Madame GROLLEAU précise que les bourses représentent un montant assez faible, eu égard aux frais engagés pour payer les transports et les nuitées, notamment dans certains pays. Un complément est proposé de 70€/nuit pour 5 nuits maximum sur justificatif d'hébergement. L'objectif est le soutien de la mobilité des personnels, qui partent notamment rencontrer les partenaires de l'Université en Europe. Cette pratique est déjà en vigueur mais elle n'avait jamais fait l'objet d'un vote par les administrateurs.

Monsieur ROBLÉDO demande si l'agent doit rembourser l'Université dans l'éventualité où le montant effectivement déboursé était plus faible. Madame GROLLEAU répond par la négative.

Il s'agit d'un forfait mais il est néanmoins nécessaire de fournir des justificatifs de son hébergement.

Madame BARREAU demande si ce montant est unique, quel que soit le pays. Madame GROLLEAU répond par l'affirmative. Le budget accordé pour ce complément de versement est de 10 000 euros.

Le complément versé par l'Université d'Angers de 70€ par nuit, pour 5 nuits maximum, sous réserve de production de justificatif, est approuvé.

Cette décision est adoptée à l'unanimité avec 31 voix pour.

4.2 Demande de subvention FEDER – Cellule CAP Europe

Madame GROLLEAU précise qu'à chaque fois qu'une subvention FEDER est demandée à la Commission européenne, l'avis du Conseil d'administration doit être joint au dossier qui sera instruit par la Région.

Le projet est porté par l'Université d'Angers qui coordonne le réseau des ingénieurs projets Européens pour les Universités du Mans et de Nantes. La subvention FEDER sera ensuite transmise aux trois établissements.

CAP Europe apporte un appui pour mieux formuler les candidatures et faciliter l'accès aux financements européens.

Les dépenses prévisionnelles sont couvertes d'une part par la subvention FEDER d'un montant prévisionnel à hauteur de 291 563€, soit 50% des dépenses, et d'autre part par la Région, les 3 universités (masse salariale établissement) et Végépolys pour une contribution globale de 294 190€ soit 50% des dépenses.

La demande de subvention FEDER – Cellule CAP Europe est approuvée.

Cette décision est adoptée à l'unanimité avec 31 voix pour.

4.3 Adhésion 2020 à la Conférence des Présidents d'Université – vote

Monsieur ROBLÉDO précise que les adhésions supérieures au montant de 10 000 € doivent être soumises à l'approbation des membres du Conseil d'administration.

L'adhésion, d'un montant de 20 000 €, est approuvée.

Cette décision est adoptée à l'unanimité avec 31 voix pour.

4.4 Adhésion 2020 à l'Agence de Mutualisation des Universités et Etablissements (AMUE) – vote

Monsieur ROBLÉDO précise que l'AMUE est un Groupement d'intérêt public qui offre des services mutualisés aux établissements de l'enseignement supérieur. Elle édite également une offre de logiciels de gestion (SIFAC, Harpège, APOGEE et les outils qui vont leur succéder).

L'adhésion, d'un montant de 20 536€ pour l'année 2020, est approuvée.

Cette décision est adoptée à la majorité avec 30 voix pour et 1 abstention.

4.5 Modification de la délibération CA128-2019 du 19 décembre 2019 relative aux tarifs de la Formation Continue 2020-2021 – vote

4.5 a l'exonération des droits d'inscription ministériels pour des formations continues (DU et DIU)

Madame RICHARD précise que les modifications sont proposées par la Faculté de Santé. La première demande concerne des étudiants inscrits à des DU et des DIU dont les formations en présentiel n'ont pas pu se tenir pour certains modules. Les personnes concernées seraient alors autorisées à se réinscrire l'année prochaine sans frais supplémentaires. 30 stagiaires sont concernés pour une exonération de 5100 euros.

L'exonération des droits d'inscription ministériels pour des formations continues (DU et DIU) reportées en 2021 suite à la crise sanitaire est approuvée.
Cette décision est adoptée à l'unanimité avec 31 voix pour.

4.5 b dispense de frais d'inscription - Partenariat avec le Ministère des Armées

Madame RICHARD précise que la Faculté de santé demande également la dispense de frais d'inscription chaque année pour trois personnels du Ministère des Armées, dans le cadre d'une convention établie entre l'Université et le Centre de formation au secourisme et au sauvetage au combat, de l'école des fusillés marins de Lorient. Il s'agit du principal organisme de formation qui forme les opérateurs premiers secours de combat. 5 étudiants de la Faculté de santé participeront à ces formations à Lorient gracieusement. En contrepartie, trois formateurs de Lorient seront inscrits à l'attestation universitaire « Formation simulation en santé » à titre gracieux également.

La dispense de frais d'inscription chaque année pour trois personnels du Ministère des Armées concernant l'attestation universitaire « Formation simulation en santé » est approuvée.
Cette décision est adoptée à l'unanimité avec 31 voix pour.

4.6 Modification de la délibération CA072-2019 relative à l'attribution du chèque cadeau – vote

Monsieur BORDET précise que ce dispositif est déployé pour la quatrième année. Il s'inscrit dans un type d'action sociale à destination du personnel.

630 personnels ont activé le chèque cadeau en 2017, 850 en 2018 et la barre des 930 avait été dépassée en 2019. Il est possible d'envisager qu'environ 1 000 personnels seront concernés par ce dispositif à la rentrée prochaine.

150 personnes activent le chèque sport pour l'adhésion au SUAPS et 150 personnes les chèques cadeaux culture. Ce sont les catégories qui rencontrent le plus de succès auprès du personnel.

Il sera proposé à compter de la rentrée prochaine de pouvoir utiliser ce chèque cadeau dans le cadre de la participation à l'atelier théâtre. Cela répond à la demande de plusieurs personnels.

En résumé il est proposé que chaque personnel puisse bénéficier, après inscription auprès de la Direction de la culture et des initiatives, d'un chèque de 30€ permettant :

- l'adhésion au SUAPS
- l'achat de places avec les partenaires culturels
- le versement au porte-monnaie virtuel UAvantage
- la participation à l'atelier théâtre
- l'octroi de chèques cadeaux

La modification de la délibération est approuvée.

Cette décision est adoptée à l'unanimité avec 31 voix pour.

4.7 Prime exceptionnelle Covid - Décret n° 2020-570 du 14 mai 2020 – vote

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

Il précise que le décret n° 2020-570 du 14 mai 2020 ouvre la possibilité du versement d'une prime exceptionnelle à certains agents civils et militaires de la fonction publique de l'Etat soumis à des sujétions exceptionnelles pour assurer la continuité des services publics dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire déclaré pour faire face à l'épidémie de covid-19.

Toutes les administrations peuvent bénéficier de ce dispositif. Pour les établissements d'enseignement supérieur, cette prime peut être versée à 5% des agents de l'établissement, quelle que soit leur catégorie ou leur statut.

Cette prime peut avoir trois taux : 1000 €, 660€ ou 330€. Elle peut être versée suivant des critères mesurables et objectivables (*cf. circulaire du 26 juin 2020*).

87 personnes pourraient potentiellement être concernées à l'Université d'Angers, ce qui représente le versement de 17 primes de 1000€, 35 primes de 660 € et 35 primes de 330€. Il est particulièrement complexe de fixer les critères pour identifier les agents concernés et d'introduire une hiérarchisation parmi ces personnes au vu du montant des primes.

Il est interdit de distribuer une somme autre que les trois montants définis. L'Université a fait le choix d'accepter cette prime et d'attribuer 156 primes au taux unique de 330 €, ce qui représente environ 9% des personnels. Il convient d'identifier les personnels concernés, ce qui représente une tâche complexe.

Le processus envisagé par l'Université est de demander à chaque directeur de composante, de service commun et de service central de transmettre une liste de personnes identifiées comme ayant fourni un investissement particulièrement conséquent, justifiant le versement de cette prime.

La circulaire précise que la décision finale appartiendra au président. Une circulaire de la DGEFIP, parue ce même jour, demande que le principe de l'attribution d'une prime soit voté au Conseil d'administration. Il a ensuite été indiqué que le vote en Conseil d'administration n'était plus nécessaire. Monsieur ROBLÉDO a néanmoins souhaité maintenir ce point à l'ordre du jour du Conseil d'administration.

Les élus du CT et du CHSCT se sont plutôt prononcés de façon défavorable à l'attribution de cette prime car ils sont défavorables à son principe. Ils ne se sont pas prononcés contre le processus envisagé par l'Université.

Monsieur ROBLÉDO précise que la liste des potentiels bénéficiaires devra être transmises par les différentes directions citées précédemment à la Direction générale des services, au plus tard le 24 août 2020. Le dispositif sera définitivement clôturé à la fin du mois de septembre.

Monsieur CHRISTOFOL rappelle que le Ministère a écrit une lettre pour remercier le personnel d'avoir assuré la continuité du service public d'enseignement supérieur et de recherche pendant cette crise sanitaire. Il regrette que, *in fine*, seuls 5% des personnels soient reconnus comme méritants. La période a été particulièrement éprouvante pour tous. Le Gouvernement applique les mêmes principes pour les soignants, ce qu'il juge désastreux. Symboliquement, il trouve ces propositions déplacées et maladroites. Cela participe à l'individualisation des

rémunérations qui instaure une mise en concurrence et casse les collectifs. Pour ces raisons, il votera contre ce dispositif.

Madame SEGRETAIN demande comment sera opérée la division entre les composantes. Monsieur ROBLÉDO répond que les composantes ne sont pas les seules concernées. Sont également concernés l'ensemble des services et directions de l'Université. Il ajoute qu'il aurait pu être décidé de ne verser la prime qu'à certains services, directions ou composantes. Cela n'apparaissait pas très pertinent.

Madame SEGRETAIN note qu'il était possible de refuser la prime et de conserver l'argent. Monsieur ROBLÉDO répond par la négative. Si ce montant n'est pas utilisé pour être versé en tant que prime, le montant est conservé par le Ministère. Cette prime est nette d'impôts et nette de charge pour l'employeur.

Monsieur CHABASSE a gardé de nombreux contacts avec les personnels du CHU. Il estime que les primes sont traditionnellement versées aux personnels qui ont largement participé à l'effort de soins, de prise en charge des patients au moment de l'acmé de la pandémie Covid. Le versement d'une prime représente un geste symbolique, ponctuel, vis-à-vis de personnes qui ont consacré beaucoup de leur temps aux patients.

En tant que directeur du SUMPPS, il précise que les assistantes sociales ont particulièrement été sollicitées. Au moment de la plateforme instituée pour identifier les étudiants en difficultés, les assistantes sociales ont travaillé régulièrement jusqu'à des horaires très tardifs en semaine.

Il a conscience que beaucoup de personnels se sont investis dans ce contexte de crise mais il faut faire des choix. Cette prime doit être consacrée aux personnels ayant consenti un effort exceptionnel.

Monsieur ZAKRAJSEK précise qu'un membre de sa famille travaille à l'Université d'Angers. Cette personne a réalisé de nombreuses heures supplémentaires et ne bénéficiera probablement pas de la prime. Il estime qu'il est injuste que seuls 9% du personnel bénéficient de cette prime. Le personnel qui ne va pas bénéficier de cette prime va avoir le sentiment que ses efforts ne sont pas reconnus. Il va se prononcer contre l'attribution de cette prime à 9% du personnel. Il demande jusqu'à quel point l'Université sera transparente dans l'attribution de cette prime.

Monsieur ROBLÉDO répond que le versement de la prime à 156 personnels ne signifie pas que seuls 156 personnels ont été méritants durant cette période de crise sanitaire. Comme peu de personnels pouvaient bénéficier de la prime, l'Université avait envisagé de la refuser dans un premier temps. Néanmoins, il était délicat de priver certaines personnes du versement de cette prime au motif que tous les personnels ne pouvaient en bénéficier.

Concernant la transparence de l'Université, Monsieur ROBLÉDO ne communiquera pas le nom des personnes qui en bénéficieront. Il communiquera les fonctions qui ont été retenues. Il a également été demandé que le critère social puisse être retenu pour l'attribution de cette prime. Monsieur ROBLÉDO ajoute que c'est un critère qui sera pris en compte. Cette prime ne sera pas versée aux personnes qui bénéficient déjà d'une prime en raison de leurs responsabilités, à l'exception de certains directeurs de services particulièrement mobilisés pendant la crise.

À la suite d'une demande de précisions de Madame NGUYEN PHUONG, Monsieur ROBLÉDO explique ignorer pourquoi le Ministère a imposé trois montants uniques. Le Ministère a uniquement donné pour consigne de ne verser la prime de 1000 euros qu'aux personnels qui ont été en contact direct avec le virus.

Monsieur CHAUVET est favorable à la distribution de ces primes. Il invite en revanche la gouvernance à être vigilante quant à la communication à instaurer auprès des membres de la communauté universitaire. Certains collègues pourraient se sentir démobilisés en constatant que leurs homologues ont bénéficié de la prime alors qu'ils ont le sentiment d'avoir fourni le même effort. Il pourrait être délicat de leur demander de s'investir une nouvelle fois de la même manière si un reconfinement devait être envisagé.

