

## **PROCÈS-VERBAL**

Conseil d'administration  
**17 décembre 2020**

*Approuvé le 11 février  
2021*

Le Conseil d'administration s'est réuni le 17 décembre 2020, à distance, sous la présidence de Monsieur Christian ROBLÉDO.

ROBLÉDO Christian	Connecté
AKIN Yahya Pasa	Connecté
BARBELIVIEN Agnès	Connectée
BARD Christine	Connectée, puis excusée, donne procuration à Monsieur LEMAIRE à 16h30
BARILLÉ Régis	Connecté
BARREAU Mihaela	Connectée
BERTÉ Violaine	Connectée, puis excusée à 15h45
BIOTEAU Emmanuel	Excusé, a donné procuration à Madame CHEDOTEL
BORDET Laurent	Connecté, puis excusé, donne procuration à Monsieur OGER à 16h50
CHAUVET Clément	Connecté, puis excusé à 19h
CHÉDOTEL Frédérique	Connectée
CHEVASSUS-LOZZA Emmanuelle	Connectée puis excusée, donne procuration à Madame REY à 17h30
CHRISTOFOL Hervé	Connecté
DANIEL Christophe	Connecté
DELPECH Angèle (suppléante : GRIMAUD Hortense)	Connectée
DROUET D'AUBIGNY Frédérique (suppléante : GOUKASSOW Véronique)	Absente
DUVAL Hugo	Connecté
GAUMER Nathalie	Connectée
GERAULT Laurent (suppléant : JEANNETEAU Paul)	Absent
HINDRE François	Connecté
JARDINAUD Chloë (suppléante : BION Lily)	Excusée, a donné procuration à Monsieur AKIN
LEFRANÇOIS Corinne	Connectée, puis excusée à 19h
LELARGE Antoine	Excusé, a donné procuration à Madame RICHARD
LEMAIRE Félicien	Connecté
LOURTIS Michel	Excusé, a donné procuration à Monsieur ROBLÉDO
NGUYEN PHUONG Linh (suppléante : BICHE Sarah)	Excusée, a donné procuration à Monsieur ZAKRAJSEK
OGER Thierry	Connecté
PILET Benoît	Excusé
REY Anne	Connectée
RICHARD Isabelle	Connectée
SEGRETAIN Claudie	Connectée, puis excusée à 19h
TAÏBI Aude Nuscia	Excusée, a donné procuration à Madame GAUMER

ULLERN Anouk	Absente
VINAY Aubeline	Excusée, puis connectée à 15h30
VINCENT Elsa	Connectée
ZAKRAJSEK Romain	Connecté

**Membres invités de droit, connectés à distance :**

Olivier AGNELY, Agent comptable

Jean-Jacques AUDUREAU, Directeur de la vie étudiante et de l'hébergement, Rectorat de Nantes

Olivier HUISMAN, Directeur général des services

Françoise PERES, Cheffe de la division de l'enseignement supérieur

**Membres invités par le Président, connectés à distance :**

Lydie BOUVIER, Vice-Présidente formation professionnelle et alternance

Éric DELABAERE, Vice-président politique ressources humaines et dialogue social

Nathalie DEBSKI, Vice-présidente transformation pédagogique

Françoise GROLLEAU, Vice-présidente international

Anne-Sophie HOCQUET, Directrice de Cabinet

Philippe LERICHE, Directeur de la Faculté des sciences

Sabine MALLET, Vice-présidente formation et vie universitaire

François PANTIN, Directeur de l'I.A.E. Angers

Annabelle SAINTOBERT, Directrice de la Direction des affaires financières

Michel VERON, Directeur général adjoint

**Secrétariat de Séance :**

- Cellule Institutionnelle - DAGJI

## Ordre du jour :

<b>1. Informations</b> .....	<b>4</b>
1.1 Plan de relance .....	4
1.2. Méthodologie proposée pour une discussion autour de l'article 5 de la LPR .....	6
<b>2. Procès-verbaux</b> .....	<b>8</b>
2.1 Procès-verbal du CA du jeudi 5 novembre .....	8
2.2. Procès-verbal du CA du jeudi 26 novembre .....	9
<b>3. Prospective et moyens</b> .....	<b>9</b>
3.1 Budget initial 2021 : .....	9
3.1 a Architecture budgétaire 2021 .....	9
3.1 b Budget initial 2021 : BPI 2021 et tableau des emplois.....	9
3.1 c PAP 2021.....	16
3.2 Financements CVEC - Programmation 2021 des actions financées par le produit de la CVEC .....	19
3-3 Exonération des étudiants extra-communautaires .....	22
3-4 Augmentation du taux horaire des vacataires du SUAPS .....	23
3-5 Demandes de subvention des associations .....	24
<b>4. Affaires générales et statutaires</b> .....	<b>26</b>
4.1 Ordre de mission permanent du Président .....	26
4.2 Modification de la délibération CA030-2020 du 20 avril 2020 relative à la création d'une Cellule d'aides d'urgence 26	
4.3 Etat d'avancement du plan d'égalité professionnelle hommes femmes .....	26
<b>5. Vie de l'établissement</b> .....	<b>28</b>
5.1 Rapport d'auto-évaluation de l'établissement.....	28
<b>6. Enseignement et vie étudiante</b> .....	<b>31</b>
6.1 Parcoursup : .....	31
6.1 a Attendus locaux .....	31
6.1 b Eléments pris en compte pour examiner les vœux .....	31
6.1. c Capacités d'accueil en L1 et BUT.....	31
6.2 Admission en Master : .....	32
6.2 a Capacités d'accueil en M1 .....	32
6.2 b Dates de recrutement .....	33
<b>7. Décisions prises par délégation du CA au Président</b> .....	<b>34</b>
<b>ANNEXE : Diaporama de la séance du 17 décembre 2020</b> .....	<b>34</b>

Monsieur ROBLÉDO ouvre la séance à 14h30, 31 membres sont connectés ou représentés (36 membres en exercice, 25 membres présents, 6 procurations).

En préambule de l'ouverture du Conseil d'administration, Monsieur ROBLÉDO précise qu'il souhaite faire une déclaration. Il explique que la presse s'est fait l'écho d'un problème survenu dans le cadre de l'organisation d'un webinaire concernant la réflexion sur la politique d'égalité professionnelle femme-homme.

Il procède à la lecture en séance de la déclaration (texte transmis par ses soins) :

« Chères administratrices, Chers administrateurs,

Beaucoup de membres de notre communauté ont manifesté leur émotion, leur incompréhension et parfois leur colère à l'issue de l'organisation du webinaire concernant notre politique en construction d'égalité professionnelle femme-homme. J'ai reçu l'intersyndicale à sa demande à ce propos et il me semble important de vous en faire part.

Les faits d'abord, en 2014 l'UA a reçu une réquisition judiciaire suite à la découverte dans l'ordinateur d'un enseignant-chercheur de photos prises à l'insu de femmes et constituant des agressions sexuelles et des atteintes graves à leur intimité. L'intéressé a été immédiatement suspendu et la commission disciplinaire a été saisie. Le fait que des étudiantes et des personnels soient parmi les victimes a été avéré et la sanction prononcée a été une interdiction de 4 années d'activités d'enseignement et de recherche. Parallèlement, une condamnation pénale a également été prononcée, à savoir deux mois de prison avec sursis et une injonction à suivre un traitement.

A l'issue de ces 4 années, et malgré nos contacts répétés avec le ministère pour rechercher d'autres solutions, cette personne a été réintégrée à l'Université. La recherche d'activités ne le mettant pas en contact avec d'anciennes victimes ou témoins a conduit à lui demander au sein de l'équipe de direction de travailler sur le dossier administratif de labellisation des démarches de recrutement (HSR4R). C'est dans ce cadre qu'il lui a été proposé de participer au webinaire. L'ensemble de ces enchaînements a conduit à ce qu'il intervienne dans un webinaire consacré à l'égalité femme homme et en présence de personnes concernées par ses agissements de 2014, situation inacceptable, que nous n'avons évidemment pas voulue, mais dont nous assumons le constat. Les victimes sont légitimement choquées et beaucoup d'autres m'ont fait part de leur sentiment de voir gâchés les efforts importants pour promouvoir dans notre établissement davantage d'égalité.

L'article paru hier matin dans la presse n'est pas de ceux qu'un Président, ni aucun d'entre vous ne souhaite lire à propos de son Université.

Est-il possible pour autant d'aller plus loin, et d'apprendre quelque chose de cette situation douloureuse. Je le crois.

D'abord, apprendre combien les victimes ont besoin d'être soutenues, lors de la divulgation des faits d'abord, mais aussi au long cours, tant elles sont souvent porteuses de blessures mal cicatrisées et durables. Nous avons progressé, je crois, et les procédures aujourd'hui en place, la cellule d'écoute des victimes par exemple et la commission égalité nous permettent de mieux traiter les situations de violence, dans l'objectif, d'abord, de protéger les victimes. Tout n'est pas parfait, des marges de progrès importantes restent à réaliser,

mais l'augmentation importante en 2020 du nombre de signalements laisse penser que la chape de silence se lève et que nous sommes au début d'autre chose, qui comportera des victoires, mais aussi des obstacles, et possiblement parfois des erreurs.

Ensuite de comprendre que le sujet nous dépasse et nous englobe et que si certaines en sont les victimes, nous en sommes souvent les témoins. Certaines équipes de recherche de notre Université en sont spécialistes. Elles nous permettront de progresser sur ce sujet. Nous l'avons commencé sur le dernier mandat, nous le poursuivrons, malgré cet épisode et malgré les difficultés. C'est tout l'objet du plan égalité en construction et malgré l'accident du webinaire, sachez que ma volonté et ma détermination sont totales pour continuer à progresser sur ce sujet.

Il s'agira aussi de continuer à s'outiller. Nos commissions disciplinaires doivent fonctionner et leur charge s'alourdira. Il est important qu'il y ait des collègues volontaires pour assumer ces missions qui sont difficiles et que leur travail soit soutenu par les services. Mais elles œuvrent dans un cadre national, du reste en cours d'évolution. Comme l'a souligné avant-hier le communiqué de presse de l'association CLASHE, qui lutte contre les violences dans l'enseignement supérieur, de telles situations interrogent aussi légitimement sur l'échelle des sanctions, leur utilisation, la professionnalisation des instances disciplinaires et la formation des personnes. Une réflexion doit être aussi portée sur cet accompagnement au long cours.

Je remercie ceux et celles qui depuis trois semaines ont manifesté leurs points de vue, parfois différents et qui ont contribué à ce que je construis cette intervention. Notre Université est un lieu d'expression de valeurs, dont l'égalité femme homme et la lutte contre toute forme de violence et de discrimination. Peut-être certains d'entre vous en ont-ils douté ces derniers jours. A côté des excuses aux victimes il m'a donc semblé important de réaffirmer notre volonté de progresser sur le sujet de l'égalité femmes-hommes. »

Madame Frédérique CHEDOTEL précise qu'elle représente un collectif de collègues, qui a souhaité qu'un document co-écrit soit lu lors de la séance du Conseil d'administration. Elle procède à la lecture en séance du courrier (texte co-écrit par un collectif d'administrateurs, transmis par Madame CHEDOTEL, sous couvert de Monsieur Félicien LEMAIRE)

« L'épisode que nous venons de vivre dans le cadre du Webinaire « Plan d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » vient rappeler trois missions essentielles de l'Université dans la lutte contre les violences sexuelles et sexistes :

- la protection des étudiant.es et du personnel contre ces violences ;
- la sanction des auteurs, qu'ils soient agents ou usagers ;
- l'accompagnement des victimes.

La promotion de l'égalité femmes-hommes est une priorité à l'Université d'Angers.

Nous réaffirmons que ces valeurs sont prioritaires, et notre engagement collectif ferme et sans équivoque contre de telles violences. L'accablante réalité du Webinaire a révélé des carences. En effet, il était dirigé dans un de ses axes par un collègue qui avait été condamné pour violences sexuelles et atteintes graves à l'intimité, puis réintégré sur une mission administrative au terme de sa sanction disciplinaire.

Ces agressions, comme passées dans l'oubli, sont sources de traumatisme pour les victimes, et provoquent un malaise dans la communauté universitaire. L'UA ne peut que reconnaître et assumer sa responsabilité dans cet accident.

Comment faire pour que cela ne se reproduise plus à l'avenir ? Sur un tel sujet, les difficultés sont d'ordre systémique : la tolérance à l'égard de certains actes ; le silence banalisé face aux agressions ; la frilosité chronique à l'égard des sanctions disciplinaires ; le tabou de la révocation ; et le déficit structurel d'information sur les affaires sanctionnées. Plusieurs niveaux de réponse sont nécessaires. Nous sommes tous.tes concerné.es. Nous ne sommes qu'au début d'un combat à mener. Celui-ci ne peut être mené seul par l'Université. L'Etat et le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche doivent jouer pleinement leur rôle dans la lutte engagée contre les violences sexuelles et sexistes. Des sanctions sévères sont maintenant prises dans le cadre du primaire et du secondaire. Des suivis stricts sont organisés pour empêcher la récurrence. Pourquoi les sanctions sont-elles quasi-inexistantes dans le supérieur ? Pourquoi le suivi semble-t-il plus lâche ? Les ressorts du harcèlement et des violences sexuelles sont pourtant les mêmes, en mettant toujours en jeu des relations de pouvoir. Les traumatismes sont à l'évidence profonds pour toutes les victimes.

Dans ce contexte, l'Université d'Angers se doit d'aller plus loin et de prendre de nouvelles mesures pour protéger les étudiant.es et mieux accompagner encore les victimes.

- D'une part, en interne, cela suppose une démarche pour renouveler les procédures et sanctions. La facilitation des signalements, l'amélioration de l'instruction des dossiers, l'accélération des procédures de décisions, et la meilleure information des sanctions prises doivent être au nombre de ces nouvelles initiatives. L'UA devra prendre toute sa part dans ce nouveau processus, en appelant plus que jamais à la vigilance des personnels et usagers.

Ceci doit avoir pour corollaire une plus grande implication des enseignant.es et des étudiant.es aux structures dédiées et notamment aux commissions disciplinaires.

- D'autre part, nous souhaitons que le Conseil d'administration attire également l'attention du ministère de l'Enseignement supérieur sur la nécessaire évolution du cadre des sanctions.

Nous souscrivons, dans cette démarche, au communiqué de presse du 15 décembre, du Collectif de Lutte Anti-Sexiste Contre le Harcèlement Sexuel dans l'Enseignement Supérieur : « le ministère a l'impérieuse obligation d'agir pour assurer le droit à la sécurité des victimes de violences sexistes et sexuelles », au minimum en agissant « sur les conditions dans lesquelles des agresseurs suspendus par décision disciplinaire réintègrent leur établissement » et au-delà en mettant en place une politique volontariste de protection, de sanction et d'accompagnement. »

Monsieur ROBLÉDO précise que les dispositifs déployés depuis 4 ans doivent encore évoluer. Différentes cellules ont été mises en place. Elles permettront une écoute des victimes et témoins puis éventuellement une saisine de la section disciplinaire ainsi qu'un signalement au procureur.

Il conviendra également de développer des dispositifs d'accompagnement au long-cours, ce qui n'est pas mis en place actuellement. Ce travail de réflexion et de proposition pourra être mené dans le cadre du plan d'égalité professionnelle femmes-hommes, qui devra avoir été approuvé par le Conseil d'administration au cours du premier semestre 2021. Monsieur ROBLÉDO invite toute personne qui pourrait proposer des axes à travailler à se manifester auprès de la gouvernance.

Madame RICHARD précise que la cellule VDH (qui lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les discriminations et le harcèlement), a reçu 16 signalements depuis le mois de

mars 2020, ce qui est 8 fois supérieur aux années précédentes. Les efforts menés commencent à porter leurs fruits.

Madame RICHARD précise qu'elle a, en grande partie, construit l'organisation du webinaire évoqué. Elle reconnaît une succession d'erreurs, d'informations partielles, qui ont conduit à cette situation qui peut être jugée inexcusable.

Elle précise que l'un des axes du plan d'égalité professionnelle femmes-hommes est explicitement la lutte contre les violences sexuelles et sexistes. Il comporte un certain nombre de propositions qui pourront être retravaillées à la fois par les membres de la cellule VDH, de la commission égalité, de l'intersyndicale et par chaque membre de la communauté universitaire qui souhaiterait y participer.

L'objectif du webinaire était de permettre la participation la plus large possible.

Madame LEFRANÇOIS estime que l'Université a mis en place des structures, des commissions, des cellules pour tenter de pallier les problèmes de harcèlements évoqués. Le webinaire proposé montre les limites de ce qu'il est possible de proposer. Il ne s'agit pas tant d'erreurs que de reconnaître les limites des structures proposées par l'Université. Cela nécessite probablement une aide extérieure.

Madame RICHARD reconnaît plusieurs erreurs dans l'organisation du webinaire. Certaines décisions n'auraient pas dû être prises.

Monsieur DANIEL demande quelles sont les missions qui peuvent désormais être confiées à ce collègue qui a réintégré l'Université d'Angers, et comment il est possible de le canaliser pour qu'il ne participe plus à ce type d'évènements.

Monsieur ROBLÉDO répond que la mission qui lui avait été confiée sur le plan administratif lui a été retirée. Les missions qui pourraient lui être désormais confiées restent à définir.

## **1. Informations**

### **1.1 Plan de relance**

Monsieur ROBLÉDO effectue un retour sur la sélection des dossiers que la gouvernance avait transmis dans le cadre du plan de relance (*cf. diaporama de séance en annexe*).

La gouvernance avait transmis une demande concernant des travaux pouvant faire l'objet de financements dans le cadre du plan de relance. Les demandes correspondaient à une enveloppe de 22,7 millions d'euros.

Le dossier contenait notamment trois projets importants : la rénovation de la Faculté des Lettres, Langues et Sciences Humaines, la réhabilitation de la B.U. de Belle Beille et la fin de la rénovation de la Faculté de Santé.

Les chantiers finalement retenus correspondent à un montant de 8,5 M€ :

Réhabilitation BU Belle-Beille : 8,5 M€

Fin de la réhabilitation de la faculté de santé : 2,8 M€

Chaufferie Daviers : 255000 euros

Rénovations d'éclairages (SUAPS, Quatre, présidence): 211 000€

Amélioration ventilation BU St Serge : 75 000 €

Une contrainte pèse sur ces projets car il faut que toutes les phases de soumission soient effectives avant le 31 décembre 2021. Si cela ne peut être réalisé, les sommes perçues



seront attribuées à d'autres projets. L'Université a recruté un personnel pour l'accompagner dans cette maîtrise d'œuvre.

Monsieur ROBLÉDO adresse ses félicitations aux équipes qui ont répondu à cet appel à projets dans un laps de temps très contraint, avec une précision de détails techniques à communiquer très importante.

Monsieur CHRISTOFOL estime que le montant obtenu par l'Université d'Angers est très honorable compte-tenu du temps de réponse retreint de cet appel d'offres. Il a noté que 10,5 millions d'euros étaient disponibles sur Angers, il en déduit que l'ENSAM a obtenu 2 millions d'euros.

Madame CHEVASSUS-LOZZA précise que l'INRAE a également obtenu un financement dans ce cadre.

Monsieur CHRISTOFOL précise que d'autres Universités ont obtenu des montants beaucoup plus importants. L'Université d'Aix-Marseille a par exemple obtenu 60 millions d'euros et l'Université de Lorraine, 50 millions d'euros. Monsieur CHRISTOFOL est parfois perplexe quant à la distribution des montants opérée par le ministère. Il demande si les autres projets seront en ce cas prévus dans le contrat de plan état-région (CPER).

Monsieur ROBLÉDO répond que ces projets étaient bien inscrits dans le CPER, à l'exception des différents travaux de rénovation qu'il a cités. Quand les mandats de négociations seront clairement établis à l'échelle régionale, ces éléments seront ôtés des demandes, sous réserve de pouvoir tenir les délais imposés dans le cadre du plan de relance.

Cela libère ainsi de 8 millions d'euros l'enveloppe qui est actuellement envisagée dans le cadre de ce CPER. L'enveloppe globale apportée par l'Etat dans le cadre du CPER n'est pas encore connue de façon précise, le montant était notamment conditionné aux résultats de ce plan de relance.

A la suite d'une demande de précisions de Monsieur ROBLÉDO, Madame CHEVASSUS-LOZZA répond que l'INRAE a obtenu un financement pour le remplacement de deux chaufferies à Nantes et le remplacement d'une toiture sur le site de l'unité expérimentale d'exploitation agricole, avec la mise en place de panneaux photovoltaïques.

Monsieur CHAUVET demande si les taux d'attribution des autres universités sont connus et si l'Université d'Angers a été bien dotée en comparaison. L'Université de Bretagne Occidentale avait par exemple demandé un montant de 80 millions d'euros pour la rénovation énergétique et n'a pas été satisfaite du montant octroyé en définitive.

Monsieur ROBLÉDO répond qu'il dispose uniquement des moyens attribués dans le cadre du plan de relance. Il ne connaît pas la proportion des moyens alloués par rapport aux demandes. Les informations mises en ligne par le Ministère mentionnent les montants définis par Région et Département ainsi que les sujets retenus.

Monsieur CHRISTOFOL précise que le Morbihan a obtenu 3,8 millions d'euros pour l'Université Bretagne Sud, le Finistère obtient 5,6 millions d'euros.

Monsieur ROBLÉDO répond que différents projets ont été retenus dans le Finistère, mais ils concernent une antenne d'une université parisienne. Les montants précis ne sont pas mentionnés par université et par dossier.

## 1.2. Méthodologie proposée pour une discussion autour de l'article 5 de la LPR

Monsieur ROBLÉDO précise qu'il a demandé à Monsieur DELABAERE de proposer une méthodologie pour organiser un débat en Conseil académique plénier.

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

Il rappelle les dispositions principales de cet article qui introduit notamment la possibilité d'une expérimentation, pour les établissements qui le souhaitent et après autorisation de leur Conseil d'administration, permettant de recruter pour certains postes de MCF des candidats non qualifiés par le CNU.

Le décret en Conseil d'Etat devra prévoir l'encadrement de ce dispositif d'expérimentation, après concertation. La Ministre a fait plusieurs annonces concernant l'organisation de cette concertation.