Madame CHEVASSUS LOZZA rejoint les propos de Monsieur CHAUVET. Elle précise que seules certaines activités ont été conservées sur le site de l'INRAE au motif qu'elles étaient essentielles. Ce terme a été très mal perçu par de nombreux collègues, notamment ceux qui étaient en télétravail. Il a été nécessaire de mettre en place une présentation plus pédagogique.

Elle estime néanmoins que certains collègues ont eu un surcroît d'activité réellement exceptionnel, justifiant le versement de cette prime.

Le principe de l'attribution d'une prime exceptionnelle Covid, déterminée par l'employeur, en fonction de la charge de travail et de l'investissement des agents, durant la période d'urgence sanitaire, avec un taux unique de 330 € permettant d'attribuer 156 primes, est approuvé.

Cette décision est adoptée à la majorité avec 11 voix pour, 10 voix contre et 10 abstentions.

5. Ressources Humaines

5.1 Référentiels enseignants et enseignants-chercheurs - année universitaire 2020-2021 – vote

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

Il précise que ce référentiel existe depuis une dizaine d'années. Il qualifie et évalue un certain nombre d'actions d'ordre pédagogique et organisationnel.

Le Conseil d'administration valide différents critères et des fourchettes de rémunération encadrant les activités. Les composantes ont ensuite la possibilité d'adapter ces fourchettes à leur organisation interne, en les faisant adopter en conseil de gestion.

Monsieur BIOTEAU estime que ce référentiel présente des déséquilibres concernant les fonctions liées à la recherche. Certaines décharges de service sont très faibles pour des enseignants-chercheurs qui gèrent des équipes importantes, ou au contraire trop élevées pour d'autres gérant des équipes plus petites.

Il fait un point d'alerte supplémentaire pour les laboratoires relevant d'une UMR CNRS. Cette tutelle peut ne pas comprendre la logique dans laquelle l'Université s'inscrit au niveau local. Monsieur DELABAERE répond que ces points nécessitent en effet une réflexion approfondie qui est envisagée pour l'année prochaine. Le référentiel sera alors impacté. Actuellement, il est identique à celui proposé l'an dernier.

Le référentiel est approuvé.

Cette décision est adoptée à l'unanimité avec 31 voix pour.

5.2 Lignes Directrices de Gestion (LDG) : mobilité – vote

Monsieur DELABAERE précise que les lignes directrices de gestion ont fait l'objet d'un groupe de travail issu du Comité technique. La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et le décret du 29 novembre 2019 imposent une obligation réglementaire pour l'établissement d'édicter ses propres lignes directrices de gestion dans le champ de la mobilité en 2020.

Différentes lignes de gestion devront par la suite être observées : celles définissant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, la promotion et la valorisation des parcours professionnels.

Les lignes directrices qui doivent être validées au présent Conseil d'administration concernent la mobilité des personnels.

L'ensemble des ministères ont mis en place leurs propres lignes directrices de gestion pour cette partie mobilité. Certains collègues dépendent du Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation mais également du Ministère de l'éducation nationale. Les lignes directrices de l'Université doivent donc prendre en compte ces deux lignes directrices définies par chacun de ces ministères.

L'Université pouvait ne rien définir et, en ce cas, les lignes directrices ministérielles se seraient appliquées. Il était également possible de s'emparer de ce sujet pour l'adapter aux spécificités de l'Université.

L'Université d'Angers était en avance sur de nombreux établissements concernant la mise en place de dispositifs pour la mobilité. Il était en conséquence pertinent d'édicter ses propres lignes directrices de gestion. Le texte proposé est décliné en trois parties : une partie se rapporte à la mobilité des enseignants-chercheurs, une autre partie à la mobilité des enseignants et une dernière partie est consacrée à la mobilité du personnel administratif.

Les lignes directrices de gestion en mobilité ont consisté à décrire ce qui était fait à l'Université d'Angers. L'intérêt était de retracer dans un document unique l'ensemble des lignes directrices et l'accompagnement des personnels.

Il a notamment été instauré un mouvement au fil de l'eau pour les personnels BIATSS. Monsieur DELABAERE remercie les collègues du Comité Technique pour le travail réalisé dans ce cadre.

Madame REY demande que le terme « enseignants-chercheurs » soit remplacé par le terme « enseignants » page 12 du document.

Les lignes directrices de gestion sont approuvées sous réserve de remplacer, page 12, le terme « enseignants-chercheurs » par le terme « enseignants ».
Cette décision est adoptée à l'unanimité avec 31 voix pour.

Monsieur DELABAERE précise que ces lignes directrices de gestion pourront s'appliquer à partir de l'année prochaine.

5.3 Modification de la délibération n° CA025-2020 relative au cadre du télétravail à l'Université d'Angers – vote

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

La mise en place du télétravail a été votée par le Conseil d'administration du 4 juillet 2019 avec un cadrage spécifique. Ce cadre présentait différentes garanties pour le personnel et pour l'unité de travail, en répondant au cadre réglementaire du droit du travail.

Le nombre maximum des agents autorisés à télétravailler simultanément était alors limité à 20% par unité de travail, au maximum 3 demi-journées par semaine et avec un temps de présence minimum de 3 journées.

Le Conseil d'administration du 9 avril 2020 a dû assouplir le cadre du télétravail pendant la période de crise sanitaire puisqu'un très grand nombre d'agents ont été contraints de travailler à distance. Ces nouvelles mesures sont en vigueur jusqu'à la date de l'arrêt de l'état d'urgence sanitaire, soit le 10 juillet 2020.

Il est apparu nécessaire de faire voter un autre cadre de télétravail, de façon transitoire. Des enquêtes sur le télétravail ont été menées auprès des collègues (retour d'expérience période COVID-19). Différents collègues ont estimé que le télétravail était pertinent, y compris certains responsables de service qui ont compris que cette mise en place pouvait être possible.

Par ailleurs, la réglementation a évolué (décret n°2020-524 du 5 mai 2020 modifiant le décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature), pris en application de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Il convenait ainsi de s'assurer que le texte voté le 4 juillet 2019 était conforme par rapport à ce nouveau décret.

Une deuxième délibération est ainsi proposée, tenant compte des retours d'enquête et d'une évolution des perspectives de la part des chefs de services. Ce cadre est provisoire car une réflexion doit être menée en tenant compte des conséquences du décret n°2020-54.

Le cadre intermédiaire propose de nouvelles modalités. Il sera désormais possible de télétravailler au maximum 4 demi-journées par semaine, avec un temps de présence minimum dans les locaux de l'Université de 2 journées. Il convient en effet de garantir une présence suffisante du personnel pour la cohésion de l'unité de travail et un accueil des usagers, qu'ils soient étudiants ou personnels.

L'autorisation de télétravail occasionnel peut être accordée par le chef de service pour répondre à un besoin ponctuel, planifié ou imprévu, à raison d'un maximum de 4 demi-journées de télétravail occasionnel par mois.

Le nombre maximum d'agents autorisés à télétravailler simultanément doit répondre à une obligation minimale de présence par service de 50% des effectifs (hors congés et avec comptage sur une demi-journée).

La mise en place d'un cadre provisoire intermédiaire pour la période du 11/7/20 au 31/08/2021 est approuvée.

Cette décision est adoptée à l'unanimité avec 31 voix pour.

6. Enseignement et vie étudiante

6.1 Modification de la délibération CA 035-2020 du 7 mai 2020 relative au calendrier universitaire 2019-2020 – vote

Madame RICHARD précise que concernant les D.U débutés au cours de l'année universitaire 2019/2020 et interrompus en raison de la crise sanitaire, les formations peuvent se prolonger

jusqu'à la fin de l'année civile 2020 sans incidence pour les inscriptions des étudiants et stagiaires de la formation continue participant à ces formations.

La modification est approuvée.

Cette décision est adoptée à l'unanimité avec 31 voix pour

6.2 Modification de la délibération CA 036-2020 du 7 mai 2020 relative au calendrier universitaire 2020-2021 – vote

Madame RICHARD précise la nouvelle formulation proposée. Il est proposé de mentionner dans le calendrier : « date limite de renoncement aux concours d'accès aux études de santé (Pluripass et LAS) » au vendredi 9 octobre 2020 (*et non pas date limite de réorientation PluriPass*).

Si l'étudiant n'a pas renoncé aux études de santé le 9 octobre 2020, il est réputé inscrit au concours d'accès aux études de santé et consomme sa première chance.

Suite à une demande concernant la mention de la date du 9 octobre 2020, Madame VINCENT répond qu'elle correspond à la date limite pour le remboursement des inscriptions.

La modification est approuvée.

Cette décision est adoptée à l'unanimité avec 31 voix pour.

6.3 Création du Diplôme d'Université « Stéatohépatite Dysmétabolique / NASH » – Faculté de Santé – vote

Madame RICHARD précise que la NASH correspond à une stéatose hépatique non alcoolique. Cette pathologie est en augmentation importante, avec un certain nombre de traitements qui commencent à être disponibles. Il existe un besoin de formations des médecins généralistes, des gastroentérologues et des diabétologues. Cette pathologie correspond au sujet de recherche d'un laboratoire de l'Université d'Angers. Cette équipe propose de créer ce diplôme d'université, en ligne, proposé dans un premier temps en Français, puis en Anglais par la suite pour disposer d'une audience internationale.

Les tarifs proposés sont différents en fonction des inscrits. Les internes s'acquitteront d'un droit de 350 €, différents tarifs sont proposés pour les inscrits dans le cadre de la formation continue (*cf. diapositive 45 du diaporama de séance*).

La création du diplôme est approuvée.

Cette décision est adoptée à l'unanimité avec 31 voix pour.

6.4 Bilan du mandat du Directeur du Service Universitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé (SUMPPS) – information

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

Il a été le Directeur du SUMPPS pendant trois années. Il a été sollicité par Madame RICHARD pour assurer cette mission.

Monsieur CHABASSE a appris à connaître l'exercice réel de certains métiers, comme les psychologues, les assistantes sociales. Il a pris la mesure de ce qu'était véritablement un SUMPPS. Le SUMPPS est également un lieu de formation et de recherche.

Les missions du SUMPPS sont précisées dans la circulaire n° 2020-050 du 14 février 2020. La circulaire introduit précisément la promotion de la santé, dispositif de prévention qui doit être assuré par les pairs.

Outre le bilan de santé, le SUMPPS assure un accueil permanent et personnalisé pour ceux qui souhaitent demander un conseil.

Il a noté que tous les étudiants ne connaissaient pas le SUMPPS, et ne savaient même pas le localiser, alors que le SUMPPS est à leur disposition. L'objectif est d'assurer un bien être « physique, psychique et social ».

Le SUMPPS est composé d'infirmières, de médecins, d'assistants de service social, de psychologues et de secrétariats, d'un diététicien, d'un psychiatre. Le secrétariat est chargé de l'accueil des étudiants. Le secrétariat doit savoir orienter les étudiants et observer une importante discrétion.

Les infirmières sont distinguées en deux groupes : le premier groupe est chargé de la prévention individuelle, la préparation à la visite médicale et les consultations. L'autre groupe est davantage chargé de la prévention collective, avec une extériorisation de la problématique de santé sur tous les campus, voire à l'extérieur.

Les psychologues ne représentent que 1,2 équivalent temps plein pour des besoins très importants.

Le service de santé au travail sera prochainement séparé du SUMPPS. La Directrice du SUMPPS et la Directrice du SSTU vont avoir chacune leurs propres prérogatives.

Le SUMPPS sera prochainement localisé à la passerelle et disposera de locaux permettant un meilleur accueil des étudiants.

Durant ces trois années, l'équipe des médecins, des infirmières, a été renouvelée pour moitié et 2 assistantes de service social sur trois sont nouvelles. Le secrétariat a été renouvelé. Le service a été enrichi par des personnes provenant d'horizons divers.

Le SUMPPS voit peu d'étudiants eu égard au nombre d'étudiants accueillis à l'Université d'Angers. Tous les étudiants ne se rendent pas aux convocations transmises pour leur bilan de santé.

Les demandes d'entretien ont en revanche augmenté, tout comme les consultations spécialisées, notamment celles de psychologie et de psychiatrie.

Jusqu'en 2017, les étudiants étrangers n'avaient pas de visite médicale au SUMPPS. Dans le cadre de leur arrivée en France, l'office Français d'intégration et d'insertion leur accordait le permis de rentrer et une visite médicale était assurée. Ce service s'est arrêté. Il a alors été demandé aux services sanitaires des différents secteurs de prendre en charge ces étudiants étrangers, ce qui a été fait de façon progressive. Ces étudiants ne se rendent pas tous aux convocations qui leur sont adressées. Monsieur CHABASSE insiste sur l'importance de cette visite médicale auprès du SUMPPS.

Il met en exergue une progression très importante des demandes de consultations des psychologues et psychiatres ces dernières années. Une augmentation considérable peut être notée sur le site de Cholet. Les besoins augmentent de façon progressive depuis trois ans.

Monsieur CHABASSE a demandé que les quotités de travail des psychologues soient augmentées. Cette augmentation va de pair avec les consultations en psychiatrie. Le SUMPPS

bénéficie de deux psychiatres qui ont accepté de doubler leurs vacations à compter de l'an prochain, ils viendront ainsi renforcer l'activité de psychologie.