L'article 5 introduit également la dispense de qualification des maîtres de conférences titulaires pour candidater à des postes de professeur.

La dérogation ne concerne ni les disciplines de santé, ni les disciplines dont l'accès au corps des PU se fait par la voie des concours nationaux d'agrégation (sections 1 à 6 du CNU).

La dérogation sera accordée en tenant compte des objectifs fixés par l'établissement pour limiter les endo-recrutements.

Il explique la procédure de recrutement dans le cadre de la dérogation (diapositive 10).

Il rappelle les arguments qui ont été entendus, notamment dans le cadre du Conseil académique du 26 novembre 2020 (diapositive 11).

Il présente différentes données statistiques concernant les taux de qualification par groupe de CNU (diapositive 12), le nombre de qualifications pour un poste d'enseignant-chercheur en 2018 (diapositive 13) et les taux d'endo-recrutements observés en 2019 (diapositive 14). Les données sont très variables selon le groupe CNU.

Il est proposé de recueillir les positions argumentées des membres du Conseil académique restreint. La consultation se déroulera à distance selon des modalités encore à définir. S'il est demandé une consultation anonyme, cela sera tout à fait envisageable [*Note post-séance : le formulaire finalement transmis aux membres du Conseil académique restreint est anonyme*]. Monsieur DELABAERE explique que les réponses seront libres, c'est-à-dire qu'elles ne seront pas réduites aux exemples cités sur la diapositive 15.

Une collation des réponses sera réalisée, en reformulant certaines réponses qui paraissent analogues et en pondérant le poids de chacune des réponses, en fonction du nombre de réponses identiques.

Concernant la partie collation des réponses, aucun filtre ne sera appliqué. Les membres du Conseil académique restreint pourront retrouver leurs éléments de réponse dans la proposition de méthodologie. La reformulation des réponses respectera les idées émises. Il sera nécessaire de conserver une trace du poids de l'argument pour les réponses

analogues, cela permettra de cadrer le débat par rapport à des points clés que les membres du Conseil académique restreint auront transmis.

Monsieur DELABAERE se chargera de la collation des réponses.

Ces résultats seront ensuite présentés en Conseil académique pour débat.

Les décrets ne sont pas encore parus. En conséquence, il est délicat de déterminer exactement la date du Conseil académique permettant la tenue du débat.

Une fois que le débat aura été organisé en Conseil académique, les membres du Conseil d'administration devront se prononcer sur l'entrée potentielle de l'Université dans l'expérimentation proposée.

Monsieur ROBLÉDO explique que la méthodologie a été approuvée par membres du Conseil académique réunis le 16 décembre 2020. Les membres du Conseil académique se sont toutefois interrogés quant à la pertinence d'attendre la parution du décret afin de pouvoir débattre en connaissance de cause. Monsieur ROBLÉDO a proposé d'organiser le débat lors de la réunion du Conseil académique du 26 janvier 2021 [*\*Note post-séance : le conseil académique du 26 janvier 2021 est reporté au 8 février 2021*]. Si le décret n'est pas paru à ce stade, le débat sera organisé dans le cadre du Conseil académique du 8 mars 2021. Il conviendra d'observer si le décret propose la possibilité d'une expérimentation pour les recrutements dès septembre 2021. L'établissement devra se prononcer avant que les comités de sélection ne commencent leurs travaux.

La collation des positions argumentées va débuter assez rapidement.

Monsieur CHRISTOFOL regrette la méthode employée par le Ministère. Pendant toutes les concertations préalables à la loi de programmation de la recherche, la Ministre s'était engagée à ce que le CNU ne fasse pas partie de la concertation en indiquant que ses prérogatives ne seraient pas modifiées dans le cadre de cette loi. Or, elle a soutenu un amendement de dernière minute permettant de contourner la qualification. L'expérimentation proposée va introduire un processus de différenciation entre les établissements. Le FSU s'oppose à la méthode employée. Le Comité technique des personnels enseignants titulaires et stagiaires de statut universitaire (C.T.U.) aurait par ailleurs dû être consulté puisqu'il s'agit de modifications relatives au décret des enseignants-chercheurs, pour donner un avis éclairé sur ce dispositif.

Il note que la Ministre propose une concertation une fois que la loi est votée, pour essayer de limiter les effets indésirables.

Monsieur CHAUVET rejoint l'analyse de Monsieur CHRISTOFOL.

Il estime par ailleurs que la méthodologie proposée par le Président présente beaucoup d'inconvénients.

Il ne comprend pas pourquoi seuls les membres du Conseil académique restreint seraient consultés ; beaucoup de collègues non élus seraient en droit de s'exprimer sur cet article 5.

Pour que la décision finale conserve un minimum de légitimité, il estime que toutes les positions des enseignants-chercheurs doivent s'exprimer.

Il juge par ailleurs très surprenant d'envisager de recueillir les positions argumentées avant la parution du décret. La Ministre a indiqué depuis plusieurs semaines que toutes les garanties seraient mentionnées dans le décret.

Il estime qu'il n'est pas nécessaire que l'Université se mette en ordre de marche pour septembre 2021. Si le décret n'était pas prêt dans les temps, il suffirait de reporter la proposition d'entrée dans l'expérimentation à l'année suivante, pour des recrutements envisagés en septembre 2022.

Monsieur ROBLÉDO répond que les membres du Conseil académique restreint peuvent tout à fait solliciter des avis extérieurs. Il estime en revanche que les élus sont légitimes pour exprimer cette opinion. Ils représentent la communauté dans les instances de l'Université. La position de l'établissement se construit par la voie des élus, qui peuvent prendre attache auprès de leurs collègues pour relayer leur opinion.

Concernant le calendrier, Monsieur ROBLÉDO répond que l'objectif de la rentrée 2021 n'est pas une fin en soi. Si l'Université n'est pas en mesure de se positionner à temps, ce n'est pas un problème.

Quel que soit la teneur du décret, Monsieur ROBLÉDO précise que des positions s'expriment d'ores et déjà dans la communauté.

La position de l'établissement devra en revanche avoir été prise après la parution du décret.

Monsieur CHRISTOFOL rappelle que le Conseil constitutionnel est également saisi de cette loi.

Monsieur LEMAIRE estime pertinent qu'il revienne aux élus de se prononcer sur l'entrée de l'Université dans l'expérimentation. Des débats et des assemblées générales ont été organisées. Il est désormais attendu une réponse institutionnelle.

Il demande quelle forme va prendre le débat et le vote du Conseil d'administration. Il souhaite savoir si le Conseil d'administration devra se prononcer simplement sur l'entrée ou pas de l'Université d'Angers dans l'expérimentation, ou également sur certains points particuliers en fonction des remarques du Conseil académique. Il demande si le Conseil d'administration devra formuler un avis conforme aux orientations prises, ou s'il s'agira uniquement de répondre à une question précise et simple sur l'entrée ou pas de l'Université dans l'expérimentation proposée.

Monsieur ROBLÉDO ne souhaite pas orienter le débat qui se tiendra au Conseil académique. Les membres du Conseil académique vont émettre différentes propositions qui seront soumises aux membres du Conseil d'administration. Ce sont les administrateurs qui sont, *in fine*, décisionnaires.

## **2. Procès-verbaux**

### **2.1 Procès-verbal du CA du jeudi 5 novembre 2020**

Le procès-verbal du Conseil d'administration du 5 novembre 2020 est approuvé.

Cette décision est adoptée à l'unanimité avec 29 voix pour, 2 membres connectés n'ont pas pris part au vote.

## 2.2. Procès-verbal du CA du jeudi 26 novembre 2020

Le procès-verbal du Conseil d'administration du 26 novembre 2020 est approuvé.

Cette décision est adoptée à la majorité avec 26 voix pour et 2 abstentions, 3 membres connectés n'ont pas pris part au vote.

## 3. Prospective et moyens

### 3.1 Budget initial 2021

Monsieur ROBLÉDO précise que le budget initial 2021 a été présenté à la Commission du budget avant la tenue de la réunion avec le Rectorat. Le contrôle budgétaire a eu des incidences sur la construction du budget.

#### 3.1 a Architecture budgétaire 2021

Monsieur HUISMAN précise que la structure budgétaire reflète l'organisation de l'Université et sa gestion financière.

Cette organisation s'accompagne de projets de réorganisation au sein de l'Université.

Monsieur HUISMAN précise les modifications de l'architecture budgétaire (diapositive 20). Le SUMPSS et le SSTU ont été scindés. Le SUMPSS va rejoindre le bâtiment de la Passerelle en 2021. Le STTU, qui s'adresse aux personnels, disposera de locaux grâce au partenariat conclu avec l'INRAE.

2 services opérationnels ont été créés :

- SO 900505 SSTU : Service Sécurité au Travail de l'Université
- SO 900112 Vie des Campus (rattaché à la DEVE, qui va s'intituler DEVEC en 2021, ce service était autrefois rattaché à la DCI)

Certains services opérationnels ont été renommés pour plus de clarté, à Polytech et dans les services centraux.

À chaque service opérationnel est associé un taux de TVA, en fonction du secteur d'activité. Il peut être possible d'appliquer la TVA à taux plein, à taux moyen, ou de ne pas appliquer de TVA.

L'architecture budgétaire 2021 est approuvée.

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

#### 3.1 b Budget initial 2021 : BPI 2021 et tableau des emplois

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

Dans son principe de construction et d'hypothèses, le budget initial s'inscrit dans la continuité de ce qui a été examiné dans la lettre d'orientation budgétaire. La lettre d'orientation budgétaire a précédé de quelques semaines seulement la construction du budget.

Le BPI est construit sur la politique des moyens, définie dans la période 2018-2020. Les principes qui avaient été actés dans cette politique des moyens ont été conservés, avant le prochain contrat.

Dans le cadre de cette politique générale, un dialogue de gestion est établi tous les ans avec les différentes composantes et services de l'Université, pour discuter des projets et des moyens mobilisés pour les accompagner.

Le budget s'inscrit également dans une perspective pluriannuelle, notamment sur les projets d'investissement qui présentent parfois des impacts sur plusieurs années.

Monsieur ROBLÉDO présente le tableau des emplois ouverts sur une année budgétaire à l'Université (diapositive 22).

Le plafond d'emploi s'élève à 1 977 emplois, ce qui représente une augmentation de 73 emplois par rapport à l'année 2020, en emplois permanents et en emplois contractuels.

Cela représente une augmentation du plafond d'emplois relativement conséquente, en cohérence avec l'accompagnement des projets déployés par les services et les composantes.

Concernant le tableau des recettes, il faut relever une modification sur l'inscription des recettes dans le budget initial. Cette modification ne présente pas d'impact sur les autorisations d'engagement et les crédits de paiement, mais le contrôle budgétaire a imposé à l'Université de n'inscrire dans son BPI que les recettes liées à la subvention pour charges de service public mentionnées dans le cadre de la pré-notification.

L'Université avait prévu des recettes à hauteur de 131 millions d'euros ; la pré-notification ne mentionnait que 128 millions d'euros. Le delta entre les deux montants s'explique par un certain nombre d'hypothèses de recettes futures liées aux deux phases du dialogue stratégique de gestion qui devrait se dénouer au cours du mois de janvier, puis tout au long de l'année.

Monsieur ROBLÉDO procède à la lecture en séance du courriel transmis par le Rectorat, à la suite de la réunion du 10 décembre 2020.

« Monsieur le Président,

A l'occasion du vote de votre budget programmé ce jour, je vous prie de bien vouloir trouver ci-après des éléments pouvant être portés à la connaissance de votre Conseil s'agissant de l'avis que le recteur sera amené à donner par écrit en sa qualité de contrôleur budgétaire académique.

Comme nous l'avons vu ensemble lors de la réunion au cours de laquelle vous avez proposé ce projet de budget initial 2021, il est présenté en déficit. En effet, comme le veut la réglementation applicable aux opérateurs de l'État et dans le respect de la sincérité budgétaire, l'Université ne peut pas inscrire un montant de prévision de SCSP supérieur au montant de la pré-notification de la subvention pour charges de service public (SCSP) qui vous a été transmise en novembre 2020.

Par contre, et comme cela a été évoqué au cours de notre réunion préparatoire, je tiens à vous rappeler que le soutien de l'Etat à votre établissement se matérialisera dès le début de l'année 2021 par une nouvelle notification de crédits qui viendront abonder ce montant : il s'agit notamment des crédits qui vous seront alloués dans le cadre du dialogue stratégique et de gestion, qui comportera également une phase dédiée à des crédits issus de la LPR. Par ailleurs, et comme la DGESIP vous l'a indiqué, le ministère s'est engagé à

examiner début 2021 la situation des établissements reconnus comme étant sous-dotés, dont vous faites partie.

Dès lors, le Conseil d'administration, lors de la séance d'adoption du budget peut être valablement informé que de tels crédits complémentaires seront rapidement notifiés et pourront contribuer à l'équilibre du budget 2021.

Sur la base de l'ensemble de ces éléments, il n'y a pas d'obstacle pour le contrôleur budgétaire académique à la présentation ce jour d'un budget en déséquilibre. »

Monsieur ROBLÉDO explique que ces éléments modifient la présentation des soldes de l'établissement. Les recettes ont été modifiées mais pas les dépenses.

Il présente ce qui avait été prévu avant la réunion avec le Rectorat et ce qui est désormais inscrit dans le BPI (diapositive 23).

163,5 millions de recettes sont inscrites contre 166,9 millions prévues initialement. La différence entre les deux montants correspond aux recettes qui restent en attente, mais qui figurent dans la note de l'ordonnateur.

Il énumère les éléments de la subvention pour charge de service public en attente de notification, qui correspondent à 3,5 millions d'euros répartis comme suit :

- 400 K€: Impact crise sanitaire (cout total 1,6 M)
- 400 K€: évolution des effectifs réels 2020
- 300 K€: évolution des effectifs réels 2021
- 60 K€ poste ingénieur plan santé +500 K€ investissement centre simulation
- 1 800 K€: rattrapage sous dotation

Madame PERES, représentante du Recteur, demande une prise de parole en séance. Elle précise que la tutelle accepte que beaucoup de budgets d'université soient présentés en déficit cette année. Le montant des recettes doit en effet correspondre à la pré-notification qui a été transmise. Dès le mois de janvier, une nouvelle notification accordera un certain nombre de moyens supplémentaires et complémentaires, qui permettront de mieux équilibrer le budget. Elle assure l'Université d'Angers de l'entier soutien du Rectorat sur ce budget.

Monsieur ROBLÉDO remercie Madame PERES pour le soutien ainsi exprimé.

Il présente ensuite la répartition des dépenses en crédits de paiement, qui ne sont pas impactées par cette mesure (diapositive 25). Le montant s'élève à 174 millions d'euros.

L'ensemble des éléments sur les prévisions de recettes et les prévisions de dépenses donnent un budget agrégé avec un solde négatif (diapositive 26).

Le tableau d'équilibre financier (diapositive 27) montre les flux de trésorerie qui viennent s'ajouter au solde budgétaire précédent. L'établissement gère pour des comptes de tiers et pour le dispositif d'Intracting des sommes qui entrent dans les caisses de l'Université mais qui sont réattribuées de manière fléchée, instantanée, aux destinataires concernés. Cela peut, par exemple, concerner les bourses relatives à la mobilité internationale qui

sont perçues dans un premier temps par l'Université puis intégralement et immédiatement réparties.

Concernant le dispositif d'Intracting, la caisse des dépôts et consignations prête de l'argent à l'Université d'Angers afin que cette somme soit investie dans des opérations destinées à générer des économies d'énergie permettant à terme de rembourser la caisse des dépôts et consignations.

Les flux de TVA apparaissent également dans ces opérations pour compte de tiers.

La variation de la trésorerie s'établira à un montant de 9,8 millions d'euros, avec un prélèvement sur la trésorerie de ce montant.

Les tableaux budgétaires qui viennent d'être présentés symbolisent les flux financiers en fonction de leur date d'entrée ou de sortie dans les caisses de l'Université, avec une dimension pluriannuelle.

Le tableau 6 présente la situation patrimoniale (diapositive 28). Dans cette perspective, les recettes et les dépenses sont enregistrées dans l'année pour laquelle elles sont rattachées. Les décalages de temporalité budgétaire n'apparaissent pas dans ce tableau.

Le tableau fait apparaître un déficit de 4,3 millions d'euros. Un impact peut également être observé sur la capacité d'auto-financement. Elle devient négative sans l'inscription des recettes en attente, qui s'élèveront à 2,8 millions d'euros.

Le prélèvement sur le fonds de roulement est de 8 millions d'euros.

Monsieur ROBLÉDO présente les éléments d'analyse de la soutenabilité au 31 décembre 2021 (diapositive 29).

Le niveau prévisionnel du fonds de roulement mobilisable est de 11,8 millions d'euros, soit 26 jours de charges décaissables. Le seuil minimal à observer est de 15 jours, le standard serait de 30 jours.

Le niveau prévisionnel de trésorerie est de 15,3 millions d'euros, soit 34 jours de dépenses décaissables.

Monsieur ROBLÉDO explique que ces résultats seront différents avec la perception des nouvelles recettes.

A ces éléments budgétaires annuels, il convient d'ajouter les engagements passés de l'établissement sur des opérations pluriannuelles (diapositive 33).

Les restes à encaisser pour les opérations pluriannuelles à fin 2021 s'élèvent à 29,4 millions d'euros et couvrent presque la totalité du reste à engager et du reste à payer de 31 millions d'euros. Il faudra envisager un prélèvement de 1,6 millions d'euros dans les années futures sur la trésorerie (2022 et suivantes).

Monsieur CHRISTOFOL regrette qu'une partie substantielle du budget, de l'ordre de 3 millions d'euros, soit aléatoire et à la merci des négociations de gré à gré avec ce que le Ministère essaie de mettre en place dans son dialogue de gestion. Les critères définis dans ce cadre ne sont ni clairs, ni partagés, ni égalitaires entre les universités.

En se référant uniquement à la notification de subvention pour charges de service public, la masse salariale ne progressera que de 2%, ce qui est certes au-dessus de la moyenne nationale des universités pluridisciplinaires avec santé, qui progresse de 1,5%, mais reste insuffisant. Il regrette que l'Université ait décidé d'affecter cette augmentation presque exclusivement au recrutement de contractuels. Seuls 5 postes de titulaires sont proposés,



ce qui représente une progression de 0,3 % de la masse salariale des titulaires. La progression de la masse salariale contractuelle dépasse 1,7%. Il observe une précarisation des emplois à l'Université, en grande partie contrainte par la sous-dotation.

L'une des réponses apportées lors de la Commission du budget était qu'il n'était pas possible de savoir si ces budgets négociés seraient soclés et pourraient permettre à terme de payer régulièrement un enseignant titulaire, ainsi que sa carrière. Il rappelle que le glissement vieillesse technicité (GVT) est très peu compensé actuellement.

Le budget de fonctionnement connaît une progression de 0,6%, ce qui correspond uniquement à l'inflation. Cela signifie que les plus de 1000 étudiants accueillis supplémentaires ne sont pas pris en considération.

Il souhaite s'élever contre cette précarisation des moyens et la façon de notifier les budgets aux universités, qui est très inégalitaire.

Des universités comme Cergy, Evry val d'Essonne, Saclay, l'université de Côte d'azur ont des subventions pour charges de service public qui dépassent les 8 000 euros par étudiant, avec plus de 10 agents pour encadrer 100 étudiants. Ces universités se partagent 40% de l'enveloppe globale des 173 opérateurs.

Les Universités d'Angers, d'Amiens, Nîmes, Lyon 2, Saint Etienne ou Rennes 2 sont sous-dotées avec moins de 6000 euros par étudiant et moins de 8 agents titulaires pour 100 étudiants. Ces universités se partagent seulement 4% de l'enveloppe.

Deux universités n'ont rien obtenu au titre de la progression du nombre d'étudiants.

Le taux d'encadrement ne cesse de baisser. En conséquence, les collègues sont en burn-out et en épuisement total.

La subordination de la soutenabilité humaine à la soutenabilité financière a des conséquences sur les conditions de travail de chacun.

Disposer d'un budget équilibré ne constitue pas la solution pour signifier au Ministère que l'Université ne peut plus continuer à fonctionner ainsi.

Monsieur ROBLÉDO partage, en partie, les propos de Monsieur CHRISTOFOL. Lorsqu'il s'agit de déployer une politique générale ou une stratégie, il faut avoir une visibilité. La difficulté est de ne pas disposer de cette visibilité et de l'accompagnement pluriannuel de l'Etat, notamment lorsque les marges de manœuvre financières sont contraintes.

Concernant la précarisation des emplois mentionnée, Monsieur ROBLÉDO répond que lorsque des contractuels sont recrutés sur des appels à projets, l'Université essaie d'imaginer les dispositifs pour stabiliser cet emploi et permettre la proposition d'un CDI.

Le CDI ne correspond pas à un statut de fonctionnaire, mais il ne s'agit pas non plus d'un emploi précaire.

L'objectif à terme pour l'Université est de proposer une rémunération équivalente pour des emplois équivalents.

Il ne s'agit pas de geler des postes de fonctionnaires pour recruter des contractuels. Lorsque les postes de titulaires se libèrent, ils sont très majoritairement remplacés par des fonctionnaires, sauf demandes particulières des composantes ou services.

L'Université a consenti plus de « défrigérations » que de « réfrigérations » (remplacement d'un titulaire par un ATER).

Monsieur ROBLÉDO reconnaît que plusieurs présidents d'université s'interrogent quant aux budgets attribués dans le cadre des notifications du Ministère. Les critères ne sont pas transparents. Ces critères étaient plus transparents dans le cadre du système SAN REMO ou du système SYMPA utilisés précédemment.

Monsieur CHRISTOFOL a le sentiment que de nombreux responsables de composantes et de collègues ont intégré l'austérité budgétaire et l'austérité des postes. Concernant la campagne de renouvellement, la plupart des postes libérés sont remplacés dans un premier temps par des ATER.

Monsieur ROBLÉDO répond que cela n'est pas le cas cette année. C'est au contraire la première année où les emplois défrigés sont plus importants que les emplois réfrigés. Ce choix d'avoir un ATER plutôt qu'un titulaire émane parfois d'une volonté des composantes, non pour des raisons de contraintes budgétaires mais pour des raisons pédagogiques et scientifiques.

Monsieur CHRISTOFOL répond que sur les 7 postes de Professeur d'université, deux postes sont transformés en ATER. Sur les 19 postes de maîtres de conférences, 12 postes sont également transformés en ATER. Les surcharges de travail qui en résultent amènent les équipes à fermer des formations, ce qui sera le cas à Cholet.

Par ailleurs, l'Université Catholique de l'Ouest ouvre des formations à Laval, financées par des fonds publics, qui vont avoir un coût plus important qu'à l'Université. Si des formations ferment à Cholet, cela pourra représenter une opportunité pour l'UCO. Il s'agit de perspectives qui pourraient toutefois représenter rapidement une réalité.

Monsieur BAUPIN précise que la masse salariale des titulaires augmentera de 1,8% pour 2021, soit de 1,8 millions d'euros. La masse salariale contractuelle augmentera de 1,3 millions d'euros.

D'autres mécanismes justifient cette augmentation, notamment le GVT, qui présentent d'importantes évolutions sur la masse salariale des titulaires indépendamment des postes en ETPT.

Dans le fil de discussion, Madame DELPECH demande quel est le coût précis par étudiant. Elle demande également si les moyens sont les mêmes dans chaque composante et les montants investis pour les parcours d'accompagnement personnalisés.

Monsieur ROBLÉDO répond que les coûts varient par étudiant et par formation. Cela peut notamment s'expliquer par la nature de l'enseignement, la discipline, le nombre d'étudiants présents dans une formation. Le coût peut ainsi varier de 3 000 euros à 14 000 euros dans certaines formations.

Monsieur ROBLÉDO précise que les chiffres détaillés ont été présentés lors de la CFVU du 14 décembre 2020.

Il n'a pas connaissance du montant exact proposé pour les parcours d'accompagnement personnalisé.

En complément, Monsieur BAUPIN précise que d'après les outils nationaux de connaissance des coûts, le coût moyen à l'Université d'Angers est situé entre 5000 et 5100 euros par étudiant, toutes disciplines et toutes composantes confondues.

Les documents budgétaires déposés sur la plateforme proposent le budget sous la nomenclature LOLF, avec une présentation du budget par destination, formation, recherche, pilotage et vie étudiante.

Monsieur CHRISTOFOL demande quel est le nombre d'étudiants inscrits en 2021. Madame MALLET répond que le chiffre s'élève à près de 26 700 étudiants, soit environ 1 000 étudiants de plus que l'an dernier à la même période. Monsieur ROBLÉDO précise que ces chiffres incluent les étudiants en double inscription. Ils sont environ 3000 dans ce cadre.

Monsieur BARILLE évoque un article du Monde relatant que la conférence des présidents d'université (CPU) ne jouait plus son rôle de médiation auprès du Ministère. Ce rôle était davantage joué par L'UDICE (association d'universités de recherche françaises) qui s'arroge une importante partie du budget alloué par le Ministère.

Monsieur ROBLÉDO explique que cette raison avait justifié la création de l'AUREF (Alliance des universités de recherche et de formation). La CPU a en effet connu des difficultés pour défendre un modèle d'allocation des moyens qui puisse être partagé et appliqué par l'ensemble des universités.

Le modèle SYMPA avait été abandonné en raison d'un lobbying très important des universités dites intensives en recherche. Elles estimaient que ce modèle les désavantageait.

En l'absence d'autres demandes d'interventions, Monsieur ROBLÉDO propose aux administrateurs de se prononcer sur le budget.

Le budget initial 2021 est approuvé.

Le conseil d'administration vote les autorisations budgétaires suivantes :

- 1 977 dont 1 498 ETPT sous plafond d'emplois législatif et 479 ETPT hors plafond d'emplois législatif
- 180 022 220 € d'Autorisations d'Engagement (AE) dont :
  - 134 654 763 € personnel
  - 25 626 661 € fonctionnement
  - 19 740 796 € investissement
- 173 795 657 € de Crédits de Paiement (CP) dont :
  - 134 654 763 € personnel
  - 26 212 498 € fonctionnement
  - 12 928 396 € investissement
- 163 532 688 € de prévisions de recettes (RE)
- - 10 262 969 € de solde budgétaire

Cette décision est adoptée à la majorité avec 15 voix pour et 15 abstentions, 1 membre connecté n'a pas pris part au vote.

Le Conseil d'administration vote les prévisions comptables suivantes :

- 9 784 240 € de variation de trésorerie
- -4 370 674 € de résultat patrimonial
- - 2 798 791 € de capacité d'autofinancement
- - 8 010 350 € de variation de fonds de roulement

Les tableaux des emplois, des autorisations budgétaires, de l'équilibre financier, de la situation patrimoniale et des opérations pluriannuelles sont annexés à la présente délibération.

Cette décision est adoptée à la majorité avec 15 voix pour et 15 abstentions, 1 membre connecté n'a pas pris part au vote.

### 3.1 c PAP 2021

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

Par rapport aux indicateurs présentés dans le cadre du rapport annuel de performances 2019, peu d'évolutions sont à observer.

L'Université d'Angers est toujours en première position au niveau national pour la réussite en Licence, selon les derniers chiffres communiqués par le Ministère.

Le dernier contrat quinquennal n'a pas été signé, mais il présentait tout de même une méthodologie qui reprenait la méthode initiée lors du contrat précédent. Le taux de réussite de 64% pour 2018-2019 est proche de la cible de 65% fixée par l'établissement.

Le Ministère a produit une nouvelle méthodologie pour le calcul du taux de réussite en licence, il n'est donc plus possible de comparer les chiffres calculés par l'Université d'Angers avec ceux calculés par le Ministère.

Monsieur BAUPIN présente l'évolution du taux de réussite en licence par type de baccalauréats et par genre (diapositive 36). Le taux de réussite des bacheliers généraux sur les 3 années reste relativement stable. Des différences plus importantes peuvent être observées sur les bacheliers technologiques et professionnels. Ces chiffres doivent néanmoins être nuancés du fait des effectifs plus faibles.

Le taux de réussite par genre reste stable. Il est plus important chez les femmes que chez les hommes.

Monsieur BAUPIN présente la nouvelle méthodologie de calcul du Ministère (diapositive 37). Le Ministère réfléchit à la mise en place de nouveaux indicateurs de réussite à l'avenir. Il a déjà proposé l'an dernier un nouvel indicateur de réussite de la licence en 3 ans, pour l'ensemble des universités, qui fait apparaître un taux de réussite de 49,6 % pour l'Université d'Angers. L'Université conserve sa 1<sup>ère</sup> place nationale sur le taux de réussite en L en 3 ans sans changement de groupe disciplinaire, avec +18,2 points par rapport à la moyenne nationale.

L'Université d'Angers conserve également sa première place nationale sur la valeur ajoutée.

Monsieur BAUPIN précise que ces indicateurs ne seront pas conservés pour le prochain contrat.

Monsieur BAUPIN présente le taux de réussite des néobacheliers, inscrits pour la 1<sup>ère</sup> fois en L1 à l'UA et n'ayant jamais changé de groupe disciplinaire au cours de leur cursus en Licence. La réussite est l'obtention du diplôme (en L3 ou LP) quel que soit l'établissement. Dans chaque groupe disciplinaire le taux observé est supérieur à la moyenne nationale.

Concernant le taux de réussite en Master en 2 ans pour les diplômés de 2018, les calculs réalisés par le Ministère sur les deux dernières années ne sont pas disponibles.

Les calculs transmis les années précédentes étaient néanmoins assez proches avec ceux de l'Université.

L'Université d'Angers a un taux supérieur de quelques points à la moyenne nationale.

Il peut être observé une évolution très forte sur la réussite en 2 ans en Master, pour les diplômés 2019. Cela s'explique notamment par une politique différente en termes de

sélection en Master, qui s'opère désormais en M1 et non plus en M2. Certaines formations offraient aussi auparavant des possibilités de réaliser le M1 en 2 ans. Cette augmentation s'observe sur l'ensemble des composantes.

Concernant la réussite en Doctorat, les inscrits étant relativement peu nombreux, les évolutions en pourcentage de réussite peuvent sembler importantes.

Une baisse assez importante de la proportion de doctorats obtenus en moins de 52 mois avait été observée en 2018. Le taux de réussite observé est plus important en 2019.

Le taux de réussite en doctorat est calculé en fonction du nombre de mois nécessaires pour soutenir sa thèse. La DRIED a précisé que le domaine disciplinaire était important, car certains domaines disciplinaires nécessitent en effet une durée de thèse beaucoup plus longue que d'autres, notamment les disciplines SHS.

Plus l'Université a de doctorants inscrits sur des pôles où la durée de la thèse va être de 5 à 6 ans (notamment les disciplines SHS), plus le taux de réussite final va accuser une baisse.

Concernant l'insertion professionnelle, les indicateurs fixés par le ministère se rapportent à la participation des anciens diplômés aux enquêtes d'insertion à 30 mois.

Les taux de participation aux enquêtes sont satisfaisants. Des étudiants ont été recrutés pour réaliser une relance téléphonique, ce qui permet d'approcher les 77% de réponses sur le master et 73% pour les LP (cf. diapositive 41).

Le taux d'insertion professionnelle est en hausse. Il est supérieur à la cible que l'Université d'Angers s'était fixée. Il faut relativiser cette hausse. Une nouvelle variable a été introduite dans l'enquête par le Ministère. Les promesses d'embauche sont désormais prises en compte au moment où l'enquête est réalisée, ce qui explique la remontée significative du taux d'insertion.

Concernant l'évaluation des formations et des enseignements, la campagne 2019-2020 n'a pas pu être menée pour l'intégralité de l'établissement. Elle a seulement été conduite pour Polytech et l'IAE Angers. Les chiffres sont ainsi présentés jusqu'en 2018-2019. Les taux de réponse accusent une baisse importante en licence depuis plusieurs années. Les cibles fixées ne sont pas atteintes. Le plus efficace reste le relais du responsable de formation, mais cela reste très compliqué, notamment pour les L1.

Concernant le taux d'occupation des locaux en 2019-2020, ils n'étaient plus accessibles à partir du mois de mars. Les taux présentés ont été calculés de septembre 2019 à mi-mars 2020. Ce taux reste peu exploitable, il ne le sera pas davantage au titre de cette année 2020-2021. Les taux observés sont en conséquence très importants car les locaux sont chaque année davantage occupés entre septembre et avril.

*In fine*, Monsieur BAUPIN présente les indicateurs spécifiques à l'Université (diapositive 44).

Madame RICHARD précise que la Commission égalité a l'intention de définir plus précisément ce qui explique le différentiel entre la réussite des hommes et des femmes, qui est important. Il s'agit d'un fait national.

Concernant les Masters, Monsieur CHRISTOFOL estime qu'il pourrait être intéressant, en parallèle de cet indicateur de réussite, d'observer la progression des capacités d'accueil. Au niveau national, il est observé une baisse du nombre des inscrits en Master, d'environ 1%. La réussite de ces étudiants devrait s'accompagner d'une progression des capacités d'accueil dans les Masters. Il demande ce qu'il en est au niveau de l'Université d'Angers.

Monsieur ROBLÉDO répond que les chiffres détaillés seront présentés en fin de séance. Certains Master ont légèrement réduit leurs capacités d'accueil mais parce que les équipes ont pris en compte le nombre réel d'étudiants inscrits. Il regrette que certains Masters n'atteignent pas les capacités d'accueil indiquées.

Monsieur BAUPIN précise que l'Université accueille 170 étudiants inscrits en plus en Master entre 2018-2019 et 2019-2020.

Concernant le document mis en ligne sur le site de l'Université, Monsieur CHAUVET est surpris que l'indicateur cible relatif à l'endo-recrutement des enseignants-chercheurs s'élève à 25%, alors que dans la réalité, le taux d'endo-recrutement est actuellement d'environ 21%. Il avait compris qu'il fallait limiter le plus possible le recours à ce type de recrutement et ne comprend pas pourquoi le pourcentage semble inciter à avoir davantage recours à l'endo-recrutement.

Monsieur BAUPIN répond que la cible avait été fixée au début du contrat, il s'agissait d'un pourcentage maximal à ne pas dépasser, l'Université accusait auparavant un pourcentage supérieur. Monsieur ROBLÉDO ajoute que la cible n'est pas modifiée chaque année.

Concernant la baisse du nombre de doctorants inscrits en co-tutelle, Monsieur BARILLE demande si elle est en cohérence avec la baisse du nombre de projets menés avec d'autres pays.

Monsieur ROBLÉDO répond que les co-tutelles correspondent à des projets programmés depuis plus de 3 ans, cela ne correspond pas nécessairement à une baisse des coopérations contractuelles sur des projets de recherche internationaux qui datent de cette année.

Il conviendra de vérifier si le même constat peut être dressé l'année suivante.

Madame GROLLEAU confirme que le nombre de co-tutelles reste stable. Le nombre de doctorants étrangers reste important. Elle estime qu'il s'agit davantage d'un problème d'attractivité de la co-tutelle. L'enveloppe réservée aux co-tutelles n'est pas intégralement utilisée, même par ceux qui sont inscrits en co-tutelle.

Monsieur CHRISTOFOL précise que la sélection en M1 s'accompagnait d'un contrepoint à la poursuite d'études. Le Ministère a un projet de durcissement de la possibilité de recours à ce droit à la poursuite d'études. Il pourrait être intéressant d'observer les pourcentages des étudiants dans les licences qui poursuivent leurs masters proposés à l'Université d'Angers.

Madame MALLET répond qu'au contraire, le Rectorat de Nantes aurait plutôt tendance à vouloir faire inscrire les étudiants dans les Masters. Le Rectorat doit proposer trois possibilités à chaque étudiant qui saisit la commission d'accès à l'enseignement supérieur. Il sollicite néanmoins l'avis des équipes pédagogiques qui opposent parfois des refus. Elle estime que le Rectorat de Nantes essaie de trouver des solutions d'inscription pour les étudiants des Pays de la Loire.

Elle n'a pas entendu que le Ministère envisageait de durcir les possibilités de recours. Elle précise qu'il est envisagé de disposer un jour d'une plateforme Parcoursup pour les

Masters, les étudiants sauraient alors dans quel Master ils sont retenus et pourraient répondre rapidement à leur établissement.

Le projet annuel de performance 2021 est approuvé.

Cette décision est adoptée à la majorité avec 29 voix pour et 1 abstention, 1 membre connecté n'a pas pris part au vote.

### **3.2 Financements CVEC - Programmation 2021 des actions financées par le produit de la CVEC**

Monsieur BORDET et Monsieur VERON présentent ce point (*cf. diaporama de séance en annexe*).

Monsieur BORDET rappelle que la CVEC (contribution de vie étudiante et de campus) est une contribution d'un montant de 92 euros dont doivent s'acquitter les étudiants non boursiers. L'Université perçoit, en sa qualité d'établissement d'enseignement supérieur public, 59 euros par étudiant boursier ou non boursier, montant pris sur l'enveloppe globale nationale.

Le CROUS récupère une enveloppe de 15% du montant global.

La prévision de recettes pour la CVEC 2021 est évaluée à 1 522 522 euros. Ce montant est en augmentation par rapport à l'an dernier (environ 1, 3 millions) puisque l'Université a accueilli davantage d'étudiants (*26 500 étudiants inscrits à ce jour*).

La CVEC doit permettre d'améliorer la vie étudiante sur plusieurs volets : les initiatives et la vie étudiante, le social, la santé, la culture et le sport.

Le budget présenté a été préparé par le groupe CVEC, qui fait partie de la Commission vie d'établissement (CVET) et qui associe les étudiants.

Monsieur BORDET précise que la répartition est construite depuis 2018 sur la base du maintien des budgets à destination du SUAPS et du SUMPPS. Elle est construite sur le développement du service aux étudiants, notamment avec l'affectation de ressources humaines dans le domaine de la prévention, le recrutement d'une assistance sociale. La répartition est également construite sur le financement de grands projets, comme l'aménagement de la Parenthèse, lieu de vie étudiante.

La répartition proposée a été travaillée sur la base de discussions avec les services communs et la Direction de la culture et des initiatives.

4 éléments ont prédominé dans la construction de ce budget pour 2021. Il était nécessaire de maintenir les engagements votés l'an dernier au Conseil d'administration du 19 décembre 2019 concernant le volet social. Ces engagements prévoyaient de consacrer *a minima* 10% de la CVEC à ce volet. Le montant consacré sera en réalité beaucoup plus important compte-tenu de nombreuses difficultés sociales rencontrées par certains étudiants.

Il était également prévu de financer des grands projets dans les services, de développer des projets transversaux travaillés en CVET, notamment un projet autour du bien-être étudiant en période d'examen.



Les montants des grands programmes ou grands projets qui n'ont pu être menés ou qui ne pourront pas être menés l'année à venir seront alloués à la politique sociale. Cette politique sociale inclut le volet numérique qui permet d'assurer pour certains étudiants une aide à la connexion et une aide à l'obtention d'un ordinateur portable pour suivre leurs cours.

Monsieur BORDET présente le détail des dépenses de la partie initiatives et vie étudiantes (diapositive 46). Le montant total s'élève à 423 000 euros, ce qui représente 27,8% des dépenses.

Une dépense pluriannuelle prévisionnelle importante est prévue, sur 3 ans, pour l'aménagement de nouveaux espaces de vie étudiante à la B.U. Saint Serge. L'objectif est que le rez-de-chaussée de la B.U. Saint Serge soit réaménagé pour proposer de nouveaux espaces de vie étudiante pour l'année 2022.

Monsieur VERON précise que le CROUS apporte une contribution de 260 000 euros. Il s'agit du projet le plus important pris en charge sur la CVEC, le montant total s'élevant à 860 000 euros, répartis sur 3 ans.

Monsieur BORDET présente les éléments relatifs à la CVEC pour le Sport (*cf. diapositive 47*).

Le montant total s'élève à 274 000 euros, soit 18% de la CVEC.

La masse salariale et fonctionnement concerne l'animation du pack gratuit au bénéfice des étudiants. 150 000 euros est le montant qui était traditionnellement dévolu dans la partie des droits d'inscription au fonctionnement du SUAPS.

Un projet de rénovation de sol du SUAPS est également inscrit. Les sols du gymnase datent de 25 ans.

34 000 euros seront consacrés au financement d'un nouveau contrat de vacataire.

Un stage sportif sera proposé pour un montant de 5 000 euros.

Un financement sera également consacré à un outil de réservation et de gestion des flux, pour améliorer la visibilité des réservations des créneaux et des publics présents dans les deux gymnases.

Monsieur VERON présente les éléments relatifs à la CVEC pour la Santé (*cf. diapositive 48*). Le montant total s'élève à 267 522 euros, ce qui représente 17,5% de la CVEC.

Un nouveau programme sera consacré à la gestion du stress pour les étudiants, proposé par le SUMPPS à partir de la rentrée prochaine.

Une nouvelle infirmière de prévention et un nouvel assistant social ont été recrutés pour renforcer l'aide aux étudiants en matière de prévention.

Les quotités de temps de travail sont également augmentées, pour des médecins spécialisés, des psychiatres et psychologues.

Le service sanitaire est renforcé. Un personnel à mi-temps a été recruté pour gérer des actions de prévention et d'information auprès des étudiants pour une information relative à l'éducation sexuelle.

Monsieur BORDET présente les éléments relatifs à la CVEC pour la culture (*cf. diapositive 49*).

Il espère que les différents événements et actions pourront être maintenus sur l'année 2021, comme le Campus Day, le festival de théâtre organisé tous les ans au mois d'avril.



La Passerelle est en train d'être étendue et va désormais accueillir l'association « terre des sciences », qui va être abritée dans les locaux du pôle mobilité entrante. Cet espace accueillait l'ancienne salle de répétition dévolue à la Direction de la culture. De nouveaux locaux doivent être identifiés pour le fonctionnement du Quatre.

Un deuxième régisseur a été recruté.

Deux projets d'investissement concernent des rénovations des systèmes d'éclairage de la salle du Quatre et le projet d'achat d'un vidéoprojecteur technologie Laser pour cette salle. Le montant s'élève à 260 000 euros, ce qui représente 17% de la CVEC.

Monsieur BORDET présente le dernier volet de la CVEC, la politique sociale (*cf. diapositive 50*).

16,6 % du montant de la CVEC est consacré à la politique sociale, pour un montant de 253 000 euros, ce qui est supérieur au montant minimum des 10% votés dans le cadre du Conseil d'administration du 19 décembre 2019.

Plusieurs des volets qui viennent d'être évoqués pourraient par ailleurs se rattacher à la politique sociale, comme les aides à la mobilité internationale ou encore le recrutement d'un 4<sup>ème</sup> assistant social.

Des dispositifs sont déjà en cours, pour un montant de 90 000 euros, qui concernent le logement, les bons alimentaires, la plateforme « toutes mes aides », les aides financières d'urgence, le soutien au handicap, l'achat de clés 4G pour les étudiants.

L'achat de matériel, notamment informatique, a représenté une dépense importante pour l'année 2020.

Des contrats étudiants vont être recrutés pour apporter une aide à l'accompagnement numérique.

Un salaire pourra également être consacré pour apporter une aide à l'accompagnement numérique des étudiants en situation de handicap et pour aider les enseignants qui les encadrent à pouvoir s'approprier des outils spécifiques.

Le projet de Hotline sociale correspond à un projet d'écoute proposé au regard du mal-être des étudiants, sur le modèle NightLine. Ce projet est monté en collaboration avec Le Mans Université et l'Université de Nantes.

Monsieur VERON ajoute qu'un éducateur spécialisé pourrait être recruté en septembre 2021, pour aider l'assistante sociale qui travaille actuellement sur le handicap.

La diapositive 51 récapitule les montants consacrés pour chacun des volets de la CVEC.

Il sera possible d'obtenir une enveloppe qui permettra des initiatives non programmables, à disposition des membres de la CVET pour identifier de nouveaux projets qui pourraient intervenir en cours d'année (montant de 45 000 euros).

Une nouvelle sous-direction de la vie étudiante et des campus sera prévue en 2021, rattachée à la DEVE.

Madame DELPECH demande quel est le pourcentage total de la masse salariale sur le montant de la CVEC. Monsieur VERON répond que le pourcentage est de 12%.