Monsieur CHABASSE a appris à connaître le métier des assistantes sociales, qui ont beaucoup de travail et sont conduites à rencontrer des étudiants dans des situations très complexes. D'autres recrutements seraient nécessaires pour faire face à l'ensemble des tâches à réaliser. Il n'a pas été possible d'accueillir toutes les consultations sur le site de la Faculté des Sciences. Il a réussi à obtenir, grâce à la Faculté de Médecine, un bureau de consultations supplémentaire (*tableau des permanences mentionné sur la diapositive 54*).

Une quatrième assistante de service social devrait être recrutée ainsi qu'un demi-poste de psychologue. Ces personnes devront réaliser leurs consultations en dehors du SUMPPS, sur une antenne extérieure.

Concernant le 2^{ème} volet des activités du SUMPPS. Le principe est d'aller à la rencontre des étudiants dans les halls des facultés, sur les terrains de sport, pour aborder la problématique de santé en adoptant un langage adapté aux étudiants et non pas en se contentant d'injonctions ou de démarches trop académiques.

Dans la réforme des études médicales, il est prévu davantage de stages de prévention sur le terrain.

Une infirmière de la prévention collective a été à l'origine de cette démarche, en définissant une approche méthodologique, ludique, en rencontrant les étudiants dans leurs facultés. Le SUMPPS a ainsi contribué à la formation d'étudiants relais santé volontaire à l'Université et pour certains établissements partenaires d'Angers Loire Campus.

Madame Agnès BUZYN était venue en visite surprise, avec son chef de cabinet, ancien directeur du CHU d'Angers, dans le cadre de l'opération du « mois sans tabac », organisé notamment avec les étudiants du relais santé.

Les thématiques que les étudiants du relais santé devaient travailler sont récapitulées (*cf. diapositive 57*).

Des jeux de rôle permettent d'aborder ces différents sujets de façon personnalisée.

Le SUMPPS est également intervenu dans le service sanitaire des étudiants en Médecine. Ce service sanitaire a principalement été mis en place par le Professeur Jean-Paul SAINT-ANDRÉ et le Doyen Nicolas LEROLLE au CHU. Le SUMPPS a également apporté sa contribution en assurant une formation pratique des étudiants avec de nombreux échanges sur le terrain.

Pour cette activité, le nombre d'infirmières spécialisées est passé de 1 à 3 en trois ans, dont un poste obtenu grâce à l'Université. Un troisième poste a été financé par l'ARS.

Ces infirmières de la prévention collective et les étudiants du relais santé ont participé avec certains personnels de l'Université, les associations des étudiants ou encore le secours populaire à la distribution de plus de 1000 colis.

Les assistantes de service social ont joué leur rôle en amont, en repérant les étudiants en difficulté financière et en les orientant vers ces distributions.

Concernant l'avenir du SUMPPS, Monsieur CHABASSE se réjouit du recrutement du Docteur Florence HARTHEISER, qui sera la nouvelle directrice du SUMPPS à compter du 1^{er} septembre 2020. Elle est déjà présente depuis le 1^{er} mai 2020 et a parfaitement compris le système du

SUMPPS. Elle sera présente à 100% dans le service avec une activité de chef de service et une activité médicale.

Il se réjouit également que le SUMPPS dispose à l'avenir de locaux plus adaptés à l'exercice de ses missions.

Madame REY remercie le Professeur CHABASSE et son équipe pour leur importante disponibilité.

Elle précise que le site de Cholet rencontre de plus en plus de problèmes. De moins en moins de médecins sont présents dans la ville, ce qui est compliqué pour les habitants et les étudiants. Des difficultés psychologiques sont de plus en plus notables à Cholet. Il est nécessaire que du personnel médical soit présent sur ce site, médecins et psychologues. Il serait important de disposer également d'une assistance sur le site de Saumur.

Monsieur CHABASSE le confirme. Les locaux sont très exigus à Cholet pour un médecin à 50% et une assistante sociale à 50%. Il faut trouver un endroit spécifique pour les assistantes sociales qui se déplacent. Il est nécessaire de disposer de locaux dans un premier temps. Ce problème se retrouve également sur Angers.

Monsieur ROBLÉDO remercie Monsieur CHABASSE pour la présentation de son bilan.

Il souhaite également le remercier au nom de l'Université avec beaucoup de sincérité pour avoir accepté d'endosser la responsabilité de Directeur du SUMPPS. La gouvernance, par l'intermédiaire de Madame RICHARD, a fait cette proposition en 2017 à la suite du départ à la retraite de Monsieur GARRE. Monsieur CHABASSE a accepté de prendre le relais alors qu'il venait de terminer une brillante carrière professionnelle de professeur en maladies infectieuses et tropicales.

Monsieur AKIN précise que les étudiants sont très attachés au SUMPPS. Le SUMPPS est le premier lieu que les syndicats indiquent aux étudiants qui font part de leurs difficultés.

Les étudiants sont également très attachés à ce qu'un soutien soit apporté aux étudiants confrontés à des difficultés financières. La précarité étudiante s'accroît et une pénurie de logements est notable sur Angers.

Il estime que le SUMPPS ne dispose pas d'assez de psychologues. Les listes d'attente avant l'obtention d'un rendez-vous sont trop conséquentes. Les secrétaires du SUMPPS encourageaient les étudiants à se rendre plutôt dans les services localisés au centre-ville. La demande de recours à des psychologues risque de s'accroître l'année à venir.

Concernant les listes d'attente, Monsieur CHABASSE répond que les étudiants sont appelés en tenant compte de l'urgence de leur situation. Il rappelle que les vacations des psychiatres seront doublées à la rentrée. Un recrutement supplémentaire de psychologue devrait être envisagé.

7. Affaires générales et statutaires

7.1. Co-pilote du sous-groupe relatif aux ressources humaines pour l'autoévaluation – information

Monsieur ROBLÉDO précise qu'aucune candidature n'a été formulée pour le groupe « ressources humaines » dans le cadre du processus d'auto-évaluation HCERES. C'est le nom de Madame Virginie GRIMAULT, conseillère en insertion professionnelle, qui a été retenu.

7.2 Modification du règlement intérieur de l'Université d'Angers - Création de la Cellule d'écoute et d'accompagnement des victimes de violences, discriminations et harcèlement (cellule VDH) – vote

Madame RICHARD précise qu'il s'agit davantage d'une transformation que d'une création. Il existait déjà une cellule qui était destinée à l'accompagnement des victimes de violences sexuelles et sexistes (V2S). Cette Cellule travaille depuis le 26 septembre 2018. L'objectif de cette transformation, en adéquation avec l'évolution du cadre juridique, est d'élargir le périmètre de cette Cellule à l'ensemble des situations de discriminations et de harcèlement.

En conséquence, il est proposé de modifier le règlement intérieur de l'Université pour insérer l'article relatif à la Cellule VDH après l'article qui crée la Commission égalité.

La proposition de texte a été examinée et adoptée à l'unanimité par la Commission des statuts réunie le 22 juin 2020.

Après une nouvelle discussion avec les membres de la Cellule V2S, Madame RICHARD propose une légère modification relative à la composition mentionnée dans la diapositive 67 du diaporama de séance en annexe.

La Cellule est composée de membres élus et de membres nommés par le Président. Concernant les membres nommés, le texte précise : « (...) un psychologue du SUMPPS ou du SSTU et un infirmier du SUMPPS ». Madame RICHARD propose de mentionner à la place : « un personnel non médical du SUMPPS, un personnel non médical du SSTU ». Cette modification permet d'accorder davantage de souplesse dans la désignation d'un infirmier ou d'un psychologue.

Il est également prévu la possibilité d'inviter toute personne compétente dont la présence est pertinente.

Les psychologues du SUMPPS et du SSTU seront conviés aux réunions de la Cellule.

Madame RICHARD précise l'articulation entre la Cellule VDH et la Commission égalité. La Cellule VDH sera davantage dédiée à l'examen de situations individuelles ; la Commission égalité a un rôle plus systémique de proposition d'une politique chargée d'améliorer l'égalité et de prévenir les situations qui pourraient arriver à la Cellule VDH. Le chargé de mission égalité sera membre de droit de la Cellule VDH.

Monsieur LEMAIRE demande combien de cas ont été examinés par la Cellule V2S. Madame HOCQUET répond que peu de cas auront en définitive été examinés. Les cas ont systématiquement été transmis par l'intermédiaire des enseignants dans les composantes, et concernent majoritairement des situations de harcèlement lors des stages des étudiants. Aucune victime ou témoin n'a saisi directement la Cellule V2S de façon individuelle. Aucun cas de personnel n'a été traité par la Cellule.

Madame RICHARD espère que Cellule VDH sera davantage saisie afin de pouvoir trouver des solutions aux problèmes qui existent. Ce dispositif est encore trop méconnu, comme en témoignent les résultats de l'enquête présentée par Monsieur Alexandre PIETRINI et Monsieur Samuel DELEPINE.

La Cellule VDH est créée.

La modification du règlement intérieur de l'Université d'Angers portant sur la création de la Cellule d'écoute et d'accompagnement des victimes de violences, discriminations et harcèlement est approuvée.

Cette décision est adoptée à l'unanimité avec 31 voix pour.

8. Décisions prises par délégation du CA au Président

Les décisions du Président prises par délégation du CA au Président ont été portées à la connaissance des membres du Conseil d'administration.

SSSSSS

L'ordre du jour étant épuisé, Monsieur ROBLÉDO clôt la séance à 18h45, après avoir souhaité un bel été aux administrateurs.

Christian ROBLÉDO

Le Président de l'Université d'Angers

Signé

Isabelle RICHARD

La Vice-présidente du Conseil d'administration et égalité

Signé

Olivier HUISMAN

Le Directeur général des services

Signé

ANNEXE :

Diaporama de la séance du 9 juillet 2020.

Conseil d'administration

9 juillet 2020

Ordre du jour :

1. Informations
2. Procès-verbaux du CA
3. Plan de continuité d'activité COVID 19
4. Prospective et moyens
5. Ressources Humaines
6. Enseignement et vie étudiante
7. Affaires générales et statutaires
8. International/Recherche
9. Décisions du Président prises par délégation du CA
10. Questions diverses

1-1 Informations - Arrêté permettant un accès aux locaux par les usagers

[Arrêtés n°2020-49 puis Arrêté n°2020-54 relatifs à l'accès des usagers aux locaux de l'Université d'Angers :](#)




Aujourd'hui, l'accueil des usagers dans les locaux de l'Université d'Angers est autorisé aux seules fins de permettre l'accès :

- 1° Aux formations continues ou dispensées en alternance ;
- 2° Aux laboratoires et unités de recherche ;
- **3° Au service commun de la documentation et des archives, sites de Belle-Beille et de Saint-Serge, dans le cadre du protocole mis en place par le service pour le retrait et le dépôt d'ouvrages et pour l'accès aux espaces sur inscription et rendez-vous ;**
- 4° Aux services administratifs, notamment ceux chargés des inscriptions, uniquement sur rendez-vous ou sur convocation de l'établissement ;
- 5° Aux services de médecine préventive et de promotion de la santé ;
- 6° Aux examens, concours et **soutenances** organisés en présentiel ;
- **7° Aux élu.e.s du Conseil d'administration, du Conseil académique, de la Commission de la formation et de la vie universitaire, de la Commission de la recherche et du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.**
- **8° Aux locaux donnant accès à des équipements informatiques, uniquement sur rendez-vous ou sur convocation de l'Université.**
- L'accueil des usagers se fait dans le respect des mesures sanitaires.






1-2 Présentation de la loi de programmation pluriannuelle de la recherche - **Exposé des motifs de la loi**

- Nécessité de **financer la recherche publique** et soutenir la recherche privée
- **Retard de la France** par rapport à la moyenne de l'OCDE (2,19% contre 2,37%) avec des conséquences préoccupantes sur :
 - L'attractivité des carrières scientifiques
 - Baisse des moyens alloués à la recherche (AAP ANR...)
 - Perte de confiance de la communauté scientifique dans la capacité de l'Etat à redonner une place importante à la recherche
- Objectif d'atteindre à terme un **effort de 3% du PIB consacrés à la recherche**, 25 Mds d'€ sur 10 ans dont a peu près 5 Mds € pour la recherche publique.
- **Une loi en 6 titres et 24 articles** dont les objectifs affichés sont :
 - Améliorer les rémunérations
 - Introduire des nouvelles modalités de recrutement et de contractualisation
 - Simplifier la vie des laboratoires et des chercheurs
 - Augmenter les moyens pour la recherche
 - Renforcer les liens recherche – société et l'innovation



1-2 Présentation de la loi de programmation pluriannuelle de la recherche - Rémunérations

Primes	Revalorisation et homogénéisation des montants moyens de primes entre différents types de personnels		92 M€ / an Disparités Univ - EPST
Jeunes chercheurs recrutés (CR, MCF)	Pas de rémunération inférieure à 2 SMIC + dotation de démarrage		Qui finance la dotation de démarrage et quel montant?
Contrats doctoraux	Revalorisés de 30% entre 2021 et 2023		⇒ >120 k€ / CD ⇒ Au mieux pour UA le MESRI ne financera qu'une partie (environ 50%) de ces augmentations et comment financer les autres? Quel impact sur les financements par les CT?
Refonte régimes indemnitaires	3 composantes : base revalorisée, composante mission renforcée (engagement pluriannuel) + composante individuelle (prime PEDR, pédagogique)		Primes engagement pluriannuel : financement Ets = référentiel Primes : idem



1-2 Présentation de la loi de programmation pluriannuelle de la recherche - **Recrutements / contrats**

Ingénieurs / Tech / administratifs	Flux de recrutement > au nombre de départs + repyramidage		Dialogue de gestion avec le MESRI : plan pluriannuel de recrutement de l'Ets
Chaires de PR/DR juniors	voie de « pré-titularisation conditionnelle » : CDD (6 ans max) puis titularisation PR/DR + environnement	 	300 chaires / an Salaire : Ets (sur support vacant ?) Limité à 25% des recrutements Environnement : ANR? (comment ? combien?) Attention aux effets RH !!!
CDI sur mission spécifique	possibilité d'allonger les contrats actuels		
Contrats doctoraux	Augmentation de 20% des contrats doctoraux financés par le MESRI Inscription du contrat doctoral dans le code du travail. Contrat doctoral de droit privé pour faciliter la mobilité vers les entreprises	⇒ >120 k€ / CD 	Au mieux pour UA augmentation de 2-3 contrats => Nombre de CD supplémentaires accordés aux établissements et ED au regard de la qualité doctorale, insertion professionnelle et suivi. avec diminution demandée du nombre total d'encadrements de thèses/directeurs ou directrices
Contrats CIFRE	Augmentation de 50% d'ici 2027		Augmentation des CIFRE bien mais à condition d'améliorer le traitement des dossiers par l'ANRT

1-2 Présentation de la loi de programmation pluriannuelle de la recherche - **Vie des laboratoires et des chercheurs**

<p>Cadre juridique des unités</p>	<p>Déconcentration de la gestion au niveau unité et consolidation de l'autorité fonctionnelle des dirigeants d'établissements sur le responsable d'unité</p>		<p>concerne surtout les UMR et autres unités pluritutelées</p>
<p>Allègements des procédures administratives</p>			<p>Un mystérieux groupe de travail "vie des laboratoires" aurait déjà émis un certain nombre de recommandations et continuera à le faire.</p>
<p>Délégations / CRCT</p>	<p>Augmentation de 50% des possibilités de délégation CNRS pour les EC SHS Augmentation du nombre de CRCT en SHS Augmentation des capacités d'accueil IUF</p>		<p>Ciblage CRCT SHS : quel quota?</p>






1-2 Présentation de la loi de programmation pluriannuelle de la recherche - Moyens pour la recherche

Dotation de base des unités	Augmentation de 10% d'ici 2022		Qui finance??? Ets? Préciput ANR
ANR	Augmentation du taux de succès avec une cible à 30% Augmentation de la durée de financement d'un projet et leurs montants moyens Taux de préciput cible à 40%		Attention : taux de succès tout type d'outils gérés par l'ANR !!! Quid réellement de l'impact sur les taux de succès des PRCE, PRCI, etc.. (actuellement 19%) / À répartir entre hébergeur et employeur

II. – Les financements de projets de recherche attribués par l'Agence nationale de la recherche bénéficieront d'un niveau d'engagement évoluant comme suit :

En M€ courants, en écart à la loi de finances initiale 2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Autorisations d'engagement de l'Agence nationale de la recherche	+149	+293	+435	+577	+717	+859	+1000	+1000	+1000	+1000

1-2 Présentation de la loi de programmation pluriannuelle de la recherche - **Sciences et société / innovation**

Culture scientifique	AAP dédiés Développer projets de Sciences participative		ANR : 1% du budget d'intervention
Innovation	<ul style="list-style-type: none"> • Augmentation des moyens pour maturation • Labellisation de 15 PUI • Voie innovation IUF Augmentation (X2) du nombre de chaires industrielles ANR et programmes LABCOM • CIMEC : « CIFRE » chercheurs pour mobilité chercheurs en entreprise (temps partiel) • Ambition de créer 500 start up/an 	  	<ul style="list-style-type: none"> • Financement? SATT? • PUI = Grands sites universitaires ? : IDEX-Isite ? • Prog 172 doublement des lignes R&D <p>170 aujourd'hui / nb aucune référence aux SATT</p>
Contrats CIFRE	Augmentation de 50% d'ici 2027		Augmentation des CIFRE bien mais à condition d'améliorer le traitement des dossiers par l'ANRT

1-2 Présentation de la loi de programmation pluriannuelle de la recherche - **Conclusion**

- Répartition des effets de la LPPR entre les organismes de recherche et les établissements de l'enseignement supérieur et de recherche

- Le programme 172 « Recherches scientifiques et technologiques pluridisciplinaires » qui finance l'ANR et les organismes de recherche est le grand bénéficiaire de l'effort.
- Les universités bénéficieront principalement de la LPPR par l'augmentation des financements ANR.
- Les moyens des universités ne sont pas programmés dans le cadre de la LPPR, et leur évolution sera examinée chaque année dans le cadre du projet de loi de finances.

POUR INFORMATION ET DEBAT

1.3 Présentation des résultats de l'enquête égalité personnel -

La présentation est réalisée par Monsieur Alexandre PIETRINI Chargé de mission égalité et Monsieur Samuel DELEPINE, référent pour la lutte contre le racisme et l'antisémitisme.

POUR INFORMATION

Résultats enquête Égalité

Commission égalité

Conseil d'Administration du 9 Juillet 2020

Quelques éléments de méthodologie et de calendrier

- Une première phase de travail au cours de l'année 2018 s'effectue en groupe sur des thématiques précises concernant les discriminations. Les membres de la commission se répartissent sur quelques grands thèmes à interroger.
- A partir de mi-2019, les membres s'accordent sur l'établissement d'un questionnaire plus global et réalisé selon les méthodologies scientifiques des enquêtes quantitatives. Celui-ci met la personne au cœur du questionnaire (ressenti, témoin, victime, opinions et recommandations) plutôt que sur des entrées thématiques sur chaque type de discriminations.
- Une fois le questionnaire réalisé (visible en annexe de ce document) il a été soumis à un comité scientifique qui a pour mission de l'étudier, l'amender puis le valider. Ce comité est constitué de spécialistes des enquêtes quantitatives de l'Université d'Angers.
- L'ensemble des résultats (infographie+rapport) doit être diffusé en octobre 2020

Un questionnaire en six parties

- Partie A : Profil professionnel
- Partie B : Ressenti
- Partie C : Témoins de discriminations et/ou de violences
- Partie D : Victimes de discriminations et/ou de violences
- Partie E : Politique de l'Université
- Partie F : Renseignements sur la personne

Diffusion des résultats

Deux supports de diffusion

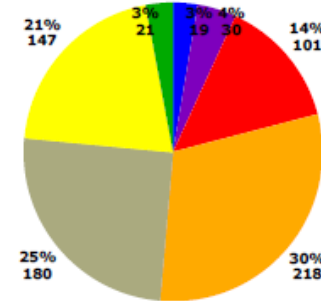
- Le rapport de 80 pages avec l'ensemble des résultats (tris à plat et tris croisés)
- Une infographie basée sur les chiffres-clés.

Modèle de page du rapport

Renseignements sur la personne, ensemble des répondant(e)s



On dénombre un effectif de **716** répondant(e)s à l'enquête. Cet effectif (y compris vacataires, ou calculé hors vacataires) est associé à une représentativité de la distribution hommes/femmes au sein de l'UA, et à une sur-représentation des BIATSS parmi les répondant(e)s.



Dans quelle tranche d'âge vous situez-vous ?

- Non renseigné
- Ne se prononce pas
- Plus de 55 ans
- 46-55 ans
- 36-45 ans
- 26-35 ans
- 18-25 ans

Genre: Vous êtes

Une femme	388	54%
Un homme	274	38%
Ne se prononce pas	34	5%
Genre non renseigné	16	2%
Autre	4	1%

Statut

BIATSS	355	50%
Enseignant(e) Chercheur(e)	274	38%
Ne se prononce pas	50	7%
Fonction non renseignée	28	4%
Chercheur.e	9	1%

Genre et statut

	Fonction non renseignée	BIATSS	Chercheur.e	Enseignant(e) Chercheur(e)	Ne se prononce pas
Une femme	10 1%	244 34%	5 1%	112 16%	17 2%
Un homme	9 1%	94 13%	4 1%	156 22%	11 2%
Genre non renseigné	8 1%	8 1%			
Autre	1 0%	1 0%		1 0%	1 0%
Ne se prononce pas		8 1%		5 1%	21 3%

Catégorie: Vous êtes

Catégorie A	351	49%
Catégorie B	108	15%
Catégorie C	81	11%
Ne se prononce pas	84	12%
Non renseigné	92	13%

Plus de la moitié des répondant(e)s sont des femmes ce qui est représentatif de la distribution hommes/femmes au sein de l'établissement (55% de femmes parmi les répondant(e)s hors vacataires contre 55% au global UA en 2018). **Plus de la moitié des répondant(e)s sont des BIATSS**, correspondant par contre à une sur-représentation de cette catégorie d'agent (54% de BIATSS parmi les répondant(e)s hors vacataires contre 42% au global UA en 2018).

37% des répondant(e)s hors vacataires sont des femmes BIATSS (31% global UA 2018), 20% des hommes enseignants chercheurs (33% global UA en 2018), 15% des femmes enseignants chercheurs (25% global UA 2018) et 14% des hommes BIATSS (12% Global UA 2018).

La moitié des répondant(e)s sont de catégorie A (52% hors vacataires), alors que 75% des agents de l'Université sont de catégorie A. Il y a donc une **sous représentation des catégories A**, qui s'explique par la sur-représentation des BIATSS, car parmi les BIATSS 41% sont de catégorie A au global UA en 2018 selon le bilan social.

Chiffres-clés sur les répondants

716 répondant.e.s à l'enquête (dont 72 vacataires)

	Femmes	Hommes
Biatss	30% (34%)	12,1% (13%)
Enseignants et E.C	24,6% (16%)	33,3% (22%)

Les femmes BIATSS constituent la majeure partie des répondant.e.s (244) et sont légèrement surreprésentées.

Chiffres-clés sur le ressenti

- **59%** des répondants pensent que **l'égalité de traitement est respectée** ou plutôt respectée (46% oui plutôt, et 13% oui tout à fait) à l'Université d'Angers contre 32% qui pensent que non ou plutôt non.
- Presque **45%** des répondant.e.s mentionnent que, selon eux, **le statut professionnel** est le principal facteur d'inégalité ou de discrimination au sein de l'Université d'Angers.
- **67%** des répondant.e.s qui expriment ce ressenti au niveau du statut professionnel sont des Biatss alors qu'ils représentent **49,5%** des répondants et **40,5%** des personnels.
- **76,3%** des personnes qui se sont exprimés librement (question ouverte) sur les inégalités ont dénoncé des inégalités de statut, de fonction, de salaires ou de primes et d'évolution et de reconnaissance de la carrière.
- **54%** des femmes BIATSS ont dénoncé des inégalités de statut professionnel
- **41%** des femmes enseignantes et enseignantes chercheuses ont dénoncé des inégalités de statut professionnel

Chiffres-clés témoins

- **32,4%** des répondants soit **232 personnes** disent avoir été **témoins** au moins une fois de discrimination au sein de l'établissement. Le statut professionnel, le sexe et l'origine étrangère réelle sont hiérarchiquement les critères les plus cités. Tous les critères de discriminations sont cités au moins une fois.
- **Les contractuels** représentent $\frac{1}{4}$ des répondants, $\frac{1}{4}$ des témoins et **$\frac{1}{3}$ des victimes de discriminations ce qui est conforme à ce qu'ils représentent parmi les personnels de l'UA selon le bilan social 2018.**
- Parmi les **témoins d'abus de pouvoir 71% sont des femmes** alors qu'elles ne représentent que 60% des répondant.e.s et 54,7% des personnels.
- **54% des témoins de discriminations sont des Biatss**
- 13% des répondant.e.s disent avoir été témoins de harcèlement moral

Chiffres-clés victimes

- **17%** des répondant.e.s disent avoir été au moins une fois **victime** de discrimination.
- **60% des témoins et 65,6%** des victimes de discriminations **sont des femmes** alors qu'elles sont moins de 55% parmi les personnels de l'UA.

Les femmes sont donc surreprésentées parmi les victimes.