Monsieur BORDET a conscience qu'un point de vigilance doit être apporté à ce que le pourcentage de la masse salariale pris sur le montant de la CVEC ne soit pas trop important. Cela a été rappelé dans le cadre du groupe de travail CVEC puis de la CFVU du 14 décembre 2020. Néanmoins, pour pouvoir développer des services aux étudiants, notamment dans le champ de la santé, il est nécessaire de s'appuyer sur de la masse salariale.

L'ancien Vice-président étudiant, Monsieur LAMBERT, avait demandé que ce pourcentage ne dépasse pas les 10%. Néanmoins cela est difficile à appliquer cette année compte-tenu de l'importance prise par la dimension sociale. L'objectif est par la suite de faire glisser la masse salariale dans le budget de l'Université, et de ne pas pérenniser un financement de la masse salariale par la CVEC.

La programmation 2021 des actions financées par le produit de la CVEC est approuvée.

Cette décision est adoptée à la majorité avec 28 voix pour et 1 abstention, 2 membres connectés n'ont pas pris part au vote.

### **3-3 Exonération des étudiants extra-communautaires**

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

Cette exonération des droits d'inscription différenciés concerne les étudiants extra-communautaires.

Elle rappelle qu'en novembre 2018, le Premier Ministre a annoncé la stratégie nationale « Bienvenue en France », accompagnée d'une politique forte d'exonération et d'allocation de bourses confiée aux ambassades et aux établissements d'enseignement supérieur. L'objectif était d'accueillir 500 000 étudiants internationaux d'ici 2027, le chiffre observé est actuellement de 358 000. La France a perdu successivement sa 3<sup>ème</sup> puis 4<sup>ème</sup> place comme pays d'accueil des étudiants internationaux.

La stratégie nationale « Bienvenue en France » cible globalement l'amélioration des conditions d'accueil des étudiants internationaux et invite en parallèle à mettre en place des droits d'inscription différenciés pour financer cette stratégie d'accueil.

La mesure s'accompagne toutefois d'une politique d'exonération, qui est confiée aux universités et à toutes les ambassades, au Ministère de l'Europe et des affaires étrangères.

Elle précise que le Conseil d'administration sera appelé pour la 3<sup>ème</sup> fois à se prononcer sur ces exonérations.

Les étudiants ciblés sont les étudiants hors-UE/Suisse/Québec.

Ne sont pas assujettis les étudiants réfugiés, les étudiants qui ont un foyer fiscal en France depuis plus de 2 ans et les doctorants.

L'exonération peut être totale ou partielle.

L'Etat laisse une autonomie à l'établissement dans la limite du plafond des 10% autorisés. Il convient de faire des projections. Ces exonérations courent sur l'ensemble du cursus, il faut donc observer un effet cumulatif.

Elle présente le calcul rétrospectif et la projection réalisés par la DPE. Le taux observé sur 2019-2020 s'élève à 3%.

Elle rappelle que, lors des deux précédentes délibérations du Conseil d'administration, l'application de droits différenciés aux étudiants internationaux avait été qualifiée de mesure injuste et en contradiction avec les valeurs de l'Université d'accueillir tous les étudiants de façon égalitaire. La première délibération s'était accompagnée d'une motion en ce sens.

Monsieur ROBLÉDO précise que le vote porte sur une exonération des droits différenciés. Les étudiants s'acquittent des droits universitaires nationaux.

Dans le fil de discussion, Monsieur LEMAIRE note que l'Université est très loin du plafond à atteindre. Il demande quelles sont les explications.

Madame MALLET précise qu'entre 2009 et 2019, l'Université a accueilli 700 étudiants étrangers supplémentaires. En parallèle, l'Université est passée de 18500 étudiants à 25 534 étudiants, le pourcentage d'accueil des étudiants étrangers reste faible.

Madame GROLLEAU précise que la DPE travaille sur un logigramme. Tous les étudiants extra-communautaires qui viennent dans le cadre d'échanges, de double diplomation sont écartés de ces chiffres.

Monsieur BAUPIN le confirme, tous les partenaires ont été exclus.

Monsieur ROBLÉDO rappelle que ce sont les assistantes sociales qui proposent les exonérations pour les étudiants, qu'ils soient étrangers ou pas.

Madame GROLLEAU ajoute que tous les étudiants internationaux en échange ou hors échange ne représentent que 12% de la population. En ôtant toutes les catégories qui ont un profil non exonérant, il est logique que l'Université soit en-dessous des 10%.

Monsieur AKIN note que la Tunisie et l'Algérie n'étaient pas concernées dans le processus de tarif différencié. Monsieur BAUPIN répond que le décret ne les excluait pas. Monsieur AKIN s'interroge sur le maintien de ces tarifs différenciés par le Ministère. Il ne reste que 4 universités sur 64 qui appliquent ces tarifs de droits différenciés.

Madame GROLLEAU précise que très peu d'universités appliquent actuellement ces droits différenciés. Néanmoins, les réflexions sont en cours au sein de différentes universités pour appliquer des droits différenciés mais il faut au préalable définir des critères.

L'exonération des droits d'inscription différenciés pour les étudiants extra-communautaires, pour l'année universitaire 2021-2022, est approuvée.

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

### **3-4 Augmentation du taux horaire des vacataires du SUAPS**

Monsieur ROBLÉDO explique qu'il s'agit de voter une augmentation du taux horaire des vacataires du SUAPS pour appliquer l'augmentation progressive décidée dans la lettre d'orientation budgétaire approuvée par le Conseil d'administration du 14 novembre 2019.

Le taux de rémunération des vacataires du SUAPS était fixé à un taux d'environ 34 euros. Une situation paradoxale car lorsque ces mêmes vacataires intervenaient dans les autres composantes, dans des formations évaluées dans le cadre de certains parcours

pédagogiques, ils étaient rémunérés au taux habituel des vacances. Un rattrapage avait donc été acté pour pallier cette inégalité.

Monsieur CHAUVET précise que lorsqu'un vacataire intervient dans la cadre d'une composante, c'est pour réaliser des travaux dirigés, un enseignement. En ce sens, il est cohérent que le taux de vacation soit plus élevé que celui pratiqué au SUAPS au regard du temps de préparation du cours et de correction des copies.

Monsieur ROBLÉDO exprime son désaccord. Certaines composantes ont intégré des cours de sport dans les maquettes pédagogiques.

Monsieur CHAUVET en déduit que ces cours de sport font l'objet d'une évaluation, avec un examen. Monsieur ROBLÉDO le confirme.

Monsieur CHAUVET rappelle la réglementation des vacances : 1h de vacation correspond à 4,3 h de travail de fonction publique car cette heure intègre le temps de préparation et le temps de correction des copies. Il demande si un intervenant du SUAPS est concerné par tous ces éléments annexes. Il suppose que le taux actuel de rémunération des vacances doit être similaire au taux de l'heure complémentaire des professeurs d'EPS du secondaire.

Monsieur ROBLÉDO répond que le taux était basé sur l'heure de T.P., moins rémunérée à l'époque que l'heure de T.D.

Monsieur CHAUVET s'interroge quant à la cohérence de cette rémunération. Est-ce que dispenser 1h de vacation au SUAPS demande autant de travail que de réaliser 1h de TD en composante, qui implique des évaluations et des corrections de copies.

Monsieur ROBLÉDO répond que les cours de sport nécessitent également une préparation, la définition des objectifs, une vérification des acquis des compétences, que celles-ci soient évaluées ou pas.

La proposition de fixer le taux horaire des vacataires du SUAPS à 40€ de l'HETD avec application au 1er septembre 2021 est approuvée.

Cette décision est adoptée à la majorité avec 29 voix pour, 1 voix contre et 1 abstention.

### **3-5 Demandes de subvention des associations**

Monsieur ROBLÉDO explique que les demandes de subvention sont en légère augmentation pour certaines associations, par rapport aux subventions attribuées les années précédentes.

Monsieur ROBLÉDO propose d'accepter les demandes qui ont été formulées par les associations. Elles lui semblent cohérentes (*cf. diaporama de séance en annexe*).

La bibliothèque anglophone demande 1500€ à titre exceptionnel cette année, pour faire face à l'impact de la crise sanitaire ; l'ASUA souhaite continuer à subventionner à la fois la pratique sportive compétitive des étudiants mais aussi du personnel.

Concernant Vox Campus, ils ont été sollicités pour intervenir pour les 50 ans de l'Université.

Monsieur BARILLE estime délicat, pour sa part, de voter la subvention pour l'institut Confucius, notamment au regard de politique actuelle de la Chine. Les Chinois ont les moyens de financer leurs instituts.

Monsieur ROBLÉDO répond que l'Université entretient des relations avec cet institut depuis de très nombreuses années. C'est en partie grâce à cet institut que l'apprentissage du chinois a été proposé à certains étudiants de l'Université d'Angers.

Madame GROLLEAU précise que les instituts Confucius sont désormais réformés. Ils résultent d'une coopération directe entre une université et une université chinoise. L'Université de Ludong à Yantai travaille directement avec l'Université d'Angers. L'institut Confucius aide l'Université dans l'apprentissage du chinois, mais également dans les échanges avec les collègues concernés par le campus de la gastronomie. L'institut Confucius est également sollicité pour la traduction des tous les supports de l'Université en Chinois.

Les subventions 2021 aux associations Institut Confucius, Vox campus, Bibliothèque anglophone et ASUA sont approuvées (cf. tableau ci-dessous)

<b>Nom de l'association</b>	<b>Objet/ Mission de l'association</b>	<b>Proposition de subvention 2021</b>
<b>Bibliothèque Anglophone</b>	Activités éducatives culturelles, sociales et familiales en lien avec la pratique de l'anglais	12 500 €
<b>Institut Confucius</b>	Enseignement du Chinois, conférences, activités culturelles et coopération économique	10 000€
<b>ASUA (Association Sportive de l'Université d'Angers)</b>	Promouvoir et développer la pratique physique compétitive et non compétitive	11920 €
<b>Vox Campus</b>	Chorale et orchestre universitaires	10 000€
<b>Total</b>		<b>44 420 €</b>

Cette décision est adoptée à la majorité, avec 26 voix pour, 1 voix contre et 1 abstention ; 3 membres connectés n'ont pas pris part au vote.

Monsieur LEMAIRE précise qu'il aurait préféré un vote séparé pour chaque association. Il a été sensible aux propos de Monsieur BARILLE concernant l'institut Confucius. Monsieur ROBLÉDO prend bonne note de cette remarque.

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

### **4.1 Ordre de mission permanent du Président**

L'ordre de mission permanent du Président est approuvé.

Cette décision est adoptée à l'unanimité avec 28 voix pour, 3 membres connectés n'ont pas pris part au vote.

### **4.2 Modification de la délibération CA030-2020 du 20 avril 2020 relative à la création d'une Cellule d'aides d'urgence**

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

Monsieur BORDET rappelle qu'une cellule d'urgence sociale a été mise en place pour aider les étudiants en difficulté sur 4 axes : l'aide alimentaire, l'aide au logement, l'aide au numérique et l'aide au transport, notamment pour faire revenir les étudiants de l'étranger, pour des ruptures de stage.

Cette cellule d'aide d'urgence vient en complément des aides proposées par le CROUS, en particulier concernant le public visé qui n'entre parfois pas dans le périmètre du CROUS. Les aides proposées peuvent être complémentaires de celles du CROUS, ou constituer une aide non proposée par le CROUS.

Monsieur BORDET présente le bilan des aides d'urgence, tout en précisant que ce bilan n'a pas pu tenir compte des nombreux dossiers arrivés dernièrement.

Environ 26 000 euros ont été distribués, sur les fonds CVEC, pour 61 bénéficiaires.

L'aide alimentaire est la moins importante, mais cela s'explique parce que l'Université assure une distribution alimentaire avec le Secours populaire.

Une aide au logement a été proposée, liée à des pertes de revenus à la suite de l'absence de travail étudiant ou à la perte d'un travail étudiant.

L'aide au numérique est un peu plus activée aujourd'hui et inclut des demandes d'aide à l'abonnement téléphonique.

Cette cellule devait être opérationnelle jusqu'au 31 décembre 2020. Il est proposé de la prolonger jusqu'au 30 juin 2021.

Une réflexion est actuellement menée sur la forme que doit revêtir cette cellule d'aides d'urgence dans le cadre de la politique sociale étudiante.

La Cellule d'aides d'urgence est prolongée jusqu'au 30 juin 2021.

Cette décision est adoptée à l'unanimité avec 29 voix pour, 2 membres connectés n'ont pas pris part au vote.

### **4.3 Etat d'avancement du plan d'égalité professionnelle femmes hommes**

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

Un document doit être élaboré en vertu de la loi de transformation de la fonction publique et du décret du 8 mai 2020 qui en précise les conditions d'application.

Le cadre transmis par le Ministère impose que ce plan d'égalité professionnelle femmes-hommes traite 4 axes :

- AXE 1 : Evaluer, prévenir et si besoin traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- AXE 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois ;
- AXE 3 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- AXE 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

L'Université propose d'ajouter deux axes supplémentaires :

- AXE 5 : Gouvernance de la politique d'égalité professionnelle de l'établissement
- AXE 6 : Former, informer, communiquer sur l'égalité professionnelle

Madame RICHARD explique que la gouvernance souhaite proposer un plan qui hiérarchise les actions à réaliser et se limite aux éléments sur lesquels l'Université dispose d'un réel levier. A chaque objectif défini, il sera clairement précisé ce que l'Université veut faire, comment elle va le faire, quels moyens vont être mis en œuvre, quels objectifs doivent être atteints et s'ils ont été atteints.

L'Université souhaite la participation du plus grand nombre possible de personnes. La Commission égalité s'était chargée de la transmission d'une enquête auprès de la communauté universitaire.

Un webinaire a été organisé avec 80 participants. Un atelier par axe était proposé, chaque atelier disposant d'un ensemble de propositions et d'actions à étudier. Pour chacune de ces actions, il convenait de préciser si elle paraissait pertinente, importante ou difficile à mettre en œuvre. La réflexion ainsi conduite a modifié les propositions initialement formulées.

Le premier axe consiste essentiellement à réduire les écarts de rémunération. Peu de modifications ont été proposées à la suite du webinaire.

Le deuxième axe concerne la garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique.

A la suite du webinaire, plusieurs actions ont été jugées non pertinentes. De nombreuses discussions se sont tenues concernant des actions jugées à la fois urgentes (comme la formation des comités de sélections au repérage de biais qui peuvent conduire à des discriminations), complexes (la formation des comités de sélection) ou pouvant être contre-productives (comme le mentorat des jeunes chercheuses).

Le troisième axe concerne l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle. Les membres du webinaire ont estimé qu'il fallait être très vigilant à orienter cet axe vers l'ensemble des personnels, et à maîtriser le risque qu'il ne renforce pas au contraire les stéréotypes de genre comme d'estimer qu'il fallait principalement favoriser la vie personnelle des femmes.

Certaines des actions sont jugées peu pertinentes, soit dans leur principe (exemple : conciergerie), soit parce qu'elles ne semblent pas liées à la question de l'égalité femme-homme (exemple : procédure de paiement des vacataires).

L'axe 4 concerne la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations.

De nombreuses discussions se sont tenues concernant la nécessité de continuer à structurer, voire à professionnaliser, le fonctionnement de la cellule VDH. Des discussions se sont également tenues sur la pertinence de l'élargissement de ses missions.

Un consensus s'est dégagé sur le caractère très prioritaire des actions d'information et de formation ainsi que sur la nécessité de conditionner certaines responsabilités au suivi d'une formation (comme les fonctions d'encadrement, de directions de département, d'UFR...).

Concernant l'axe 5, gouvernance de la politique d'égalité professionnelle, un consensus s'est dégagé sur la nécessité d'installer des référents de proximité pour transmettre les informations à la Commission égalité. Il a été envisagé de définir un référent égalité ou un référent VDH par composante. Leur création n'est pas actée. L'articulation du travail de ces référents et du travail des assistants de prévention reste à déterminer.

Concernant l'axe 6 « former, informer, communiquer sur l'égalité professionnelle », un consensus s'est dégagé sur l'importance de ces actions. L'axe 6 pourrait devenir un axe phare du plan.

Madame RICHARD explique que le travail sur la construction de ce plan va se poursuivre. L'objectif est de le présenter au Conseil d'administration du 11 mars 2021 pour vote, puis de le transmettre au Ministère. Elle invite tous les administrateurs qui le souhaitent à apporter leur contribution.

Ce plan va également être de nouveau travaillé au sein de la Commission égalité.

Dans la continuité des échanges en préambule du Conseil d'administration, Madame RICHARD précise qu'elle a proposé à l'intersyndicale d'apporter leur contribution, notamment sur l'axe 4.

Madame RICHARD et le chargé de mission égalité, Monsieur David NIGET, envisagent de mettre en place un groupe Teams permettant des échanges et une consultation des documents au fur et à mesure de leur évolution. Le lien Teams sera communiqué aux administrateurs.

## **5. Vie de l'établissement**

### **5.1 Rapport d'auto-évaluation de l'établissement**

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

Elle précise que le rapport d'auto-évaluation de l'établissement doit être déposé le 8 janvier 2021.

Elle rappelle que ce document traite du fonctionnement de l'établissement en général. Ce document est complémentaire des documents spécifiques à la recherche qui ont été déposés par école doctorale et des documents spécifiques à l'enseignement, concernant le premier et le deuxième cycle.



Elle rappelle le cadre de la rédaction. Le rapport d'autoévaluation de l'établissement est présenté en 3 domaines et 15 références :

- le pilotage stratégique et opérationnel de l'Université (domaine 1) ;
- la recherche et la formation (domaine 2) ;
- la réussite des étudiants (domaine 3) ;

8 groupes de travail thématiques ont été constitués, regroupant les 15 références :

- Gouvernance (références 1, 2 et 4)
- Santé (référence 3)
- Qualité/pilotage (références 5 et 6)
- Ressources Humaines (référence 7)
- Immobilier (référence 8)
- Formation (références 11, 12, 13 et 14)
- Recherche (références 9, 10 et 13)
- Vie étudiante (référence 15)

Chaque groupe de travail était piloté par un Vice-président et un élu à un Conseil central de l'Université, volontaire.

Un large appel à candidatures a été réalisé pour compléter les groupes de travail, 2 à 3 réunions ont été organisées puis un travail collaboratif a été mené. La gouvernance a également fait appel aux ressources et expertises des directions métier. Elle remercie spécifiquement la DPE qui a été particulièrement sollicitée.

Le volume recommandé par l'HCERES est de 60 pages. Le document fait 96 pages, il devra par conséquent être plus synthétique.

Le rapport devait obligatoirement être organisé par référence, en veillant à appuyer les affirmations sur des preuves et à proposer une réelle auto-évaluation, pas seulement une photographie du fonctionnement actuel de l'Université.

L'HCERES a demandé à l'établissement les points sur lesquels il pourrait être pertinent que les experts prêtent davantage leur attention. Deux axes de lecture transversaux sont proposés à l'HCERES : relation au territoire et internationalisation.

Il pouvait être proposé des documents en annexe, mais il convient de veiller à ne pas alourdir inutilement le document.

L'établissement a fait le choix de procéder par une analyse forces, faiblesses, opportunités par domaine.

En cohérence avec ce choix, Madame RICHARD présente les forces, les faiblesses, les opportunités et les menaces pour chacun des trois domaines (cf. diapositives 77 à 85).

Elle invite les administrateurs à faire part de leurs remarques, y compris en post-séance.

Concernant les points faibles du domaine 1 « pilotage stratégique et opérationnel de l'Université », il apparaît que, si la démarche qualité est bien structurée dans certains domaines, elle n'est pas globale et incomplète sur certains sujets.

Concernant les points forts du domaine 2 « recherche et formation », les scores en recherche ont été mis en évidence. L'Université est parfois moins identifiée comme une université productrice de recherche. Les classements ont démontré l'inverse.

Le fait de regrouper des collègues travaillant dans des disciplines différentes autour d'objets pluridisciplinaires peut être une stratégie pertinente pour une université de taille moyenne.

Les risques sont principalement liés aux faibles moyens et à la dépendance aux financements régionaux.

Madame RICHARD remercie les administrateurs qui ont pu formuler des remarques et ont contribué à l'enrichissement de ce rapport.

Il reste encore un travail de synthèse du texte, de vérification de la correspondance avec les annexes et de correction d'un certain nombre d'éléments de forme.

Monsieur ROBLÉDO explique que le choix de présenter le document par le prisme des domaines, en pointant les forces, faiblesses, risques et opportunités, permettait d'évoquer un maximum de données figurant dans ce document.

Madame BARREAU et Madame CHEDOTEL avaient formulé quelques remarques, en indiquant que ce document était encore insuffisamment évaluatif. Il pourrait davantage préciser les objectifs de l'Université et mettre en exergue ce qui a été atteint et ce qui reste à atteindre. Madame RICHARD est d'accord avec ces remarques. Néanmoins, le fonctionnement de l'institution n'est pas réellement structuré comme tel.

L'Université n'a pas encore assez l'habitude de raisonner en termes d'objectifs, indicateurs.

Monsieur ROBLÉDO explique que les processus d'auto-évaluation auxquels sont soumises les écoles d'ingénieurs présentent des éléments plus cadrés et plus structurés.

Le cadre de référence auquel l'Université est soumise a évolué et commence à se structurer.

Dans le fil de discussion, Madame CHEDOTEL remercie la gouvernance pour la consultation proposée et le retour formalisé au Conseil d'administration.

Le rapport d'autoévaluation de l'établissement est approuvé.

Cette décision est adoptée à la majorité avec 23 voix pour et 4 abstentions, 1 membre n'a pas pris part au vote ; 3 membres se sont déconnectés en cours de séance.

Madame RICHARD invite les élus à faire circuler le rapport d'autoévaluation de l'établissement dès qu'il sera finalisé. Il est important que la communauté dispose des informations avant les visites organisées par le HCERES au mois d'avril 2021.

## 6. Enseignement et vie étudiante

### 6.1 Parcoursup :

#### 6.1 a Attendus locaux

Madame MALLET explique que le tableau propose peu de modifications des capacités d'accueil par rapport à ce qui était observé l'an dernier.