- **50% des victimes n'ont pas réagi** et/ou n'ont fait aucun signalement à leurs supérieurs hiérarchiques ou aux instances de l'Université.
- Les témoins et victimes de discriminations des catégories A, B ou C sont proportionnels aux répondant.e.s de ces différentes catégories. Il n'y a pas de surreprésentation ou de différence autre que le nombre de répondants pour chaque catégorie.
- **58% des personnes qui se disent victimes sont des Biatss** alors qu'ils ne représentent que 49,5% des répondants et 42% de l'ensemble des personnels de l'UA (bilan social de 2018)
- 80 personnes soit **11% des répondant.e.s** estiment **ne pas pouvoir déterminer si elles ont été ou non victimes de discrimination.**
- 19% des femmes victimes et 10% des hommes victimes ont fait un signalement aux instance de l'Université
- 158 témoignages (question ouverte) expriment des inégalités liées au statut, à la fonction, au salaire ou aux conditions de travail.
- 52 personnes disent avoir été témoin au moins une fois d'un acte de racisme au cours de leur carrière.
- Plus d'un tiers des femmes victimes de violences et ou de discriminations disent l'être ou l'avoir été de plusieurs personnes.

Chiffres-clés sur la politique de l'Université

- 152 témoignages (question ouverte) disent connaître la missions égalité et/ou ses représentants.
- **29%** des répondants disent **connaître bien ou un peu les dispositifs internes** à l'Université de lutte contre les discriminations. Ils sont **67%** à **estimer ne pas les connaître ou quasiment pas**. Ils sont plus de **70%** à considérer **invisibles ou très peu visibles** ces dispositifs. 39 personnes (question ouverte) expriment la demande d'être mieux informées.
- **41% des répondant.e.s** estiment que l'Université **agit suffisamment** (15%) ou en partie suffisamment (26%) dans la lutte contre les inégalités et discriminations et **25% estiment qu'elle n'agit pas suffisamment** en ce sens (22% pas suffisamment, 3% absolument pas).
- 61% des répondants ne connaissent pas les recours juridiques à mobiliser en cas de discriminations
- A la question ouverte qui interroge les répondants sur leurs suggestions pour lutter contre les discriminations 63 personnes expriment la demande d'une meilleure information et sensibilisation à partir des outils existants ou suggèrent d'en créer de nouveaux. 31 personnes insistent particulièrement sur l'amélioration des inégalités liées au statut professionnel.

Tableau récapitulatif des chiffres-clés

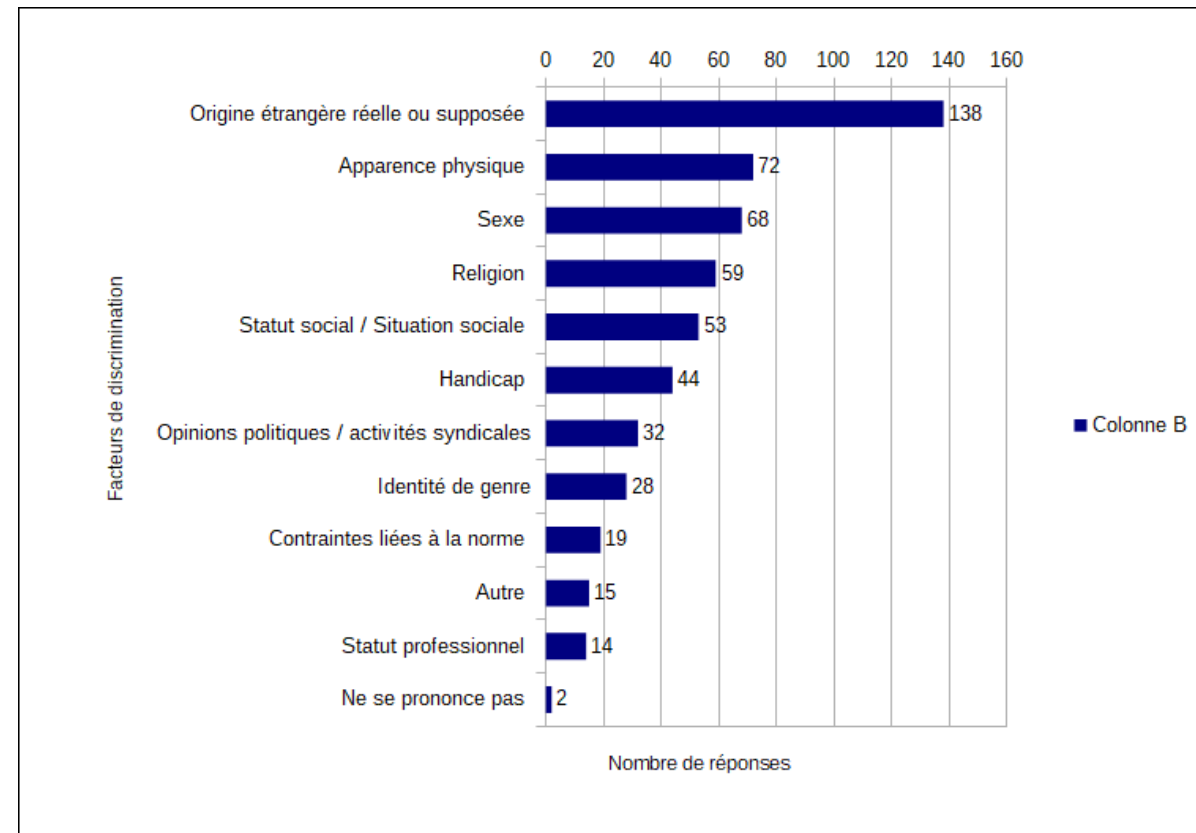
	Femmes	Hommes	BIATSS	Enseignant.e.s chercheur.e.s	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Inégalité ressentie sur le statut	50%	39%	52%	38%	45%	44%	55%
Inégalité ressentie liée au sexe	26%	17%	20%	26%	23%	24%	13%
Témoins de discriminations liées au statut	20%	11%	18%	13%	17%	13%	21%
Témoins de discriminations liées au sexe	13%	7%	7%	15%	12%	10%	4%
Victimes de discriminations liées au statut	14%	5%	13%	7%	11%	10%	14%
Victimes de discriminations liées au sexe	8%	0%	5%	6%	6%	5%	4%

Enquête étudiant.e.s

**POUR
INFORMATION**

Traitement des données réalisées dans le cadre de son stage par Céline Bernard étudiante en Master de sociologie à Nantes. L'origine étrangère réelle ou supposée ressort comme le principal facteur de discrimination

Témoin ?	Nombre d'étudiant.e.s	%
Oui	276	16,1%
Non	1190	69,4%
Je ne sais pas	199	11,6%
Ne se prononce pas	49	2,9%
Total :	1714	100,0%



2. Procès-verbaux

2.1 Procès-verbal du CA du lundi 17 février 2020 – **VOTE**

2.2 Procès-verbal du CA du Jeudi 4 juin 2020 – **REPORT**

3- Plan de continuité d'activité Covid 19 - Note de recommandation pour la rentrée

Document **présenté pour information au Conseil d'administration du 4 juin 2020.**

La seule évolution est la précision de la règle de distanciation physique : 1 mètre de distance ou, si impossibilité, port du masque.

Présentation aux instances de l'Université :

- Présenté pour information au CHSCT le 16 juin 2020
- Pour avis au Cgouv élargi le 23 juin 2020
- **Adopté à l'unanimité au Conseil Académique du 2 juillet 200**
- **Adopté à la majorité au CT du 8 juillet 2020 avec 7 voix pour et 2 abstentions**
- **Adopté à la majorité au CSCHT du 8 juillet 2020 avec 12 voix pour et 2 abstentions**
- Soumis pour vote au CA du 9 juillet 2020

Politique relative au droit d'auteur des enseignants et enseignants-chercheurs sur les ressources pédagogiques

2019 : Délibération du CA du 25 avril définissant la politique relative au droit d'auteur des enseignants et enseignants-chercheurs sur les ressources pédagogiques

2020 : besoin d'évolution avec la proposition de mise en place d'un **groupe de travail** entre le 24 août et le 10 septembre pour une adoption d'un cadrage au **CA du 24 septembre 2020**

4. Prospective et moyens

4.1 Modalités de versement des bourses de mobilités Erasmus + aux personnels :

Dispositif de complément UA - **VOTE**

Procédure de versement des bourses – **VOTE**

4.2 Demande de subvention FEDER – Cellule CAP Europe - **VOTE**

4.3 Adhésion 2020 à la Conférence des Présidents d'Université – **VOTE**

4.4 Adhésion 2020 à l'Agence de Mutualisation des Universités et Etablissements - **VOTE**

4.5 Modification de la délibération CA128-2019 du 19 décembre 2019 relative aux tarifs de la Formation Continue 2020-2021 – **VOTE**

4.6 Modification de la délibération C072-2019 relative à l'attribution
du chèque cadeau – **VOTE**

4.7 Prime exceptionnelle Covid - Décret n° 2020-570 du 14 mai 2020 – **VOTE**

4.1 Modalités de versement des bourses de mobilités Erasmus + aux personnels : dispositif de complément UA

Le dispositif de complément de l'UA existe depuis 2007 mais n'avait jamais fait l'objet d'un vote. L'objectif est le soutien de la mobilité des personnels, le financement de la mobilité des personnels étant jugé insuffisant.

Le complément est actuellement de 70€/nuit pour 5 nuits maximum sur justificatif d'hébergement.

Il est proposé de formaliser l'existence du dispositif.

POUR VOTE

4.1 Modalités de versement des bourses de mobilités Erasmus + aux personnels

Actuellement :

- les participants perçoivent l'allocation Erasmus+ par ordre de mission avec frais. **La D.I. et la D.A.F effectuent la réservation des billets de transports.**

Modification proposée :

- la DI demande la possibilité d'une **réservation directe du voyage** par le participant, sans passer par l'agence de voyage. Pour les participants ne souhaitant pas réserver eux-mêmes, la réservation par la DI/DAF et l'agence de voyage reste possible.

Il est désormais proposé de fonctionner par **bon de commande** avec délivrance d'un **ordre de mission sans frais.**

POUR VOTE

4.2 Demande de subvention FEDER – Cellule CAP Europe – VOTE

Engagement des universités d'Angers, Nantes et Le Mans pour s'inscrire dans les programmes européens Horizon 2020 et Erasmus+.

Organisation pour maintenir un réseau de 11 professionnels en ingénierie de projets européens (aujourd'hui: 6 à Nantes, 3 à Angers et 2 au Mans).

Objectif: Déployer un accompagnement de proximité de façon coordonnée sur le territoire afin de répondre efficacement aux appels à projets de la Commission européenne.

CAP Europe apporte un appui pour mieux formuler les candidatures et faciliter l'accès aux financements européens.

Les dépenses prévisionnelles sont couvertes

- d'une part par la subvention FEDER d'un montant prévisionnel à hauteur de 261 563€ soit 50% des dépenses,
- d'autre part par la Région, les 3 universités (masse salariale établissement) et Végépolys pour une contribution globale de 294 190€ soit 50% des dépenses prévisionnelles

POUR VOTE

4.3 Adhésion 2020 à la Conférence des Présidents d'Université

La conférence des présidents d'universités est **une association qui représente et défend les intérêts des établissements qu'elle regroupe** : universités, instituts nationaux polytechniques, des écoles normales supérieures, grands établissements, pôles de recherche et d'enseignement supérieur.

Elle est un **lieu d'échange incontournable** entre le pouvoir public et le monde universitaire. Son objectif est **la promotion de l'université en France et dans le monde**.

Le montant des cotisations est calculé sur la base du montant de la subvention pour charges de service public depuis 2018.

Montant des cotisations précédentes :

- **2018** : 17 500 €
- **2019** : 20 000 €

Il est demandé aux administrateurs d'approuver l'adhésion 2020 à la conférence des Présidents d'Université, d'un montant de **20 000€**.

POUR VOTE

4.4 Adhésion 2020 à l'Agence de Mutualisation des Universités et Etablissements

L'Amue est un Groupement d'Intérêt Public qui **offre des services mutualisés** aux établissements de l'enseignement supérieur. Elle édite également une offre de logiciels de gestion (**SIFAC, Harpège, APOGEE...**).

La cotisation d'adhésion est destinée à couvrir la capacité de l'Agence à conduire ses missions d'accompagnement en matière de partage de compétences entre les établissements, de conseil et d'expertise, de centrale d'achats, de veille réglementaire et technologique, d'organisation de la maîtrise d'ouvrage collective sur les composants SI.

Le montant de la cotisation se compose d'une part fixe et d'une part variable qui est fonction des données financières de l'établissement. Le montant de la cotisation est plafonné à 40 000 € HT (48 000 € TTC).

Il est demandé aux administrateurs d'approuver l'adhésion 2020 d'un montant de **20 536 €**.

POUR VOTE



université
angers

4.5 Modification de la délibération CA128-2019 du 19 décembre 2019 relative aux tarifs de la Formation Continue 2020-2021

Deux demandes sont formulées par la Faculté de Santé, Formation Continue :

- l'exonération des droits d'inscription ministériels pour des **formations continues** (DU et DIU) reportées en 2021 **suite à la crise sanitaire** (cela correspond à un montant de 5100 euros). **30 stagiaires sont concernés.**
- la dispense de frais d'inscription, chaque année, pour **trois personnels** de l'armée inscrits à l'attestation universitaire « Formation simulation en santé ». Cette demande s'inscrit **dans le cadre d'un partenariat** avec le Ministère des Armées pour une coopération sur les techniques de maîtrise des dégâts dites "*damage control*" (gestes de sauvegarde).