Des précisions ont été apportées sur les attendus locaux, notamment pour les formations en langues dispensées en LEA ou à l'ESTHUA. Il a été indiqué que les étudiants devaient nécessairement avoir étudié les deux langues demandées au préalable. Les langues des formations en LEA et à l'ESTHUA ne proposent pas de niveau débutant. Certains étudiants se sont parfois inscrits, dans le cadre de la procédure complémentaire, dans des formations sans avoir étudié les langues au préalable, ce qui est problématique. Les étudiants qui s'affranchiraient de cette contrainte ne seront pas acceptés dans le cadre d'une réorientation pour demander une autre langue.

Les attendus locaux relatifs à Parcoursup sont approuvés.

Cette décision est adoptée à la majorité avec 19 voix pour et 8 abstentions, 1 membre connecté n'a pas pris part au vote.

#### 6.1 b Eléments pris en compte pour examiner les vœux

Les éléments pris en compte pour examiner les vœux relatifs à Parcoursup sont approuvés.

Cette décision est adoptée à la majorité avec 17 voix pour et 8 abstentions, 3 membres connectés n'ont pas pris part au vote.

#### 6.1. c Capacités d'accueil en L1 et BUT

Madame MALLET précise les différentes modifications.

La Faculté des sciences propose désormais la création de trois portails SVT-Chimie, Mathématiques-informatique, Mathématiques-Physique-Chimie (contre 2 auparavant) et la création de deux mises à niveau scientifique (MANS) : SVT et Mathématiques-Physique-Chimie (contre 1 auparavant). Ces demandes de création sont en cohérence avec la réforme du Baccalauréat et les nouvelles spécialités proposées. Les capacités d'accueil des formations proposées n'ont pas évolué.

Depuis 2 ans, le dispositif RebondM2s était proposé à des candidats ayant postulé dans des IFSI mais qui n'avaient pas été retenus. En parallèle, le dispositif RebondSup était proposé pour accompagner la réorientation d'étudiants de 1ère année. Les deux dispositifs ont été fusionnés pour proposer une forme d'année zéro destinée aux étudiants qui n'ont pas de projet d'orientation. Cette nouvelle formation a permis d'obtenir le label PaRéO (*Passeport pour Réussir et s'Orienter*).

40 places sont proposées.

Un parcours PPE Professorat des écoles va être organisé. Il s'agit d'une licence de mathématiques dont une partie des cours sera assurée à la Faculté des Sciences et l'autre partie au Lycée Bergson. Un enseignement plus généraliste devrait leur permettre

d'intégrer des MEEF (formation aux métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation) pour une préparation au concours de Professeur des écoles.

L'UFR ESTHUA, Tourisme et Culture ne proposera plus la licence « sciences sociales parcours animation sociale, éducative, culturelle et des loisirs » sur le site de Cholet.

Concernant l'IUT, un changement peut être observé, au niveau de la mention génie mécanique et productique. La formation était jusqu'alors proposée en partenariat avec l'ENSAM qui proposait un Bachelor à des étudiants titulaires d'un Baccalauréat technologique. Les étudiants suivaient la formation à l'IUT pendant les deux premières années puis poursuivaient ensuite en troisième année pour obtenir le Bachelor de l'ENSAM. L'ENSAM ne proposera plus ce Bachelor. En conséquence, l'IUT recrutera désormais 35 étudiants dès ParcoursSup.

La LP pour la formation des préparateurs en Pharmacie, qui est une formation en apprentissage proposée dans les 3 CFA Maine-et-Loire, Mayenne et Sarthe, a également été introduite dans le tableau.

Les capacités d'accueil en L1 et BUT proposent plus de places que l'an dernier.

Concernant le parcours préparatoire au Professorat des écoles, Monsieur CHRISTOFOL demande quelle part prendra l'Université dans cette formation. Madame MALLET répond que les étudiants partageront leur temps entre le lycée et la Faculté des Sciences, soit 75% au lycée et 25% à l'Université la première année, 50% dans chacun des établissements la deuxième année, et 25% au lycée et 75% à l'Université la troisième année. Elle ajoute que des formations mixtes CPGE-Universités sont déjà proposées à l'Université, notamment en économie.

Les capacités d'accueil en L1 et BUT pour l'année universitaire 2021-2022 sont approuvées.

Cette décision est adoptée à la majorité avec 18 voix pour, 7 voix contre et 1 abstention, 2 membres connectés n'ont pas pris part au vote.

## **6.2 Admission en Master :**

### **6.2 a Capacités d'accueil en M1**

Madame MALLET précise que peu de modifications peuvent être observées par rapport à l'an dernier.

Le M1 Droit public propose une diminution de 15 places afin que les deux parcours de M2 de la mention droit public puissent ensuite accueillir 25 étudiants.

Il peut également être constaté une baisse des capacités d'accueil de la mention direction de projets ou établissements culturels proposé par l'ESTHUA. Madame MALLET précise qu'il s'agit d'adopter une capacité d'accueil plus proche du nombre d'étudiants réellement accueillis.

Le parcours Écologie et éco-ingénierie des zones humides (EEZH) de la mention géographie, aménagement, environnement et développement ne sera plus proposé, par

manque d'étudiants intéressés. Ce parcours est porté par la Faculté des lettres, langues et sciences humaines et par la Faculté des sciences.

Monsieur CHRISTOFOL regrette les diminutions des capacités d'accueil mentionnées. Madame MALLET précise qu'entre 2016 et 2019, l'Université a accueilli environ 300 étudiants supplémentaires en Master. Tous les étudiants de licence à Angers ne souhaitent pas nécessairement intégrer un Master à Angers.

Monsieur ROBLÉDO demande si les capacités d'accueil n'intègrent pas les places réservées aux redoublants. Madame MALLET répond par la négative, les capacités d'accueil concernent uniquement les nouvelles inscriptions.

Monsieur LEMAIRE précise que les diminutions peuvent également s'expliquer par le souci de conserver la qualité de la formation et la qualité de l'accueil. C'est le cas pour le M1 droit public. Les Masters 2 proposent par la suite des stages et il est nécessaire de pourvoir tous les stages.

Concernant l'ESTHUA, Madame REY explique que plusieurs critères ont justifié le choix des diminutions indiquées. Le premier critère est l'accueil et la qualité de la formation proposée. Par ailleurs, l'ESTHUA est une composante fortement sous-dotée. Les étudiants de Master de l'ESTHUA représentent plus de 25% des étudiants de Master inscrits à l'Université d'Angers, ce qui est important.

Monsieur AKIN remarque que lorsque les autorisations d'inscription sont supérieures aux capacités d'accueil théoriques, ces dernières ne sont pas pour autant augmentées l'année suivante. C'est le cas pour le Master mention comptabilité contrôle audit ou le Master études sur le genre.

Madame MALLET explique que le Master mention comptabilité contrôle audit est en partie délocalisé à Dakkar. Le récapitulatif des inscrits inclut les étudiants qui suivent les cours à Dakkar.

Le Master études sur le genre mentionne les inscriptions administratives de tous les étudiants des 5 universités qui portent ce Master. Les étudiants réellement inscrits à Angers sont au nombre de 12.

Les capacités d'accueil en M1 pour l'année universitaire 2021-2022 sont approuvées.

Cette décision est adoptée à la majorité avec 19 voix pour, 4 voix contre et 3 abstentions, 1 membre porteur d'une procuration s'est déconnecté en cours de séance.

## **6.2 b Dates de recrutement**

Madame MALLET précise que la campagne débutera entre le 12 et le 26 avril 2021, la clôture du dépôt des dossiers sera fixée entre le 7 et le 21 mai 2021 et une réponse définitive sera donnée aux étudiants le 25 juin 2021 au plus tard.

Les dates d'ouverture et de clôture de la campagne d'admission en Master 1 sont approuvées.

Cette décision est adoptée à la majorité avec 20 voix pour et 2 abstentions, 4 membres connectés n'ont pas pris part au vote.

## **7. Décisions prises par délégation du CA au Président**

Les décisions du président prises par délégation du CA ont été portées à la connaissance des administrateurs.

L'ordre du jour étant épuisé, Monsieur ROBLÉDO clôt la séance à 20h00, en remerciant les administrateurs de leur présence et en leur souhaitant de très bonnes fêtes de fin d'année.

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 17 décembre 2020**

# Conseil d'administration

## 17 décembre 2020

### **Ordre du jour :**

1. Informations
2. Procès-verbaux du CA
3. Prospective et moyens
4. Affaires générales et statutaires
5. Vie de l'établissement
6. Enseignement et vie étudiante
7. Décisions prises par délégation du CA au Président
8. Questions diverses

# 1. Informations

## 1.1 Plan de relance

## 1.2 Méthodologie proposée pour une discussion autour de l'article 5 de la LPR



# UA MAG plan de relance 22,7 M€



a

MAG

Octobre 2020



**CAMPUS  
BELLE-BEILLE**  
UN Puits d'économies d'énergie

univ-angers.fr



L'Université d'Angers est engagée depuis plus de 10 ans dans une trajectoire de campus bas carbone. Cette trajectoire inscrite dans les schémas directeurs de l'UA doit la conduire notamment sur le campus de Belle-Beille à une réduction de 60% de ses consommations et émissions de gaz à effet de serre dans la prochaine décennie. Cette ambition partagée par toute la communauté ne pourra se faire que par des investissements massifs sur des délais contraints comme l'Université d'Angers l'a démontré dans le programme pour l'efficacité énergétique des campus PEC 2030.

À ce titre, le Plan de relance est une formidable opportunité d'accéder à cette transformation pour le bien-être de tous. Il permettra d'envisager la création d'un campus aux meilleurs standards internationaux.

## Rénover la Faculté des lettres, langues et sciences humaines

La restructuration et la rénovation énergétique de la Faculté des lettres, langues et sciences humaines, au cœur du Campus Belle-Beille, est un chantier prioritaire pour l'Université d'Angers. Le projet aboutira à une sévère réduction des consommations énergétiques du bâtiment.

Construite dans les années 1988-89, la Faculté des lettres, langues et sciences humaines de l'Université d'Angers est dans un état de vétusté et de déshérence avéré. En 2002, l'établissement a été amené à fermer une partie des locaux en raison d'importantes infiltrations d'eau. Des aides exceptionnelles de l'État et des collectivités ont temporairement permis de mettre le bâtiment hors d'eau. Mais le schéma directeur de mise en sécurité (SDS) et les schémas pluriannuels de stratégie immobilière (SPSI, 2018 et 2019) ont mis en lumière des problèmes structurels en matière de sécurité pour les usages et de vieillissement accéléré du bâti dus à des désordres lors de la construction. De son côté, le schéma pluriannuel de stratégie énergétique (SPSE) a mis en relief le gisement énergétique de cet immeuble.

Les lettres, langues et sciences humaines prévoit notamment la mise en œuvre d'une isolation thermique par l'extérieur, le remplacement des menuiseries extérieures du bâtiment, la mise en place de ventilation double flux, une mise à niveau des installations électriques et d'éclairage... L'opération apparaît aujourd'hui comme centrale pour atteindre les objectifs environnementaux que s'est fixés l'Université d'Angers. L'amélioration de l'enveloppe du bâtiment et des performances des équipements techniques permettront de réduire de 65 % les consommations énergétiques de l'immeuble. La maintenance et l'exploitation seront également facilitées par la mise en œuvre d'une gestion technique centralisée (GTC).

À l'issue du projet, une réduction annuelle de 791 000 kWh consommés est attendue, soit une économie sur la facture globale de 60 900 €/an. D'un point de vue carbone, cette opération permettra d'éviter l'émission de 94,4 tonnes de CO<sub>2</sub>, chaque année.

**84,4 T**  
de CO<sub>2</sub>  
en moins  
chaque année

**65% d'économie**

Le projet de restructuration et de rénovation énergétique de la faculté des lettres, langues et

## Une nouvelle enveloppe pour la BU Belle-Beille

Comme pour sa Faculté des lettres, langues et sciences humaines, l'Université d'Angers a déposé un dossier pour la bibliothèque universitaire de Belle-Beille dans le cadre de l'appel à projets du Plan de relance. Le projet sera pensé en lien avec l'arrivée du tramway en 2022.



**54 000**  
euros  
économisés  
chaque année

La bibliothèque universitaire (BU) de Belle-Beille est ouverte 161 jours par an, de 9h30 à 20h du lundi au samedi. La fréquentation est en progression constante (336 139 entrées en 2015 contre 406 127 en 2018).

En plus des nombreux ouvrages et revues en prêt, le bâtiment abrite des fonds d'archives spécialisés et une galerie d'art contemporaine ouverte à tous. Datant du début des années 1990, le souffre de désordres structurels importants (voies béton avec aciers apparents et fissurations entraînant des infiltrations, double vitrage vieillissant ayant perdu ses qualités, isolation thermique minimale). Ses toitures terrasses sont également dégradées. S'appuyant sur une étude de diagnostic et de préconisations établie en 2016, le projet de rénovation consiste à améliorer le comportement énergétique et la confort, à travers différentes actions : isolation par l'extérieur, reprise des toitures terrasses avec isolation thermique + renforcée, remplacement des menuiseries extérieures, traitement de l'apport solaire, modernisation des systèmes de chauffage et de ventilation.

« Green Campus »

L'amélioration de l'enveloppe du bâtiment et des performances des équipements permettront de réduire de 75 % les consommations énergétiques du bâtiment. La maintenance sera également facilitée. Le projet devrait permettre d'économiser annuellement 76 000 kWh soit une réduction sur la facture globale de 54 000 €/an. D'un point

de vue carbone, l'opération évitera l'émission de 76 tonnes de CO<sub>2</sub>, chaque année. Elle s'inscrit pleinement dans la trajectoire de décarbonation territoriale puisqu'elle permet au bâtiment de réduire de 75 % ses consommations en énergie.



Les travaux envisagés sont aussi en cohérence avec le schéma pluriannuel de stratégie immobilière (SPSI) de l'Université d'Angers, en traitant les défauts et désordres diagnostiqués dans ce schéma et en répondant au projet plus global de « Green Campus ». Ils seront notamment l'occasion de repenser les mobilités douces au sein du Campus Belle-Beille qui sera baigné desservi par le tramway. Il est ainsi envisagé de créer une « porte sud » pour la BU, dominant sur la rue Lakanal et la future ligne de tram.



# UA lauréat sur 9 dossiers pour 8,5 M€

- 2 projets de majeurs de rénovation énergétique:
  - BU Belle Beille (5,17M€) le recrutement de la maîtrise d'oeuvre est en cours (lancée en avance de phase pour tenir le délai du 31/12/21)
  - Amsler (2,81 M€) - suite et fin de la réhabilitation des dalles de Médecine ; travaux déjà inscrits dans les études de conception en cours de réalisation
- 2 remplacements de chaufferies (255 k€) : site Daviers (ex-ISSBA et Pharmacie)
- 4 projets de rénovation éclairage (211 k€) : SUAPS/Le Qu4tre/Présidence (bat Etat et bat UA)
- 1 projet d'amélioration des systèmes de ventilation (75 k€) : BU st Serge - action programmée dans le cadre de l'intracting

# 1.2 Informations

La LPR – Article 5 (ex 3bis)  
Méthodologie pour le débat  
proposé en CAC

# Rappel - La LPR – Article 5

**L'article 5** de la LPR supprime la qualification par le CNU pour les maîtres de conférences titulaires voulant accéder au corps des PU. [...] L'article L. 962-1 est complété par une phrase ainsi rédigée : « La qualification par l'instance nationale n'est pas requise lorsque le candidat est maître de conférences titulaire. [...]

**L'article 5** introduit la possibilité d'une **expérimentation** des établissements qui le souhaitent, après autorisation de leur CA, permettant de recruter pour certains postes, des candidats non qualifiés par le CNU.

Il prévoit que le dispositif d'expérimentation sera encadré par un **décret en Conseil d'État**, après concertation sur le sujet.

# Rappel - La LPR – Article 5

[...] il est inséré un article L. 952-6-3 ainsi rédigé

« *Art. L. 952-6-3.* – Par dérogation aux articles L. 952-6 et L. 952-6-1 et à titre expérimental, pour les postes publiés au plus tard le 30 septembre 2024, **les établissements publics d'enseignement supérieur peuvent demander, après approbation du conseil d'administration, à être autorisés à déroger** pour un ou plusieurs postes à la nécessité **d'une qualification des candidats** reconnue par l'instance nationale afin d'élargir les viviers des candidats potentiels et de fluidifier l'accès aux corps, cela dans toutes les disciplines à l'exception des disciplines de santé et de celles permettant l'accès au corps des professeurs des universités par la voie des concours nationaux de l'agrégation. **La dérogation est accordée par décret pour la durée de l'expérimentation, compte tenu des objectifs en matière de recrutement de maîtres de conférences n'ayant pas obtenu leur grade universitaire dans l'établissement,** mentionnés à l'article L. 952-1-1.

[...]

# Rappel - La LPR – Article 5

[...] Dans ce cas, préalablement à l'examen des candidatures, le comité de sélection, ou l'instance équivalente prévue par les statuts de l'établissement, examine les titres et travaux des personnes qui ne disposent pas d'une qualification reconnue par l'instance nationale, sur la base du rapport de deux spécialistes de la discipline concernée de niveau au moins équivalent à celui de l'emploi à pourvoir. **En cas d'avis favorable du comité de sélection, il ajoute les dossiers ainsi qualifiés à ceux des candidats disposant d'une qualification reconnue par l'instance nationale et à ceux des personnes dont la qualification reconnue par une instance nationale n'est pas requise.** Il procède ensuite à l'examen de l'ensemble de ces candidatures.



# Synthèse La LPR – Article 5

## **Cadre de la dérogation à la qualification CNU :**

- ° Approbation du CA
- ° Autorisation du Ministère
- ° Un ou plusieurs postes de MCF mis à la publication jusqu'au 30/09/2024
- ° sauf pour les disciplines de santé et celles permettant l'accès au corps des PU par la voie des concours nationaux d'agrégation (sections 1 à 6 du CNU)
- ° dérogation accordée par décret pour la durée totale de l'expérimentation
- ° La dérogation sera accordée en tenant compte des objectifs fixés par l'établissement pour limiter les endo-recrutements

# Synthèse La LPR – Article 5

## Procédure de recrutement dans le cadre de la dérogation

- Examen préalable par les comités de sélection des candidatures ne disposant pas d'une qualification nationale sur la base du rapport de deux spécialistes de la discipline
- Si avis favorable du comité de sélection, ajout des dossiers puis procédure classique : examen de l'ensemble des candidatures, sélection des candidats auditionnés, classement..



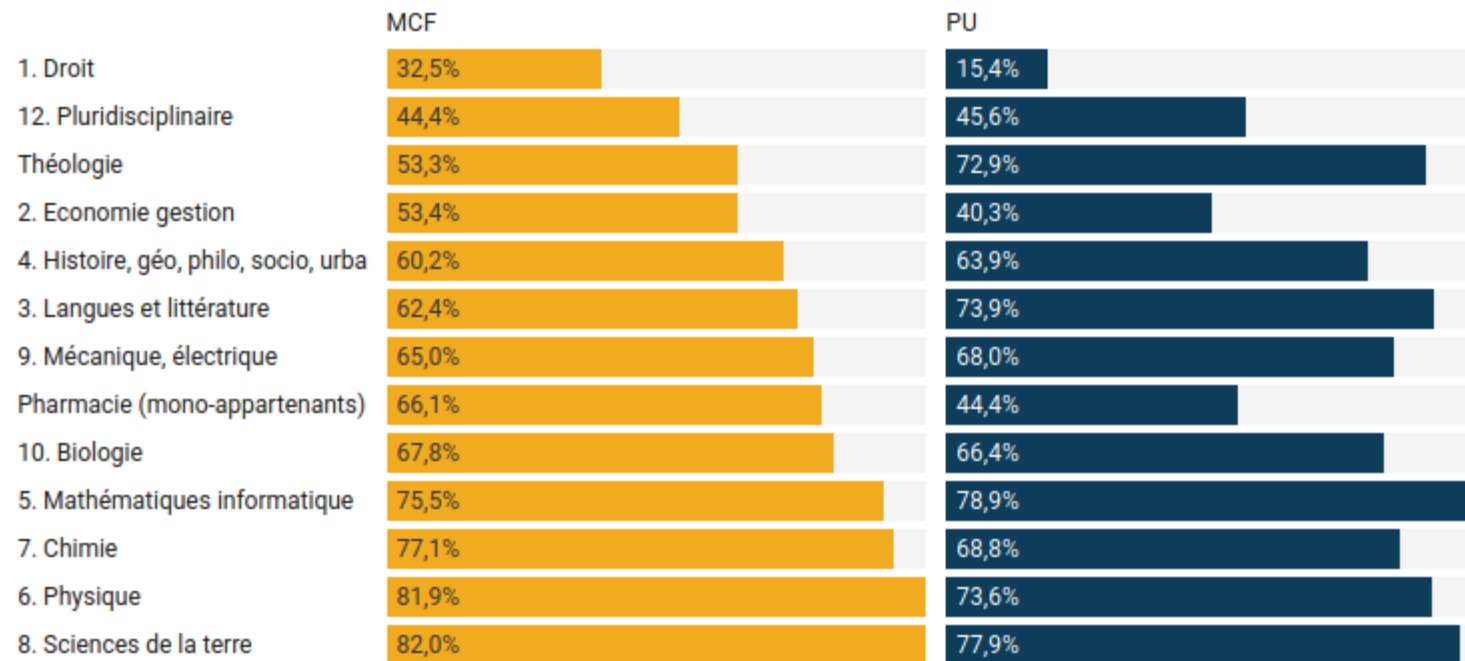
# La LPR – Article 5 – Quelques arguments entendus

- Le pour
  - Règle le problème des collègues à cheval entre plusieurs sections CNU, profils pluridisciplinaires
  - on le fait déjà pour la dispense des candidats étrangers
  - l'élargissement du vivier des candidats (argument ministère)
- Le pour avec conditions (dont peut-être celles du décret CE)
  - Sous condition de ne pas recruter en local (endorecrutement)
- Le contre
  - le double filtre national & local donne une garantie de non ostracisation de collègues
  - la qualification est une garantie d'égalité de traitement entre les candidats
  - la qualification permet pour les CNU d'avoir une vision globale des collègues
  - La qualification fournit un pré-filtre pour les établissements (réduction du nombre de candidats), sur des critères non réduits à la seule recherche