POUR VOTE

4.6 Modification de la délibération C072-2019 relative à l'attribution du chèque cadeau

Le dispositif chèque sport/culture/loisirs est renouvelé.

Le montant global est inchangé : **30 000 € (limite de 1000 chèques au total)**

Chaque personnel peut bénéficier, après inscription auprès de la direction de la Culture et des Initiatives, d'un chèque de 30€ permettant comme les années précédentes :

- L'adhésion au SUAPS
- L'achat de places avec les partenaires culturels
- Le versement au porte-monnaie virtuel UAvantage
- Des chèques cadeaux
- La participation à l'atelier théâtre **(nouveau)**

POUR VOTE

4-7 Prime COVID – Décret n° 2020-570 du 14 mai 2020 (pour Vote)

Décret n° 2020-570 du 14 mai 2020 relatif au versement d'une prime exceptionnelle à certains agents civils et militaires de la fonction publique de l'Etat ... soumis à des sujétions exceptionnelles pour assurer la continuité des services publics dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire déclaré pour faire face à l'épidémie de covid-19.

De quoi s'agit-il ?	Art.1 "prime exceptionnelle"
Caractère facultatif ou obligatoire ?	Art.1 caractère facultatif "...les établissements publics...peuvent..."
Pour qui ?	Art.1 "à ceux de leurs agents particulièrement mobilisés pendant l'Etat d'urgence sanitaire...afin de tenir compte d'un surcroît significatif de travail durant cette période" Art.2 "Sont considérés comme particulièrement mobilisés ... les personnels pour lesquels l'exercice des fonctions a, en raison des sujétions exceptionnelles auxquelles ils ont été soumis pour assurer la continuité du fonctionnement des services, conduit à un surcroît significatif de travail, en présentiel ou en télétravail ou assimilé"
Combien ?	Art.4 : 3 taux (1000€ - maximum ; 660€ ; 330€). Art.5 : prime cumulable avec tout autre élément de rémunération lié à la manière de servir Art.6 : exonérée d'impôt sur le revenu, de cotisations et de contributions sociales.
Versement ?	Art.6 et 7 : versement unique et non reconductible dans le temps

4 -7 Prime COVID – Décret n° 2020-570 du 14 mai 2020 (pour Vote)

Notification de **51 650 €** pour l'UA correspondant à l'équivalent de **17 primes de 1000€, 35 primes de 660 € et 35 primes de 330€** (soit un total de 87 agents correspondant à 5% des effectifs de l'UA).

Cette prime doit intégralement et **exclusivement être dédiée à son objet (la continuité administrative et pédagogique** de l'Etablissement pendant le temps de l'état d'urgence sanitaire) et on devra produire les justificatifs.

De nombreux agents se sont investis au cours de la période de crise sanitaire, à tous les niveaux de l'Université (composantes, services communs et centraux,...), à tous les grades (A, B, C) et dans tous les corps (EEC, BIATSS, titulaires et contractuels).

Attribuer une prime à seulement 5% d'entre-eux pose un réel problème de reconnaissance pour un grand nombre de personnels qui se sont fortement impliqués.

Choix possibles :

- distribuer le montant de l'enveloppe à tous ceux qui se sont impliqués et donc au delà des 5% avec un montant égal.
Cette option se heurte à la contrainte de respecter les taux de 330€, 660 € et 1000€ fixés dans le décret.
- rendre l'enveloppe au national pour témoigner du manque de reconnaissance envers les Universités.

=> Quelle que soit la décision, elle entraînera chez les agents un sentiment de frustration

4 – 7 Prime COVID – Décret n° 2020-570 du 14 mai 2020

Il vous est donc proposé :

- **d'attribuer 156 primes au taux unique de 330 € (ce qui est possible), soit environ 9% des personnels**, chiffre restant bien sur insuffisant au regard de l'investissement de la majorité de nos collègues.
- les choix seraient déterminés selon la méthode suivante :

Un seul critère : **la charge supplémentaire par rapport à leur niveau de travail habituel** engendrée par la crise pour les personnels (toutes catégorie et grade confondus) qu'ils aient assumé cette charge à distance ou en présentiel. (exemples: des agents qui ont été impliqués dans le cadre des PCA, des assistants de prévention, des personnels techniques et logistiques, des responsables pédagogiques (enseignants ou BIATSS), des ingénieurs pédagogiques, des personnels administratifs en scolarité, en plannings, en gestion de l'international, des stages, des RH ou de la paye,...).

La liste est établie par service/ direction ou composante sur proposition des Doyen/Directeur de composante, de service commun ou de direction centrale.

Le Président devra déterminer la liste des 156 bénéficiaires en veillant à un équilibre entre les services et le nombre d'agents par service.

Résultat des votes du CT du 8 juillet 2020 : 2 voix pour, 2 abstentions et 4 voix contre

Résultat des votes au CHSCT du 8 juillet 2020 : 2 voix pour, 2 abstentions et 4 voix contre

POUR VOTE

5. Ressources Humaines

5.1 Référentiels enseignants et enseignants-chercheurs - année universitaire 2020-2021 – **VOTE**

5.2 Lignes Directrices de Gestion (LDG) : mobilité – **VOTE**

5.3 Modification de la délibération n° CA025-2020 relative au cadre du télétravail à l'Université d'Angers - **VOTE**

5.1 Référentiels enseignants et enseignants-chercheurs - année universitaire 2020-2021

Il est demandé aux membres du conseil d'administration d'adopter le référentiel enseignants et enseignants chercheurs 2020-2021, qui est la reconduction du référentiel 2019-2020.

Les membres du Comité Technique, lors de la séance du 24 juin 2020, ont approuvé le référentiel enseignants et enseignants chercheurs avec 7 voix pour et 3 abstentions.

POUR VOTE

5.2 Lignes Directrices de Gestion (LDG) : mobilité Référentiels enseignants et enseignants-chercheurs - année universitaire 2020-2021

- **Obligation réglementaire** pour l'établissement d'édicter ses propres LDG dans le champs de la mobilité en 2020
- **2 réunions d'échanges** avec les représentants des personnels issus du CT les 26 mai et 18 juin 2020
- Un **texte global** qui articule et met en cohérence les LDG ministérielles (parties en noir du document – non modifiables) et les mesures prises par l'établissement dans le champ de la mobilité (parties en orange – parties travaillées avec les RP, modifiables et faisant l'objet du vote)
- Les principales spécificités de ces LDG mobilité sont :
 - > Les **mesures d'accompagnement** à la mobilité (conseil en mobilité carrière, périodes de professionnalisation, période d'immersion, etc...)
 - > L'instauration d'un **mouvement au fil de l'eau pour les personnels BIATSS** toute l'année en lieu et place des mouvements saisonniers de date à date (printemps, automne)

Les membres du Comité Technique, lors de la séance du 24 Juin 2020, ont approuvé les lignes directrices de gestion à l'unanimité avec 10 voix pour.

POUR VOTE

5.3 Modification de la délibération n° CA025-2020 relative au cadre du télétravail à l'Université d'Angers - VOTE

Le cadre du télétravail en vigueur à l'UA (délibération CA076-2019) :

- nombre maximum des agents autorisés à télétravailler simultanément limité à 20% par unité de travail
- au maximum 3 demi-journées par semaine
- avec un temps de présence minimum de 3 journées

Le CA du 9 avril 2020 (délibération CA025-2020) a assoupli le cadre du télétravail pendant la période de crise sanitaire (jusqu'10/7/2020) :

" Le recours au télétravail est privilégié au maximum. En période de crise, le télétravail peut se pratiquer en mode dégradé avec une dérogation par rapport au nombre et à la durée des télétravailleurs par service et dérogation par rapport aux conditions de télétravail en ce qui concerne les équipements et réseaux."

5.3 Modification de la délibération n° CA025-2020 relative au cadre du télétravail à l'Université d'Angers - VOTE

Nécessité de mettre en place un cadre transitoire, parce que :

- des enquêtes sur le télétravail ont été menées (retour d'expérience période COVID19)
- la réglementation a évolué (décret n°2020-524 du 5 mai 2020 modifiant le décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature), pris **en application de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique**
- l'Etat d'urgence sanitaire s'arrête le 10 juillet

Il est par conséquent nécessaire de mettre en place un groupe de travail paritaire pour retravailler la charte du télétravail à l'UA qui pourra être initié à partir de la rentrée.

Dans l'attente d'un nouveau cadre pérenne, la mise en place d'un cadre provisoire intermédiaire pour la période du 11/7/20 au 31/08/2021 est nécessaire.

5.3 Modification de la délibération n° CA025-2020 relative au cadre du télétravail à l'Université d'Angers - VOTE

	Dispositions du cadre actuel (CA076-2019)	Dérogation proposée (CT-CHSCT puis CA)
Nbre de jours télétravaillables de manière régulière	"au maximum de 3 demi-journées par semaine"	"au maximum de 4 demi-journées par semaine"
Nbre de jours minimum de présence physique dans les locaux de l'université	"avec un temps de présence minimum dans les locaux de l'Université de 3 journées"	"avec un temps de présence minimum dans les locaux de l'Université de 2 journées"
Nbre de jours maximum de télétravail occasionnel	L'autorisation de télétravail occasionnel peut être accordée par le chef de service pour répondre à un besoin ponctuel, planifié ou imprévu à raison d'un maximum de 3 demi-journées de télétravail occasionnel par mois	L'autorisation de télétravail occasionnel peut être accordée par le chef de service pour répondre à un besoin ponctuel, planifié ou imprévu à raison d'un maximum de 4 demi-journées de télétravail occasionnel par mois
Nbre maximum d'agents autorisés à télétravailler simultanément par unité de travail	Le nombre maximum d'agents autorisés à télétravailler simultanément à l'UA sera limité à 20% de l'effectif de l'unité de travail	Le nombre maximum d'agents autorisés à télétravailler simultanément doit répondre à une obligation minimale de présence par service de 50% des effectifs (hors congés et avec comptage sur une demi-journée).

Adopté par le CT à l'unanimité avec 8 voix pour

Adopté par le CHSCT à l'unanimité avec 13 voix pour

POUR VOTE



UNIVERSITÉ
angers

6. Enseignement et vie étudiante

- 6.1 Modification de la délibération CA 035-2020 du 7 mai 2020 relative au calendrier universitaire 2019-2020 – **VOTE**
- 6.2 Modification de la délibération CA 036-2020 du 7 mai 2020 relative au calendrier universitaire 2020-2021 – **VOTE**
- 6.3 Création Diplôme d'Université « Stéatohépatite Dismétabolique / NASH » – Faculté de Santé – **VOTE**
- 6.4 Bilan du mandat du Directeur du SUMPPS - **INFORMATION**

6.1 Modification de la délibération CA 035-2020 du 7 mai 2020 relative au calendrier universitaire 2019-2020

Pour **les DU débutés au cours de l'année universitaire 2019/2020** et **interrompus** en raison de la crise sanitaire, les formations **peuvent se prolonger jusqu'à la fin de l'année civile 2020**, sans incidence pour les inscriptions des étudiants et stagiaires de la formation continue participant à ces formations.

Cette modification a été adoptée à l'unanimité avec 27 voix pour par la CFVU réunie le 8 Juin 2020.

POUR VOTE

6.2 Modification de la délibération CA 036-2020 du 7 mai 2020 relative au calendrier universitaire 2020-2021

Nouvelle formulation proposée :

Date limite de renoncement aux concours d'accès aux études de santé (Pluripass et LAS) (*et non pas date limite de réorientation PluriPass*)

Vendredi 9 octobre 2020

Cette précision a été adoptée à l'unanimité avec 28 voix pour lors de la CFVU du 8 juin 2020.

POUR VOTE

6.3 Création du Diplôme d'Université NASH Stéatohépatite Dismétabolique / NASH » – Faculté de Santé

- > la NAFLD (non-alcoholic fatty liver disease) se caractérise par l'accumulation de graisse dans le foie (stéatose) dans un contexte d'obésité et d'insulino-résistance
- > de plus en plus de manifestations scientifiques portent sur cette thématique
- > expertise nationalement reconnue du site angevin dans le domaine de la NAFLD, en termes de soins et de recherches

Il n'existe actuellement aucune formation complète sur l'état des connaissances relatives à la NAFLD.

Tarif de la formation (Hors Droits universitaires)

Un tarif par heure est proposé en cas d'acquisition possible et indépendante de modules

Formation initiale : 350 €

Formation continue :

Parcours Complet : 1000 €

Réinscription : 50% du tarif + Droits Universitaires

Parcours MG : 500 € (Pas de Droits Universitaires) Pas de Diplôme - Attestation de suivi délivrée

La création de ce diplôme a été approuvée par le Conseil de la Faculté de Santé du 30 avril 2020 et par les membres de la CFVU du 8 juin 2020, à l'unanimité avec 28 voix pour.

SUMPPS-Bilan de 3 années

Dominique Chabasse

Directeur du Sumpps

Pr. émérite de Parasitologie- Mycologie et de Médecine Tropicale

Chargé de Mission pour les RI du Pôle Santé

POUR INFORMATION



SUMPPS
SANTÉ ET PRÉVENTION
UNIVERSITÉ D'ANGERS

Service Universitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé

Le SUMPPS est un service commun de l'Université ouvert à tous ses étudiants.