# La LPR – Article 5 – Documents annexes

## ➤ Taux de qualifications par groupe CNU (source AEF)

Taux de qualification moyen entre 2005 et 2018 par groupe de CNU

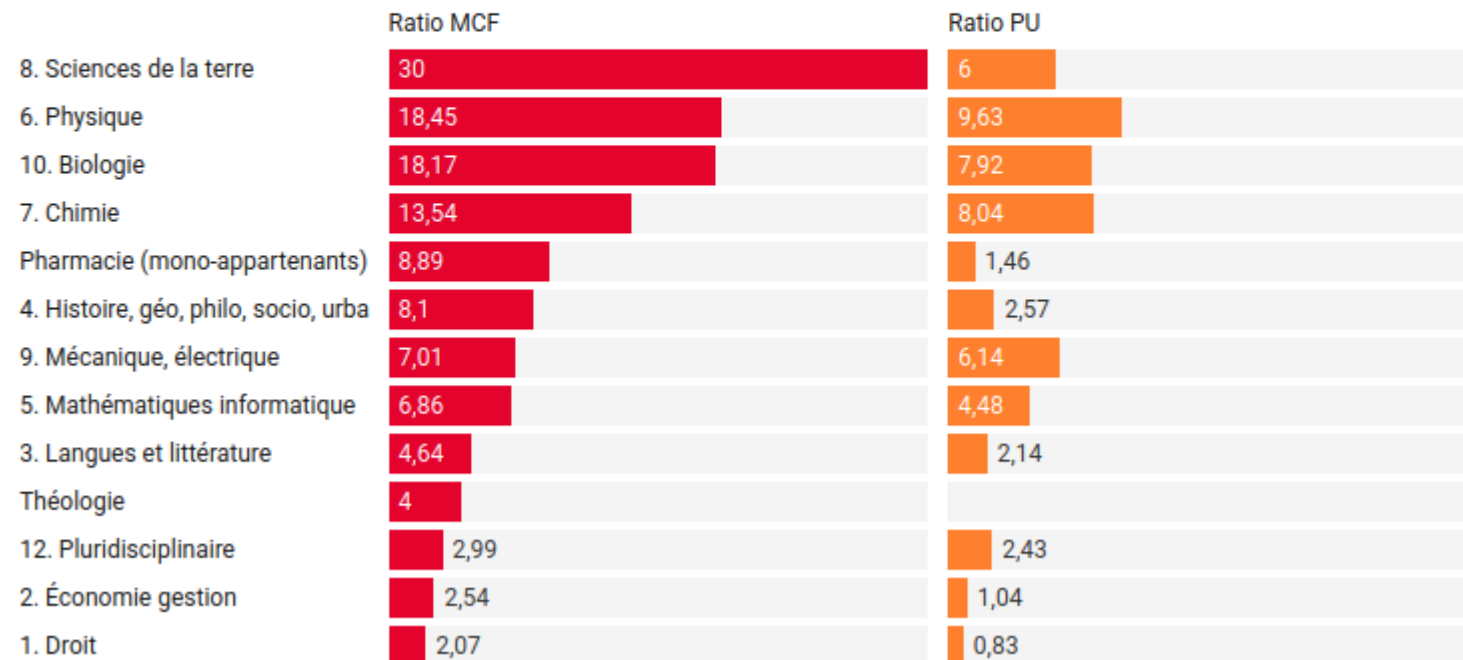


# La LPR – Article 5 – Documents annexes

## ➤ Nombre de qualifications par poste ouvert – source AEF

### Combien de qualifications pour un poste d'enseignant-chercheur en 2018 ?

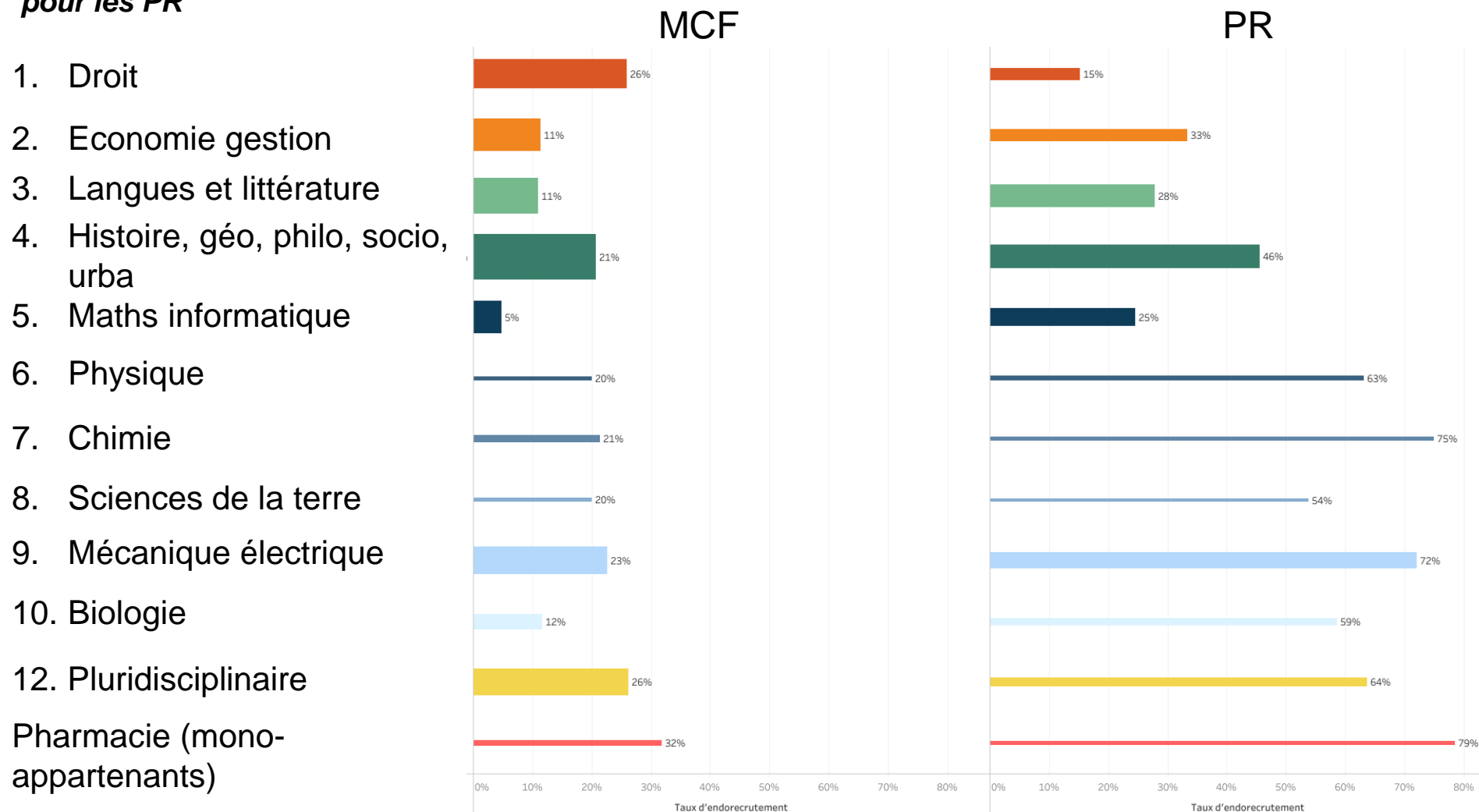
Qualifications délivrées en 2018 rapportées au nombre de postes ouverts en 2018 dans le groupe CNU concerné. Plus le ratio est grand, plus la pénurie de postes est manifeste.



# La LPR – Article 5 – Documents annexes

## ➤ Taux d'endorecrutement – source AEF

**Selon le groupe CNU, le taux d'endorecrutement en 2019 va de 5% à 32 % pour les MCF, et de 15% à 79% pour les PR**



# La LPR – Article 5 – Proposition de méthodologie pour le débat en CAC

- **Recueil des positions argumentées** des membres du CACr (forms anonymisé ou FUA)
  - Les arguments pour le « pour » ou « pour sous conditions »
  - Les arguments pour le « contre » ou « contre sous conditions »Outil logiciel à fixer. Date début-fin à fixer
- **Collation des réponses**
  - Reformulation de réponses analogues
  - Poids de l'argument (nombre de réponses identiques)Identifier qui fait ce travail, pour quelle date
- **Présentation des résultats en CAC et débat**

Pour CAC plénier du 26 janvier ? (Rem : on n'aura pas encore le décret CE)

POUR  
INFORMATION

**Les membres du Conseil d'Administration seront ensuite appelés à se prononcer sur l'entrée de l'Université dans l'expérimentation proposée.**

# 2. Procès-verbaux

- 2.1 Procès-verbal du CA du jeudi 5 novembre – VOTE
- 2.2 Procès-verbal du CA du jeudi 26 novembre - VOTE

# 3. Prospective et moyens 1/2

## 3.1 Budget initial 2021 :

- Architecture budgétaire 2021 - **VOTE**
- Tableau des emplois 2021 – **VOTE**
  - BPI 2021 – **VOTE**
  - PAP 2021 – **VOTE**

## 3.2 Financements CVEC - Programmation 2021 des actions financées par le produit de la CVEC - **VOTE**

# 3. Prospective et moyens 2/2

3-3 Exonération des étudiants extra-communautaires – VOTE

3-4 Augmentation du taux horaire des vacataires du SUAPS – VOTE

3-5 Demandes de subvention des associations - VOTE



# 3-1 BUDGET INITIAL 2021

Conseil d'administration du 17 décembre 2020

*Approuvé par la commission du budget à la majorité avec 16 voix  
pour et 1 abstention*

# Modification de l'Architecture Budgétaire

## 1 Service Opérationnel supprimé

- SO 914302 médecine du travail: fin du rattachement au SUMPPS

## 2 Services Opérationnels créés

- **SO 900505 SSTU**: Service Sécurité au Travail de l'Université
- **SO 900112 Vie des Campus** (rattaché à la DEVE, autrefois rattaché à la DCI)

## 3 Services Opérationnels renommés

- CRB/SO 932 Polytech et SO F900932 F Polytech (ex ISTIA)
- CRB/SO 90310 DPIL (ex DPI)
- SO 900601 C.Doctoraux MESRI
- SO 900602 BUD.Etab central
- SO 900603 BUD.Etat central

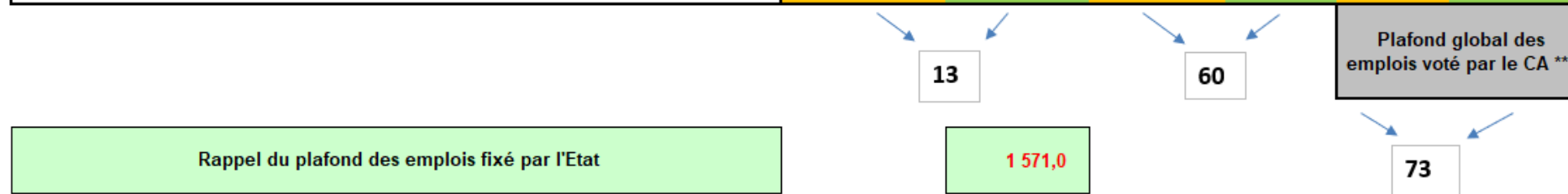
POUR  
VOTE

# ELABORATION DU BUDGET METHODOLOGIE

- S'inscrit dans le cadre d'un dialogue de gestion avec les composantes et les services qui a fait l'objet d'une lettre de cadrage votée en CA .
- Ajustements inscrits dans le périmètre des contrats pluriannuels d'objectifs et moyens(CPOM 2018-2020) prolongé d'une année.
- Inscription du budget dans la pluriannualité

# LES EMPLOIS (tableau 1)

Catégories d'emplois	Nature des emplois		Emplois sous plafond Etat *en ETPT		Emplois financés hors SCSP en ETPT		GLOBAL	
			BR 2020	BPI 2021	BR 2020	BPI 2021	BR 2020	BPI 2021
Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	Permanents	Titulaires	730	735			730	735
		CDI	1	1	8	7	9	8
	Non permanents	CDD	212	212	131	155	343	367
<b>S/total EC</b>			<b>943</b>	<b>948</b>	<b>139</b>	<b>162</b>	<b>1082</b>	<b>1110</b>
<b>Elèves fonctionnaires stagiaires des écoles nationales supérieures (ENS)</b>								
BIATSS (personnels de bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques et de service)	Permanents	Titulaires	508	506			508	506
		CDI	2	7	103	131	105	138
	Non permanents	CDD	32	37	177	186	209	223
<b>S/total Biatss</b>			<b>542</b>	<b>550</b>	<b>280</b>	<b>317</b>	<b>822</b>	<b>867</b>
<b>Totaux</b>			<b>1485</b>	<b>1498</b>	<b>419</b>	<b>479</b>	<b>1904</b>	<b>1977</b>



**+13 ETPT P.ETAT:**

**+8 BIATSS**

**+5 enseignants**

**+60 ETPT Hors plafond ETAT:**

**+ 37 BIATSS**

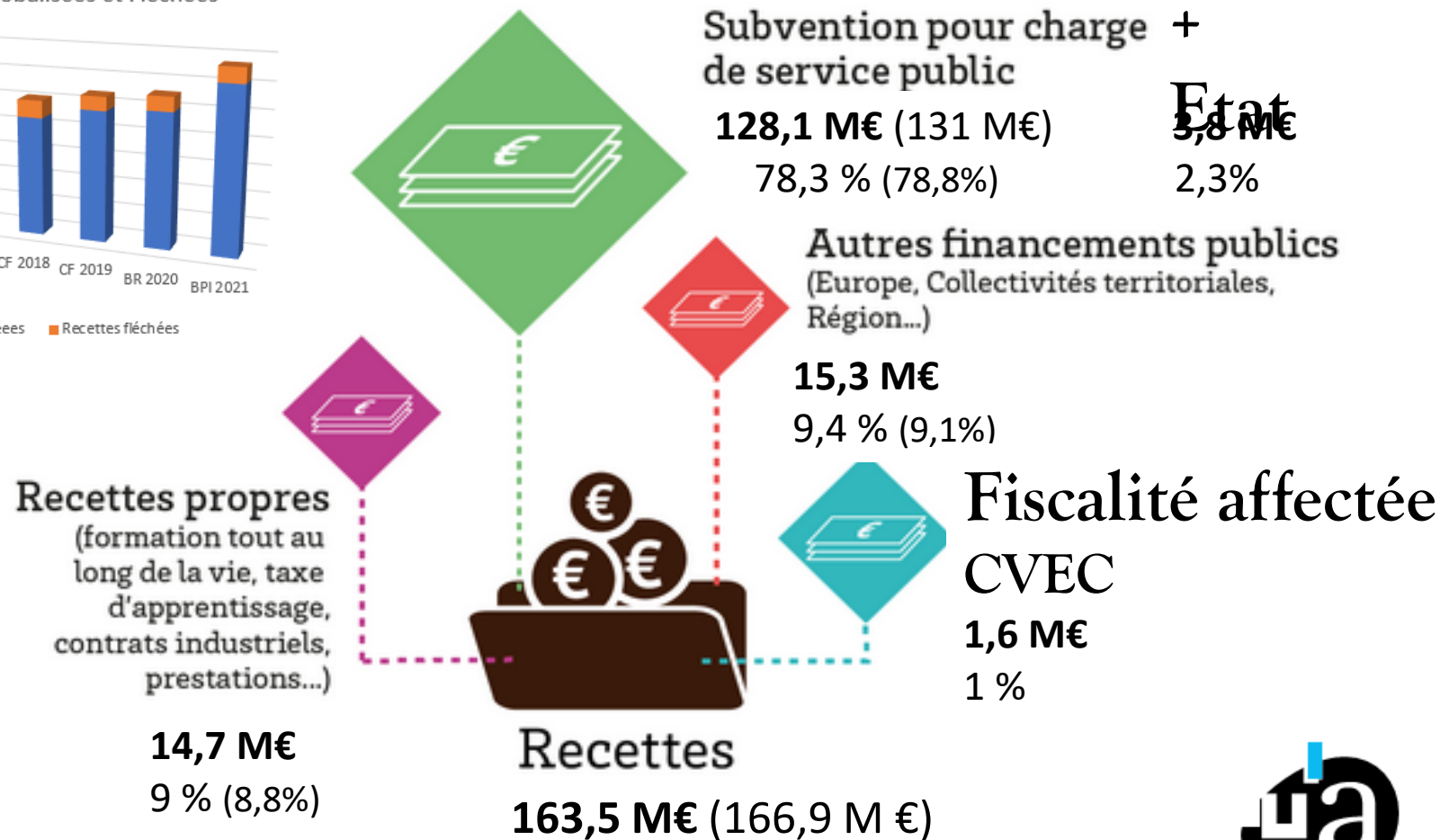
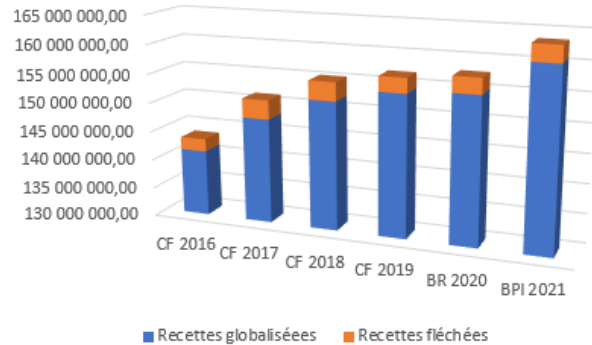
**+ 23 enseignants**



université  
angers

# LES RECETTES: RE

Poids Recettes Globalisées et Fléchées



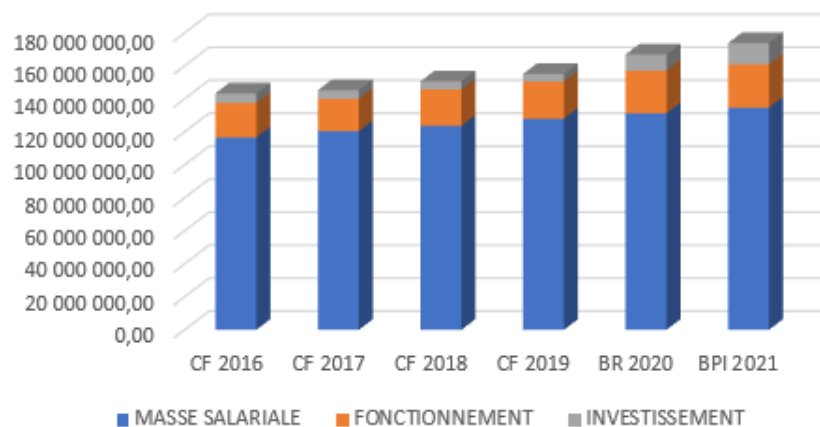
# SCSP en attente de Notification

- **400 K€**: Impact crise sanitaire (cout total 1,6 M)
- **400 K€**: évolution des effectifs réels 2020
- **300 K€**: évolution des effectifs réels 2021
- **60 K€** poste ingénieur plan santé + **500 K€** investissement centre simulation
- **1 800 K€**: rattrapage sous dotation

**Total: 3,5 M€**

# REPARTITION DES DEPENSES: CP

Evolution des CP par MASSE



**Fonctionnement**  
**26,2 M€**  
15,1 % (16,5 % en BR 2020)

**Masse salariale**

**134,7 M€**

77,5 % (77% en BR 2020)

**Investissement**

**12,9 M€** 7,4%

(6,5 % en BR 2020)

**173,8 M€**

# Budget Agrégé (tableau 2 des Autorisations) et solde budgétaire

Dépenses					Recettes		
	Montant du dernier budget rectificatif 2020 (BR 2020)		Budget initial 2021 (a)		Montant du dernier budget rectificatif 2020 (BR 2020)	Budget initial 2021 (d)	
	AE	CP	AE	CP	Montants	Montants	
Personnel	131 207 068,00	131 207 068,00	134 654 763	134 654 763	155 024 947,00	160 694 232	Recettes globalisées
dont CAS Pension	36 470 792,00	36 470 792,00	36 890 557	36 890 557	127 705 527,00	128 079 487	Subvention pour charges de service public
					575 748,00	3 304 576	Autres financements de l'Etat
					1 688 169,00	1 622 586	Fiscalité affectée
Fonctionnement	24 010 809,00	25 823 633,00	25 626 661	26 212 498	11 064 982,00	12 949 302	Autres financements publics
					13 990 521,00	14 738 281	Recettes propres
Investissement	10 735 006,00	9 876 360,00	19 740 796	12 928 396	2 691 697,00	2 838 456	Recettes fléchées **
					490 589,00	490 589	Financements de l'Etat fléchés
					2 198 171,00	2 345 867	Autres financements publics fléchés
<b>TOTAL DES DÉPENSES</b>	<b>165 952 883,00</b>	<b>166 907 061,00</b>	<b>180 022 220</b>	<b>173 795 657</b>	<b>157 716 644,00</b>	<b>163 532 688</b>	<b>TOTAL DES RECETTES</b>
<b>Solde budgétaire (excédent)</b>		-		-	<b>9 190 417,00</b>	<b>10 262 969</b>	<b>Solde budgétaire (déficit)</b>

Déficit de – 10,6 M€ dû à:

Décalage de 2,5 M€ entre encaissements et décaissements des P transversaux subventionnés, 1,2 M€ pour les Projets Recherche subventionnés+ 3,1 M€ pour la Politique investissement établissement et 3,5 M € de SCSP en attente

Solde budgétaire=  
RE-CP



université  
angers



# Equilibre Financier (tableau 4)

Besoins (utilisation des financements)	
	Budget initial 2021 (a)
Solde budgétaire (déficit) * (D2)	10 262 969
dont solde budgétaire budget principal	10 262 969
dont solde budgétaire budget du SAIC	
dont solde budgétaire FU	-
dont solde budgétaire BAI	
dont solde budgétaire SIE	
Remboursements d'emprunts (capital); Nouveaux prêts (capital); Dépôts et cautionnements (b1)	33 861
Opérations au nom et pour le compte de tiers ** (décaissements de l'exercice) (c1)	311 200
Autres décaissements sur comptes de tiers (non budgétaires) (e1)	900 000
<b>Sous-total des opérations ayant un impact négatif sur la trésorerie de l'organisme (1= D2+b1+c1+e1)</b>	<b>11 508 030</b>
<b>Variation de trésorerie (I)</b>	<b>-</b>
dont Abondement de la trésorerie fléchée *** (a1)	
dont Abondement sur la trésorerie non fléchée (d1)	
<b>TOTAL DES BESOINS (1 + I)</b>	<b>11 508 030</b>

Financements (couverture des besoins)	
Budget initial 2021 (d)	
-	Solde budgétaire (excédent) * (D1)
-	dont solde budgétaire budget principal
-	dont solde budgétaire budget du SAIC
-	dont solde budgétaire FU
	dont solde budgétaire BAI
	dont solde budgétaire SIE
512 590	Nouveaux emprunts (capital); Remboursements de prêts (capital); Dépôts et cautionnements (b2)
311 200	Opérations au nom et pour le compte de tiers ** (encaissements de l'exercice) (c2)
900 000	Autres encaissements sur comptes de tiers (non budgétaires) (e2)
<b>1 723 790</b>	<b>Sous-total des opérations ayant un impact positif sur la trésorerie de l'organisme (2=D1+b2+c2+e2)</b>
<b>9 784 240</b>	<b>Variation de trésorerie (II)</b>
2 542 718	dont Prélèvement sur la trésorerie fléchée *** (a2)
7 241 522	dont Prélèvement sur la trésorerie non fléchée (d2)
<b>11 508 030</b>	<b>TOTAL DES FINANCEMENTS (2 + II)</b>

INTRACTING

Solde budgétaire  
GBCP

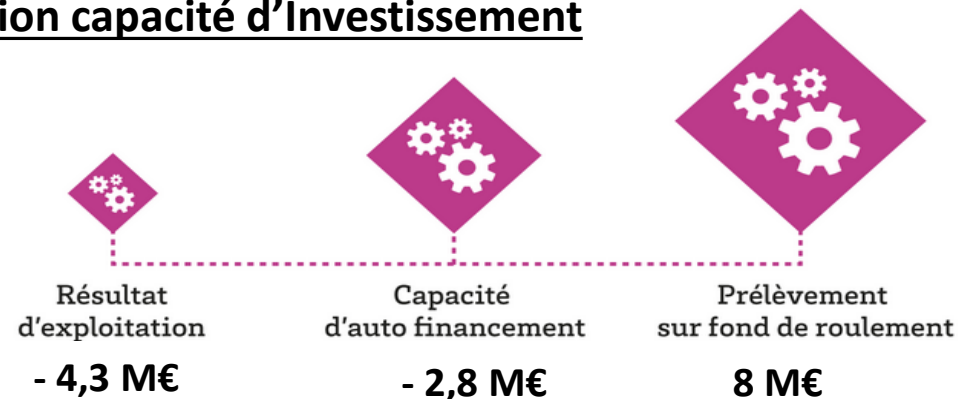
Prélèvement sur la  
trésorerie de 9,8 M€

Impact sur la trésorerie  
des opérations non  
budgétaires

# SITUATION PATRIMONIALE (tableau 6)

Charges/Emplois	Budget rectificatif 2020	Budget initial 2021	Produits/Ressources	Budget rectificatif 2020	Budget modifié 2021
Personnel	129 557 068,00	133 004 763,00	Subventions de l'Etat (SCSP et autres subvention ETAT)	127 824 453,00	128 785 124,00
Fonctionnement (autre que les charges de personnel) et intervention	36 451 901,00	37 265 166,00	Autres produits	36 630 045,00	37 114 131,00
<b>TOTAL DES CHARGES</b>	<b>166 008 969</b>	<b>170 269 929</b>	<b>TOTAL DES PRODUITS</b>	<b>164 454 498</b>	<b>165 899 255</b>
<b>Résultat prévisionnel : bénéfice</b>			<b>Résultat prévisionnel : déficit</b>	<b>1 554 471</b>	<b>4 370 674</b>
IAF		<b>2 798 791</b>	CAF	17 412	
INVESTISSEMENT	9 871 360	12 962 257	AUTRES RESSOURCES	5 857 423	7 750 698
<b>TOTAL EMPLOIS</b>	<b>9 871 360</b>	<b>15 761 048</b>	<b>TOTAL RESSOURCES</b>	<b>5 874 835</b>	<b>7 750 698</b>
<b>Apport FONDS DE ROULEMENT</b>			<b>Prélèvement FONDS DE ROULEMENT</b>	<b>3 996 525</b>	<b>8 010 350</b>

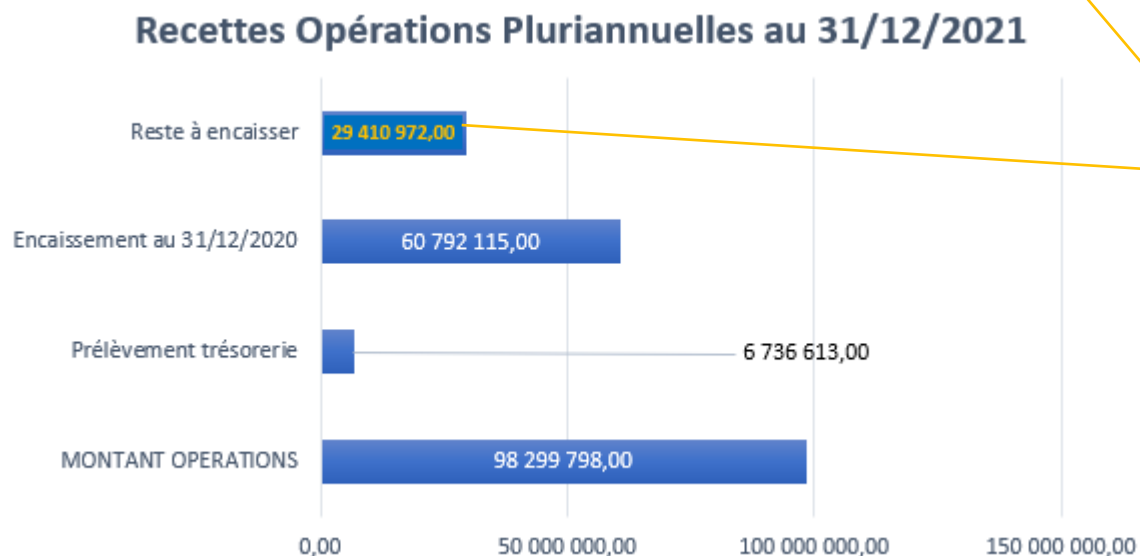
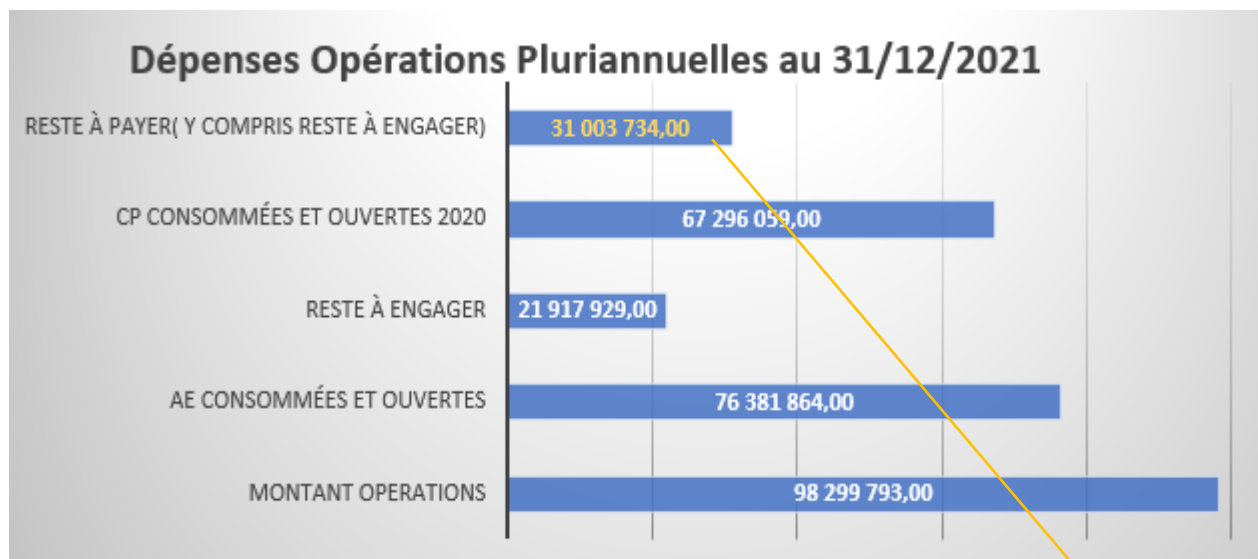
## Projection capacité d'Investissement



# ANALYSE DE LA SOUTENABILITE AU 31/12/2021

- Poids relatif des ressources propres sur l'ensemble des recettes: 21% (21% en 2020, 20,9% en 2019)
- Poids relatif des dépenses de personnel sur le montant total de dépenses décaissables (hors investissement): 83% (82,7% au BR 2020 et 81% au CF 2019)
- Niveau prévisionnel du fonds de roulement mobilisable: 11,8 M€ soit 26 jours de jours de charges décaissables
- Niveau prévisionnel de trésorerie: 15,3 M€ soit en jours de dépenses décaissables: 34 jours

# OPERATIONS PLURIANNUELLES (tableau 9)



Les restes à encaisser pour les opérations pluriannuelles à fin 2021 s'élèvent à **29,4 M€** et couvrent presque la totalité du reste à engager et du reste à payer de **31 M€**. Soit **1,6 M€** à prélever dans les années futures sur la trésorerie (2022 et suivantes).

# BPI 2021 : délibération

## Article 1 :

### Le conseil d'administration vote les autorisations budgétaires suivantes :

1 977 dont 1 498 ETPT sous plafond d'emplois législatif et 479 ETPT hors plafond d'emplois législatif

180 022 220 € d'Autorisations d'Engagement (AE)  
dont :

- 134 654 763 € personnel
- 25 626 661 € fonctionnement
- 19 740 796 € investissement

173 795 657 € de Crédits de Paiement (CP) dont :

- 134 654 763 € personnel
- 26 212 498 € fonctionnement
- 12 928 396 € investissement

163 532 688 € de prévisions de recettes (RE)

- 10 262 969 € de solde budgétaire

## Article 2 :

### Le conseil d'administration vote les prévisions comptables suivantes :

- - 9 784 240 € de variation de trésorerie
- - 4 370 674 € de résultat patrimonial
- - 2 798 791 € de capacité d'autofinancement
- - 8 010 350 € de variation de fonds de roulement

Les tableaux des emplois, des autorisations budgétaires, de l'équilibre financier, de la situation patrimoniale et des opérations pluriannuelles sont annexés à la présente délibération.

**POUR VOTE**



université  
angers

# Projet Annuel de Performance

**2021**

# Taux de réussite en Licence en 3 ans des diplômés 2019

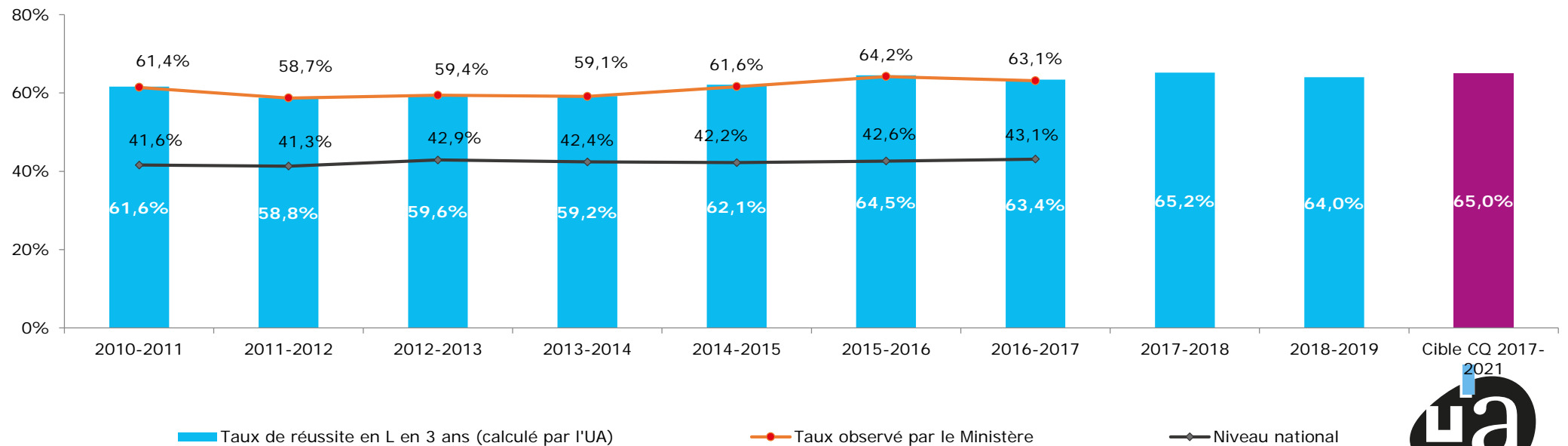
Indicateur commun (CQ 2012-2016 et CQ 2017-2021)

Méthode 3

- Tient compte seulement des étudiants inscrits dans le même établissement les 3 années

UA  
64,0%

Taux de réussite en Licence en 3 ans des primo-entrants

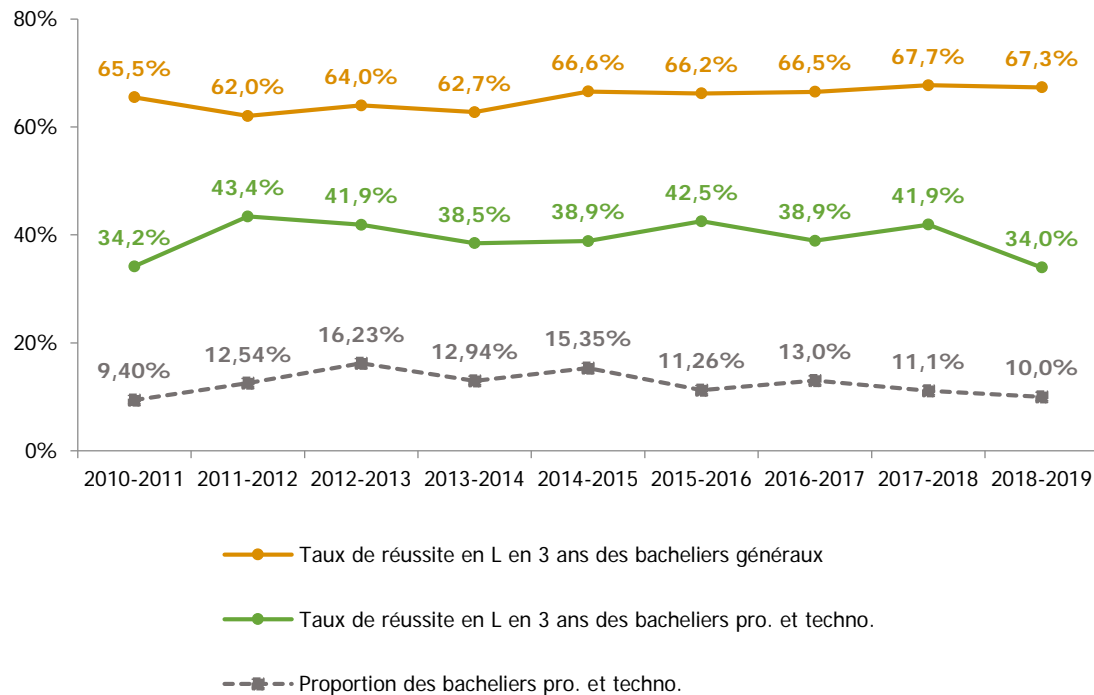


Chiffres calculés par l'UA

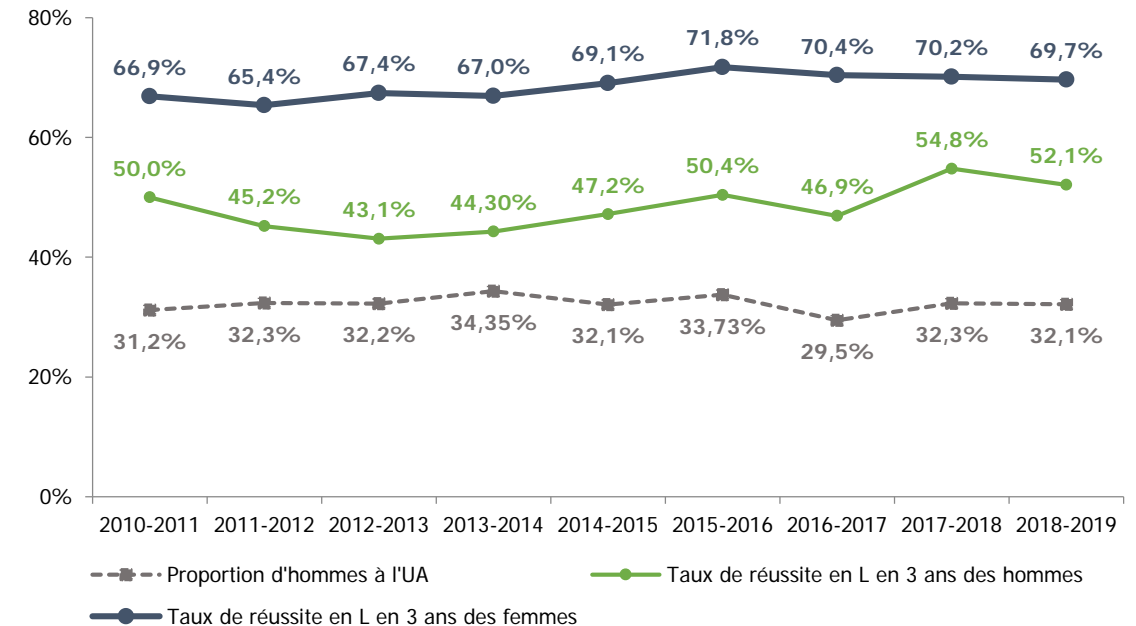
# Taux de réussite en Licence en 3 ans des diplômés 2019

Indicateur commun (CQ 2012-2016 et CQ 2017-2021)

### Taux de réussite en L en 3 ans par type de bac



### Taux de réussite en L en 3 ans par genre



Chiffres calculés par l'UA



# Taux de réussite en Licence en 3 ans des diplômés 2019

Note flash du Ministère parue le 28 octobre 2020 => **nouvelle méthodologie** 

Néobacheliers inscrits pour la 1<sup>ère</sup> fois en L1 à l'UA n'ayant jamais changé de groupe disciplinaire au cours de leur cursus en Licence. La réussite est l'obtention du diplôme (en L3 ou LP) quelque soit l'établissement.

UA  
49,6%

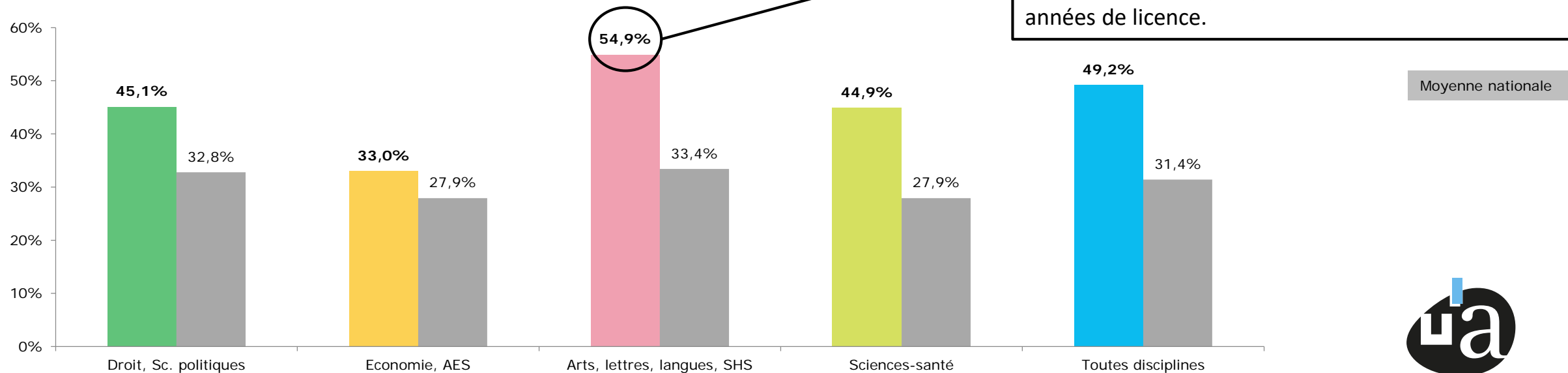
- **UA 1<sup>ère</sup> place nationale** sur le taux de réussite en L en 3 ans sans changement de groupe disciplinaire
- +18,2 points par rapport à la moyenne nationale (31,4%)

Valeur ajoutée + 12,8

- Ecart entre le taux attendu et le taux observé
- **UA 1<sup>ère</sup> place nationale** sur la valeur ajoutée

# Taux de réussite en Licence en 3 ans des diplômés 2019

Néobacheliers inscrits pour la 1<sup>ère</sup> fois en L1 à l'UA n'ayant jamais changé de groupe disciplinaire au cours de leur cursus en Licence. La réussite est l'obtention du diplôme (en L3 ou LP) quelque soit l'établissement.



54,9% des néobacheliers 2016 inscrits pour la 1<sup>ère</sup> fois en L1 à l'UA en 2016-2017 dans le groupe disciplinaire « Arts, lettres, langues, sciences humaines et sociales » obtiennent leur licence en 2018-2019 sans avoir changé de groupe disciplinaire au cours des 3 années de licence.