Ses missions sont bien précisées dans la circulaire n°2020-050 du 14/02/2020.

Il est précisé dans cette circulaire que au moins un bilan de santé soit organisé pendant le cursus et les publics prioritaires ont été cités avec notamment les étudiants étrangers, décrocheurs...,

Ce qui est nouveau, cette circulaire détaille le dispositif de prévention par les pairs et les financements possibles par la CVEC.

Ainsi, outre le bilan de santé, il assure un accueil permanent et personnalisé pour ceux qui souhaitent demander conseil, mettre à jour une vaccination, obtenir un certificat médical, consulter pour un problème médical qui relève de l'urgence ou tout autre problème d'ordre gynécologique, psychologique, psychiatrique, diététique ou social.

Assurer au mieux le bien être « Physique, Psychique et Social » de ses étudiants et du personnel de l'UA

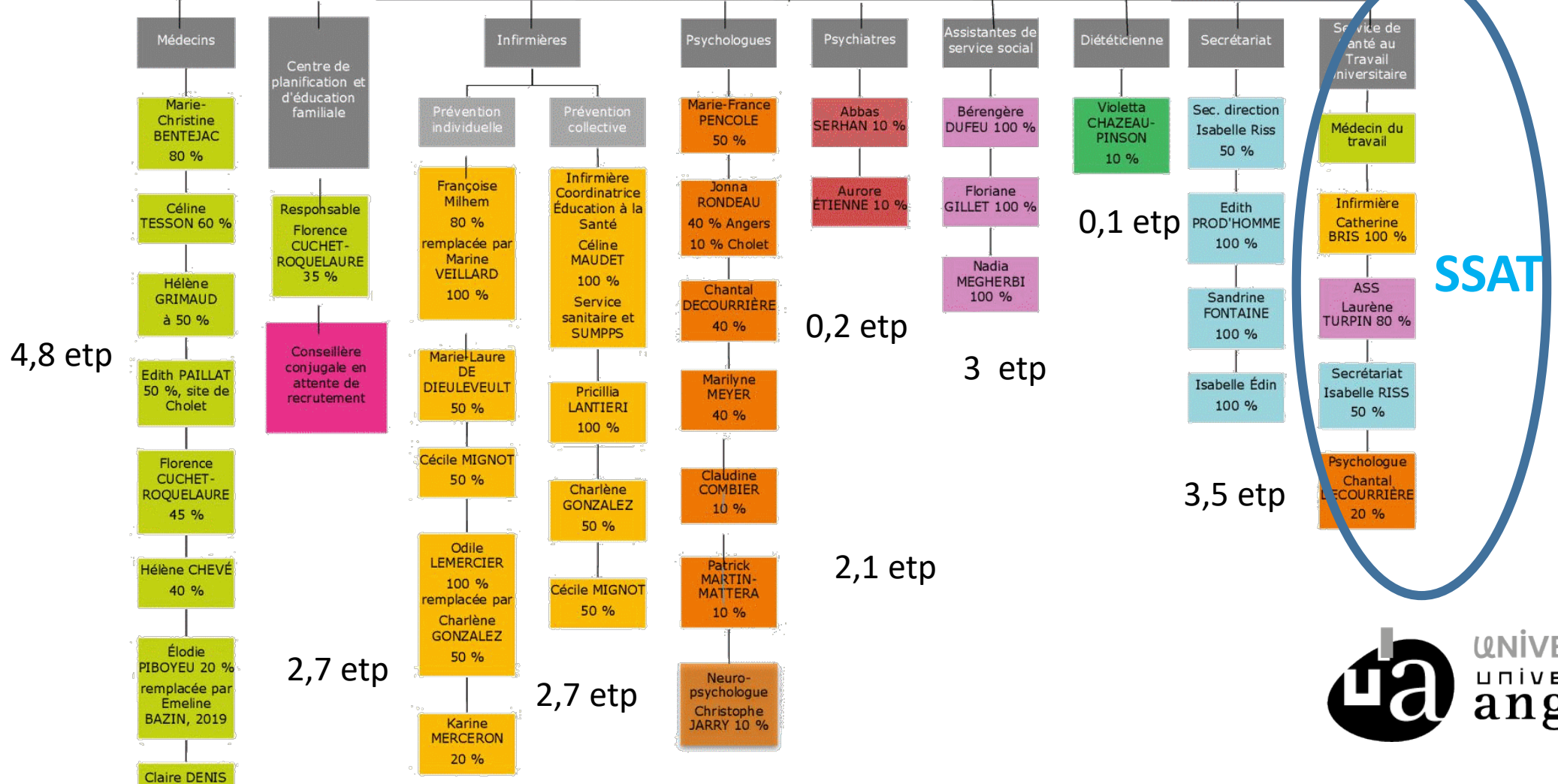
SUMPPS seul 34 soit 18 etp
En 3 ans renouvellement de

- 40% Médecins
- 50 % infirmières
- 50% des Psychologues
- 75 % des AS et secrétaires

Maison des étudiants (530 m2)
 faculté des sciences (350 m2) Janvier 2019
La Passerelle (520 m2) Janvier 2021 ?

Christian ROBLEDO Président de l'Université
Olivier HUISMAN Directeur Général des Services

Dominique CHABASSE Directeur du SUMPPS
Marie-Catherine CHAZÉ Responsable administrative





Nature de la consultation	Année 2016-2017	Année 2017-2018	Année 2018-2019
BILANS DE SANTÉ PRÉVENTIFS	2458	2608	2627
CONSULTATIONS MÉDICALES SPONTANÉES	3658	3835	4561
CONSULTATIONS DE PSYCHOLOGIE À ANGERS	906 DONT 7 EN RELAXATION THÉRAPEUTIQUE	1476 DONT 43 EN RELAXATION THÉRAPEUTIQUE	1550
CONSULTATIONS DE PSYCHOLOGIE À CHOLET	27	69	76
BILANS DE NEUROPSYCHOLOGIE À ANGERS		12	12
CONSULTATIONS DE PSYCHIATRIE	316	289	242
CONSULTATIONS DE PLANIFICATION	716	713	703
CONSULTATIONS DE DIÉTÉTIQUE	53	48	52
CONSULTATIONS SPÉCIALISÉES	2018	2607	2 743
ACTES INFIRMIERS	1883	2248,	2242
TOTAL CONSULTATIONS	10017	11298	12 232
SUIVI VACCINAL (ÉTUDIANTS EN PLURIPASS)	1035	944	951
TOTAL CONSULTATIONS ET SUIVI VACCINAL	11052	12242	13 183
SERVICE SOCIAL	1467 ENTRETIENS POUR 753 ÉTUDIANTS	1485 ENTRETIENS POUR 697 ÉTUDIANTS	1404 ENTRETIENS POUR 770 ÉTUDIANTS

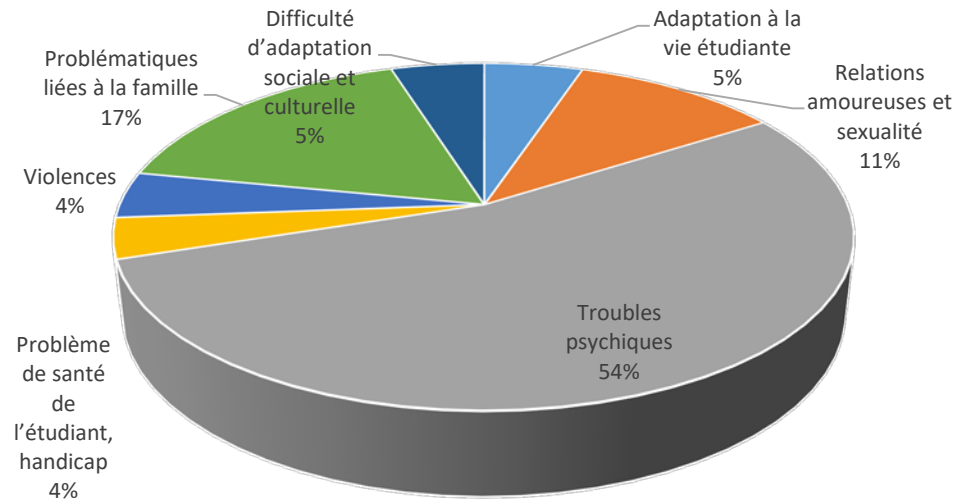
Bilan de Santé des étudiants étrangers

A partir de janvier 2017, suppression des bilans de santé à l'OFII et délivrance de la carte de séjour sans bilan de santé et en particulier sans RP

Circulaire n° 2020-050 du 14/12/2020 sur l'organisation et les missions des SSU intègre cette nouvelle mission

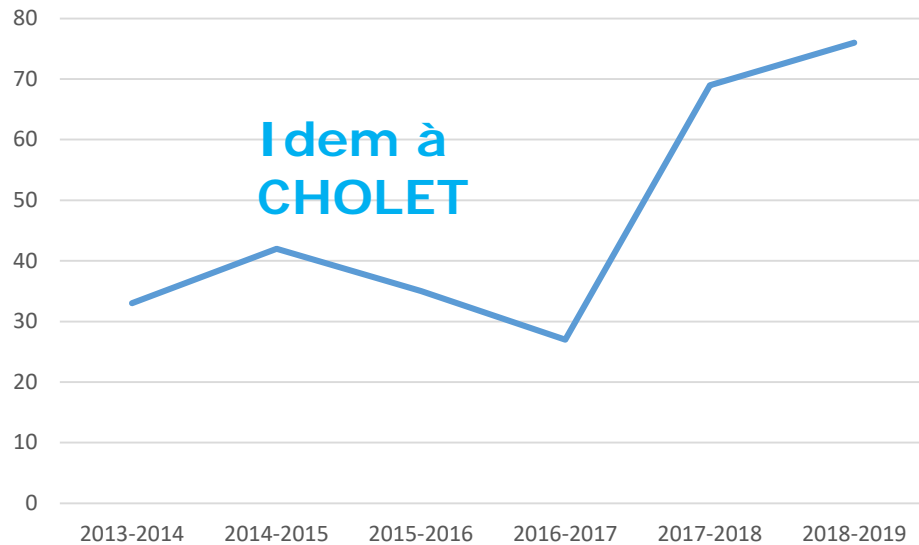
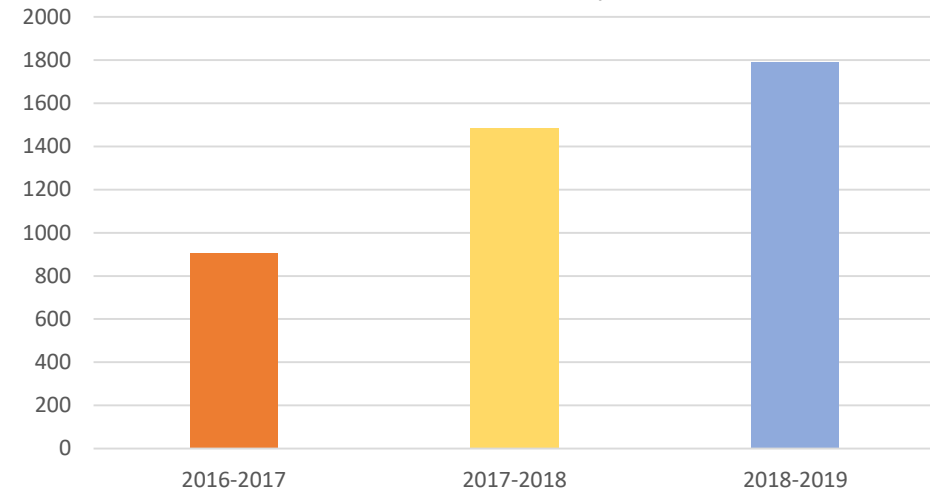
Evolution du Nombre d'étudiants étrangers vus en bilan de santé

	2017/2018	2018/2019	2019/mai 2020
- étudiants concernés	528	464	599
- étudiants vus	246 (47%)	160 (34%)	225 (38%)



Progression importante des demandes de consultations en Psychologie

Evolution du nombre de consultations depuis 2016-2017



Progression des demandes en Psychiatrie

	2013-14	2014-15	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19
Nombre consultations de	134	181	195	316	289	242
Nombre de filles	28	41	38	57	66	57
Nombre de garçons	16	23	26	26	32	26
Nombre total d'étudiants	44	64	64	83	98	83
Nombre moyen de consultations par étudiant	3	2,8	3	3,8	2,9	2,8
Âge moyen / fille	23 ans	20 ans	21,5 ans	21 ans	21,5 ans	22
Âge moyen / garçon	21 ans	19 ans	23 ans	22 ans	24 ans	21,8

service social

permanences du Sumpps sur les sites externes

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi
Bureaux SUMPPS	<p>Nadia Megherbi Bureau 218 – Poste 6907</p> <p>Béregère Dufeu Bureau 217 – Poste 6903</p>	<p>Béregère Dufeu Bureau 217 – Poste 6903</p> <p>Floriane GILLET Bureau 218 – Poste 6907</p>	<p>Nadia Megherbi Bureau 218 – Poste 6907</p> <p>Floriane GILLET Bureau 217 – Poste 6903</p>	<p>Béregère Dufeu Bureau 217 – Poste 6903</p> <p>Nadia Megherbi Bureau 218 – Poste 6907</p>	<p>Nadia Megherbi Bureau 218 – Poste 6907</p> <p>Floriane GILLET Bureau 217 – Poste 6903</p>
Bureau Campus Santé	<p>Marilyne Meyer Psychologue</p>	<p>Nadia Megherbi 13H45 - 17H45 Tél. : 02.41.73.58.15 nadia.megherbi@univ-angers.fr</p>		<p>Floriane GILLET 14H00 – 17H30 Tél. : 02.41.73.58.15 floriane.gillet@univ-angers.fr</p>	
Bureau St Serge (BU)	<p>Floriane GILLET 09H00 – 13H15 14H00 – 17H30</p>		<p>Béregère Dufeu</p>		
Permanence Cholet (à partir du 24/09 à fin octobre)		<p>Béregère Dufeu</p>			

1404 ENTRETIENS POUR 770 ÉTUDIANTS

- Aide face aux difficultés d'ordre personnel, familial, social, ...
- Soutien matériel grâce à des fonds spécifiques
- Information, orientation, intervention et liaison avec les services de l'université et extérieurs (CROUS, CPAM, ambassades, préfectures, mairies, CAF, ...)



la prévention collective: un enjeu social important

- Le contexte de vie des jeunes est régulièrement évalué .La région angevine est particulièrement touchée par les conduites addictives des jeunes et ce travail de prévention est primordial. Ces mêmes jeunes peuvent être touchés sur différents lieux : l'école, le collège, le lycée,
- l'université mais aussi par le biais des loisirs, les clubs de sport, les foyers de jeunes ou maisons de quartier...Tous ces lieux sont autant d'opportunité de moments d'échanges privilégiés.
- Il n'est plus à démontrer qu'un jeune sensibilisé par un autre jeune, qui parle le même langage, connaît bien son milieu de vie fait mieux passer les messages !!



Le Sumpps: expert en promotion de la Santé.

En raison de son expérience déjà ancienne et de son expertise en éducation par les pairs le SUMPPS de l'Université d'Angers s'est pleinement engagé dans cette approche préventive originale. Ces dernières années le SUMPPS a contribué à la formation **d'étudiants volontaires Relai Santé** à l'Université et sur ANGERS LOIRE CAMPUS.

Cette activité est largement reconnue et appréciée à la fois sur le plan local, régional et national
Depuis 1 an s'ajoute son implication dans la mise en place du **Service sanitaire des Etudiants en Médecine**.



Visite surprise de Mme la Ministre

Mois sans tabac Place du Ralliement 2 novembre 2017



Thèmes de la Prévention Collective avec les étudiants Relais Santé

- Sexualité, contraception, infections sexuellement transmissibles
- Alcool, tabac, cannabis et autres substances psychoactives
- Audition, nutrition, sommeil
- Sécurité routière
- Aide à la mise en place de dispositifs de prévention à la demande des étudiants (soirées festives)





Animations de « prévention » sur site



Interaction avec les étudiants utilisant des supports ludiques

Nous travaillons ainsi l'accroche, la façon de parler, d'écouter de rebondir sur ce que dit la personne

Intervention du Sumpps dans le service sanitaire des «étudiants en Médecine»

- Participation à la construction des modules de formation
- Participation à la formation : généralités sur l'éducation à la santé, l'animation d'un groupe : les différentes techniques, le cadre d'intervention et la posture.
- Cours théoriques mais aussi questionnement autour des représentations et utilisation de jeux de rôle pour des mises en situation concrète d'animation.
- Retour d'expérience du terrain : l'évaluation et adaptation des modules suivants en fonction des constats.

Progression de l'activité de la prévention collective

	2015 – 2016	2016 – 2017	2017 – 2018	2018 - 2019	
Nb d'étudiants inscrits à l'UA	22 710	23 418	23 751	24 456	
NB d'Étudiants Relais Santé (ERS)	11 ERS UA + 3 ERS ENSAM + 3 ERS ESA	11 ERS UA + 3 ERS ENSAM + 3 ERS ESA	11 ERS UA + 3 ERS ENSAM + 4 ERS ESA	12 ERS UA + 4 ERS ENSAM + 3 ERS ESA	
Nb de contacts avec les étudiants	13 342	15 450	25 171	28 047	Augmentation de 110 % depuis 2016
Nb d'actions	55	60	74	89	Augmentation de 62 % depuis 2016
Nb de BDE reçus / risques en soirée	/	10	29	45	Augmentation de 350 % depuis 2016

Pour cette activité le nombre d'infirmières spécialisées est passé de 1 à 3 (en 3 ans)

Confinement et solidarité



Avec le Secours Populaire : **les ERS et Infirmières du Sumpps**, les étudiants (AAA) et personnels de l'UA, distribution de colis alimentaire pour les étudiants restés sur le Campus ...depuis le 6 avril plus de 1000 colis



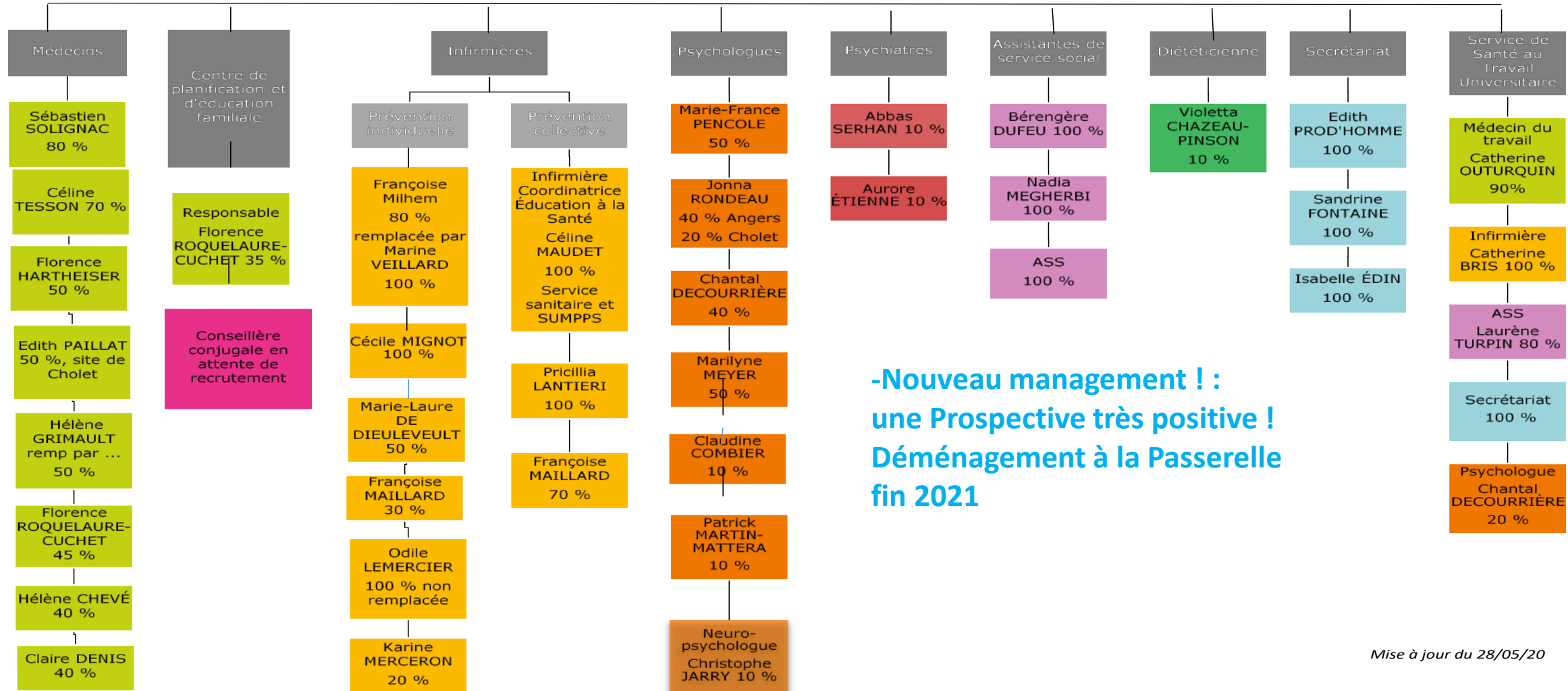
Les Assistantes Sociales du Sumpps ont joué leur rôle en amont, en repérant les étudiants en difficulté financière et en les orientant vers ces distributions.

L'avenir !

Projet d'organigramme 2020-2021

Christian ROBLEDO Président de l'Université
Olivier HUISMAN Directeur Général des Services

Florence HARTHEISER Directrice du SUMPPS
Isabelle RISS Responsable administrative



**-Nouveau management ! :
une Prospective très positive !
Déménagement à la Passerelle
fin 2021**

7. Affaires générale et statutaires

7.1. Co-pilote du sous-groupe relatif aux ressources humaines pour l'autoévaluation – **INFORMATION**

7.2 Modification du règlement intérieur de l'Université d'Angers - Création de la cellule d'écoute et d'accompagnement des victimes de violences, discriminations et harcèlement (cellule VDH) – **VOTE**

7-1 Co-pilote autoévaluation groupe R.H

Aucune candidature n'avait été formulée pour le groupe « Ressources Humaines ».

Il est proposé le nom de **Madame Virginie GRIMAULT**,
Conseillère en Insertion Professionnelle.

POUR INFORMATION

7.2 Modification du règlement intérieur de l'Université d'Angers - Création de la cellule d'écoute et d'accompagnement des victimes de violences, discriminations et harcèlement (cellule VDH)

- **CONTEXTE ANTERIEUR (La cellule V2S)**

- **Création** par le CA le 26 septembre 2018 de la cellule d'accompagnement des victimes de violences sexuelles et sexistes
- **Périmètre** : tous les types de violence, tous les membres de la communauté universitaire et toute souffrance vécue en situation de travail par un étudiant ou un personnel qui peut avoir des causes sexuelles ou sexistes

- **EVOLUTION DU CADRE JURIDIQUE**

- Article 6 quater A - **Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires**
- Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au **dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique**

- **Proposition de création de la Cellule d'écoute et d'accompagnement des victimes de violences, discriminations et harcèlement (Cellule VDH)**

Intégration au Règlement intérieur de l'Université d'Angers, immédiatement après la Commission égalité (Article 2.5.18)

7.2 Modification du règlement intérieur de l'Université d'Angers - Création de la cellule d'écoute et d'accompagnement des victimes de violences, discriminations et harcèlement (cellule VDH)

- **Rôle de la cellule VDH :**

- Diffuser les informations ;
- Ecoute, Aide et Orientation des membres de la communauté universitaire ;
- Empêcher l'apparition de comportements abusifs et, si besoin, proposer toute action nécessaire pour y mettre un terme ;
- Faire toute proposition au Conseil d'administration.

A ce titre, la cellule VDH définit une procédure de recueil des signalements et une procédure d'orientation.

La cellule VDH présente le rapport annuel de ses activités à la Commission Égalité qui se charge de mettre en œuvre les actions de prévention ciblées en fonction des situations rencontrées.

Modification du règlement intérieur adoptée, à l'unanimité et sous réserve de modifications, par la Commission des statuts réunie le 22 juin 2020 avec 12 voix pour.

7.2 Modification du règlement intérieur de l'Université d'Angers - Création de la cellule d'écoute et d'accompagnement des victimes de violences, discriminations et harcèlement (cellule VDH)

- **Composition**

POUR VOTE

La Vice-présidente en charge de l'égalité préside la Cellule VDH.

Des membres nommés : Chargé de mission égalité / Médecin du travail / Médecin du SUMPPS / Psychologue / Assistant social du SUMPPS / Assistant social du SSTU / Infirmier du SSTU / 2 personnalités extérieures qualifiées.

Des membres élus : 1 représentant du CHSCT / 1 représentant BIATSS de la CPE / 1 représentant de la CCPANT / 4 représentants des étudiants de l'UA, dont 2 doctorants de l'UA, élus par la CFVU / 2 représentants des enseignants-chercheurs de l'UA élus par la CFVU

Les représentants élus par la CFVU respectent une obligation de parité. La moitié des sièges est à pourvoir par des femmes et l'autre moitié par des hommes.

Les membres de la cellule VDH ne peuvent pas être membres de l'une des sections disciplinaires de l'établissement.

La Cellule VDH peut être assistée dans ses travaux par des experts choisis en raison de leurs compétences.

8. Décisions prises par délégation du CA au Président

POUR INFORMATION

Le président rend compte, dans les meilleurs délais, au conseil d'administration des décisions prises en vertu de sa délégation (article L712-3 du code de l'Éducation)

Calendrier des prochains C.A.

- **Jeudi 24 Septembre 2020 à 14h30**
 - **Jeudi 22 octobre 2020 à 14h30**
 - **Jeudi 26 novembre 2020 à 14h30**
 - **Jeudi 17 décembre 2020 à 14h30**
 - **Jeudi 28 janvier 2021 à 14h30**