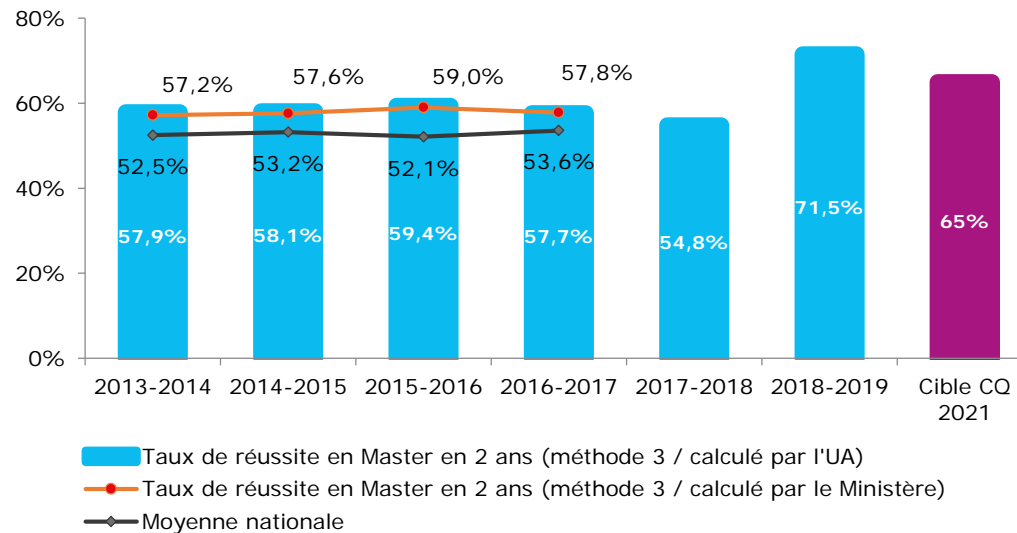
# Taux de réussite en Master en 2 ans des diplômés 2018

Indicateur commun (CQ 2017-2021)

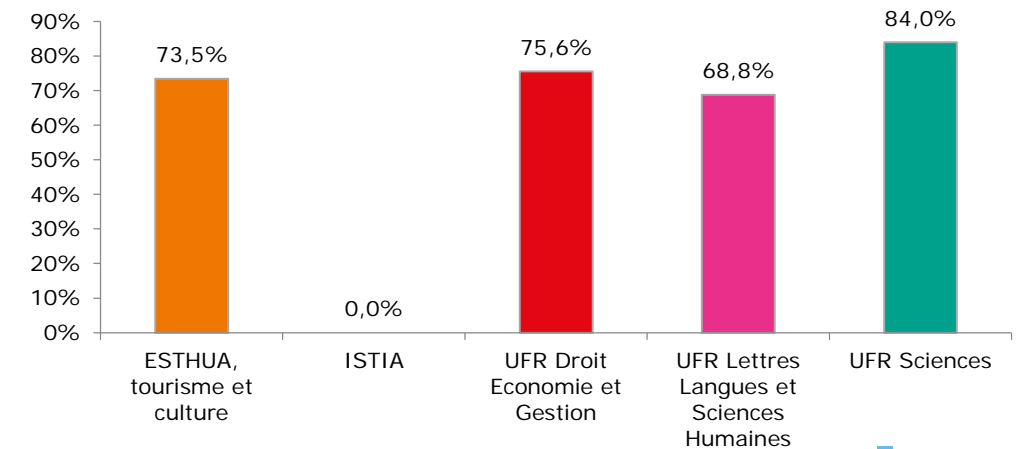
Méthode 3

- Tient compte seulement des étudiants inscrits dans le même établissement les 2 années

UA  
71,5%



## Diplômés 2018-2019 : réussite en M en 2 ans

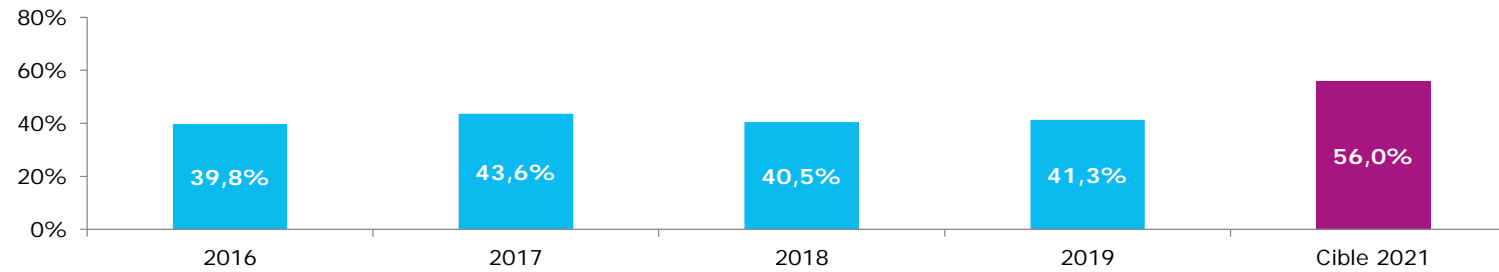


Chiffres calculés par l'UA

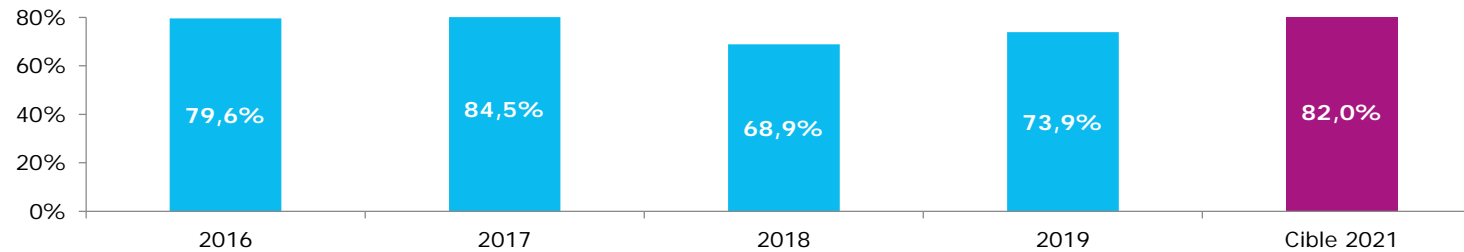
# Réussite en Doctorat

Indicateur commun (CO 2017-2021)

Part des doctorats obtenus en moins de 40 mois



Part des doctorats obtenus en moins de 52 mois

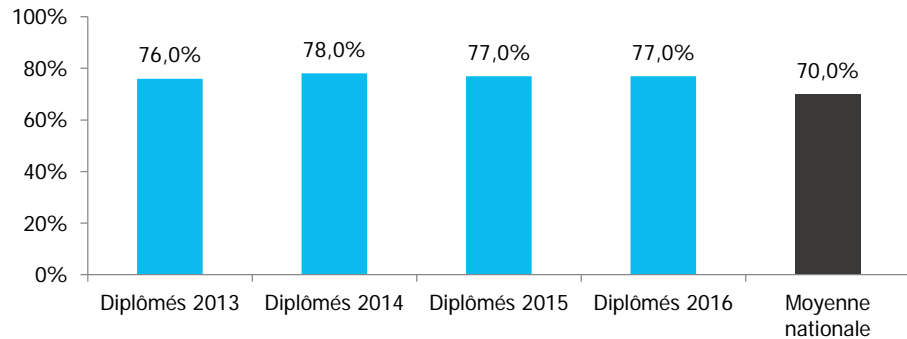


Chiffres calculés par l'UA

# Insertion professionnelle (enquête 30 mois)

Indicateur commun (CQ 2017-2021)

### Taux de participation - Master



Info : Au national, les taux de participation en Master varient de 12,5% à 89% selon les établissements.

### Taux d'insertion

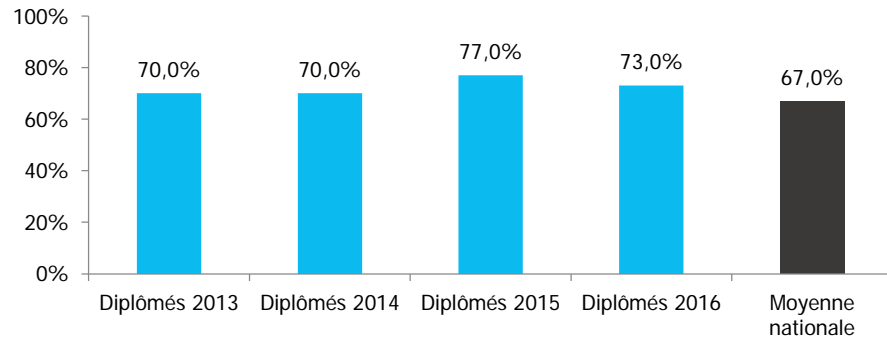
Diplômés 2013 : 90%  
Diplômés 2014 : 91%  
Diplômés 2015 : 90%  
**Diplômés 2016 : 92%**  
*(moy. pondérée LP & Master)*

Cible UA 2021 : 91%



**Hausse de 2 points du taux d'insertion des diplômés en 2016**

### Taux de participation - LP

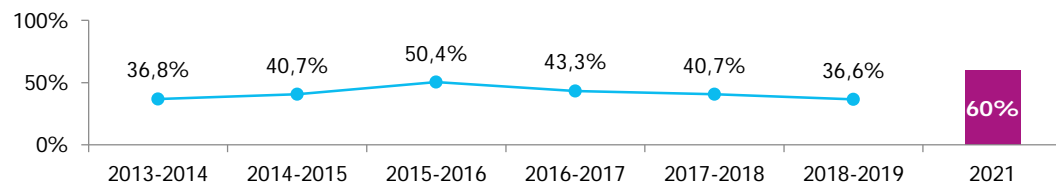


Info : Au national, les taux de participation en LP varient de 14% à 87% selon les établissements.

# Evaluation des formations et des enseignements

Indicateur commun (CQ 2012-2016 et CQ 2017-2021)

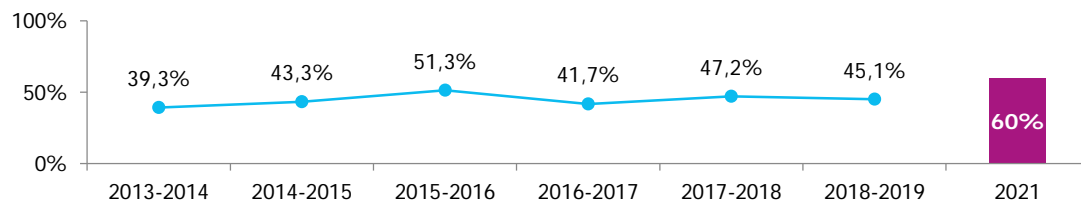
Taux de participation - Licence



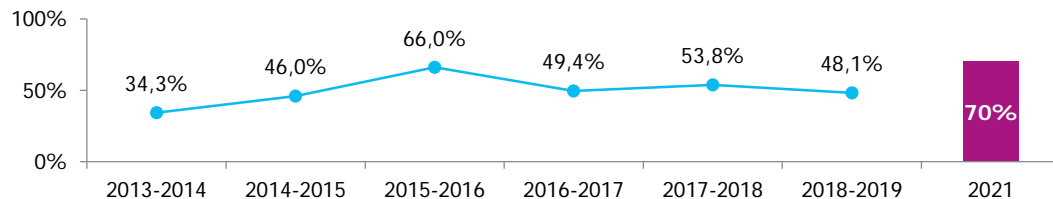
Taux de participation en baisse en 2018-2019 : 41,6%

- 4 points

Taux de participation - Master



Taux de participation - Autres diplômes



## ↳ Participation par faculté/institut : comparaison N-1

	Promotion 2017-2018	Promotion 2018-2019	Évolution
Faculté de droit, d'économie et de gestion	40,7%	37,5%	- 3,2 pts
Faculté de santé	32,1%	31,1%	- 1 pts
Faculté des lettres, langues et sciences humaines	41,3%	36,5%	- 4,9 pts
Faculté des sciences	42,0%	39,9%	- 2,1 pts
ISTIA, école d'ingénieurs	73,6%	83,9%	+ 10,3 pts
IUT	65,2%	57,6%	- 7,7 pts
UFR ESTHUA, Tourisme et culture	48,7%	40,9%	- 7,8 pts
<b>Ensemble</b>	<b>45,6%</b>	<b>41,6%</b>	<b>- 4 pts</b>

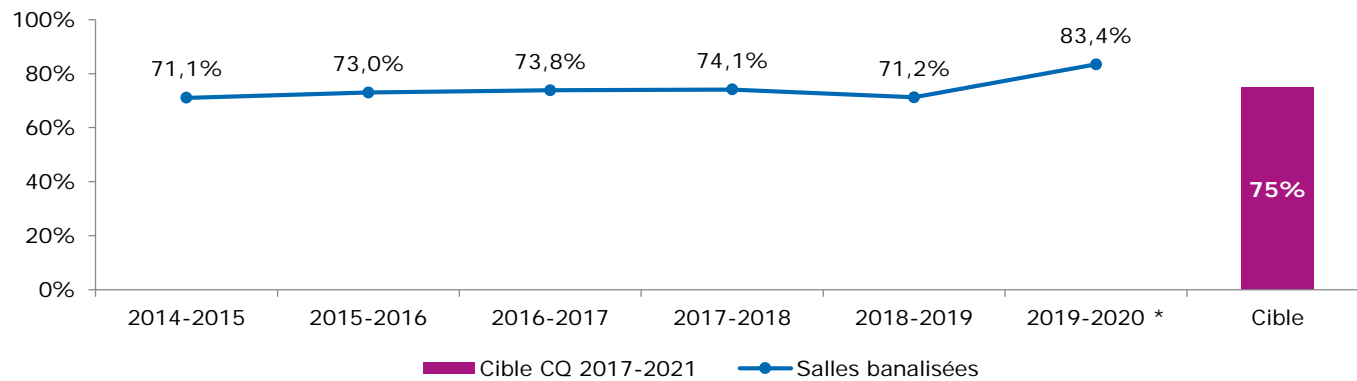
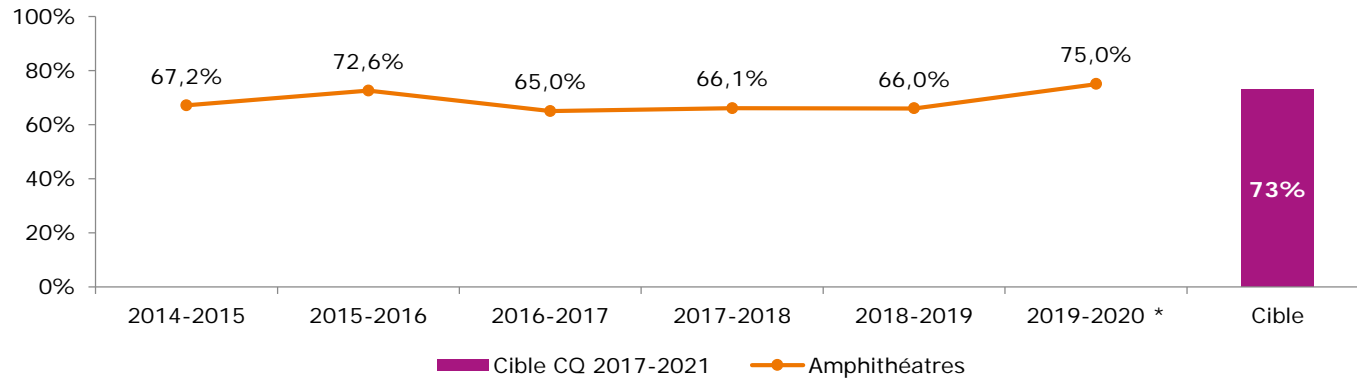
Extrait de la synthèse sur le taux de participation 2018-2019 disponible sur PAP'UA



université  
angers

# Taux d'occupation des locaux

Indicateur commun (CQ 2012-2016 et CQ 2017-2021)



## Global UA

2014-2015 : 69,5%  
 2015-2016 : 72,8%  
 2016-2017 : 70,3%  
 2017-2018 : 70,8%  
 2018-2019 : 69,1%  
 2019-2020 : 80,0%

Cible UA 2021 : 74%

Moy. Nat. : 71%

\* Période observée de septembre 2019 à mi-mars 2020

# Quelques indicateurs spécifiques de l'UA

## Nb de doctorants inscrits en cotutelle internationale de thèse

- 74 en 2018-2019
- En baisse (- 14), tout comme le nombre de doctorants inscrits à l'UA

## Nb d'étudiants en formation initiale de nationalité étrangère inscrit à l'UA

- 13,5% en 2019-2020 soit 2612
- Hausse de 0,8 point, soit +296 étudiants
- Augmentation de la proportion en LP (+69,2%) et Licence (+20,8%)

## Nb d'heures de formation du personnel

- 11 334 heures en 2019 ; 1 308 heures de plus qu'en 2018
- Hausse de la part de BIATSS ayant suivi une formation + 8 points

**POUR VOTE**



# 3-2 CVEC prévision de recettes 2021

- La prévision de recettes estimée pour la CVEC 2021 est évaluée à :

**1 522 522 euros**

# CVEC Initiatives et Vie étudiante

## INITIATIVES ET VIE ETUDIANTES

	2 019	2020	2021
FSDIE - Fonctionnement	107 554,00	107 570,00	<b>110 000,00</b>
Aide à la mobilité internationale - Fonctionnement	50 000,00	50 000,00	<b>50 000,00</b>
Fonctionnement de la Parenthèse	9 011,00	15 000,00	<b>15 000,00</b>
Amélioration accueil des étudiants : GIC, SCD)	48 993,00	0,00	<b>00</b>
Aménagement nouveaux espaces vie étudiante BU St Serge Provision sur projets pluriannuel	0,00	200 000,00	<b>200 000,00</b>
Mission égalité - Fonctionnement	0,00	5 000,00	<b>10 000,00</b>
Communication sur les actions menées fonctionnement	0,00	5 000,00	<b>5 000,00</b>
Cycles de formation des étudiants à la prévention et achat de mallettes de prévention fonctionnement	0,00	3 000,00	<b>3 000,00</b>
Salaire Pilotage initiatives étudiantes Masse salariale		29 344,00	<b>30 000,00</b>
Part d'auto-financement AAP CROUS	0,00	0,00	<b>0,00</b>
Aménagement La Parenthèse	65 827,00	0,00	
<b>Total</b>	<b>281 385,00</b>	<b>414 914,00</b>	<b>423 000,00</b>
			<b>27.8%</b>

# CVEC SPORT

SPORT			
	2019	2020	2021
Pack gratuit Masse salariale et fonctionnement	150 000,00 €	150 000,00 €	<b>150 000,00 €</b>
Sols Gymnase - Provision sur projet pluriannuel			<b>60 000,00 €</b>
Poursuite du Parcours Santé (150 000€ provisionné et reporté pour 2020)	150 000,00 €	160 532,00 €	
Aménagement Espace Cardio du SUAPS	56 000,00 €	0,00 €	
Masse salariale		9 500,00 €	<b>34 000,00 €</b>
Aménagement de la salle du SUAPS dans le cadre du Festival de la création universitaire			
Fonctionnement		25 000,00 €	
Stage sportif			<b>5 000,00 €</b>
Outils de réservation et gestion des flux			<b>25 000,00 €</b>
Fonctionnement			
	356 000,00 €	345 032,00 €	<b>274 000,00 €</b>
			<b>18,0%</b>

# CVEC SANTE

SANTE			
	2019	2020	2021
Médecine préventive des étudiants Masse salariale et fonctionnement	158 505,00 €	158 505,00 €	<b>161 500,00 €</b>
Mise en place programme MBSR - Fonctionnement			<b>5 022,00 €</b>
Logiciel de RDV pour les étudiants SUMPPS : UA/CROUS		10 000,00 €	
Salaire infirmière de prévention - Masse salariale	31 047,00 €	31 047,00 €	<b>32 500,00 €</b>
Politique sociale : Salaire Assistant de service social pour les étudiants (Recrutement en cours d'année 2019) Masse salariale	16 450,00 €	29 500,00 €	<b>29 500,00 €</b>
Salaire Augmentation des quotités de travail Masse salariale		10 000,00 €	<b>26 000,00 €</b>
Salaire 1/2 poste Faculté de santé - renforcement du service sanitaire Masse salariale	12 574,00 €	12 574,00 €	<b>13 000,00 €</b>
Accueil téléphonique et physique pour les étudiants (29500€ /an) Masse salariale		27 600,00 €	
	218 576,00 €	279 226,00 €	<b>267 522,00 €</b>
			<b>17,5%</b>

# CVEC CULTURE

CULTURE			
	2019	2020	2021
Carte culture - Fonctionnement	42 750,00 €	45 000,00 €	<b>45 000,00 €</b>
Campus Day - Fonctionnement	50 000,00 €	60 000,00 €	<b>60 000,00 €</b>
Festival - Fonctionnement	21 400,00 €	30 000,00 €	<b>30 000,00 €</b>
Galleries - Fonctionnement	30 000,00 €	32 000,00 €	<b>30 000,00 €</b>
Fonctionnement du Quatre : -Aménagement locaux de stockage UFR Santé ou Sciences - Fonctionnement	15 647,00 €	50 000,00 €	<b>32 000,00 €</b>
Régisseur - Masse salariale	9 542,00 €	27 483,00 €	<b>28 000,00 €</b>
Investissement : - rénovation des systèmes d'éclairage - Vidéoprojecteur technologie Laser			<b>35 000,00 €</b>
	169 339,00 €	244 483,00 €	<b>260 000,00 €</b>
			<b>17%</b>

# CVEC Politique Sociale

SOCIAL			
	2019	2020	2021
Relais handicap, aides d'urgences... + 116 587€ / 2019 10% de la contribution	25 413,00 €	142 000,00 €	
Dispositifs d'accompagnement (logement, bons alimentaires, plateforme « toutes mes aides », aides financières d'urgence, soutien au handicap, clés 4G...)			90 000,00 €
Prêt portable longue durée achat d'équipements Investissement		37 500,00 €	60 000,00 €
Contrats étudiants hot line (numérique) masse salariale			45 000,00 €
Accompagnement numérique (masse salariale)			28 000,00 €
Hot line sociale (masse salariale)			20 000,00 €
Educateur spécialisé (handicap) rentrée 2021			10 000,00 €
	25 413,00 €	179 500,00 €	253 000,00 €
			16,6%

# En résumé

Initiative & Vie étudiante	Sport	Santé	Culture	Social	Total
423 000€	274 000 €	267 522 €	260 000 €	253 000 €	1 522 522 €*
27,8%	18%	17,5%	17,1%	16,6%	100 %

**\* Les 1 522 522 euros intègrent 45000 euros non affectés pour des appels à projet CVET : 3%**

**POUR VOTE**

*Approuvé par la CVET du 10 décembre à la majorité (2 abstentions)*

*Approuvé par la CFVU du 14 décembre à la Majorité avec 29 voix pour et 2 abstentions*

# 3-3 Droits d'inscription différenciés

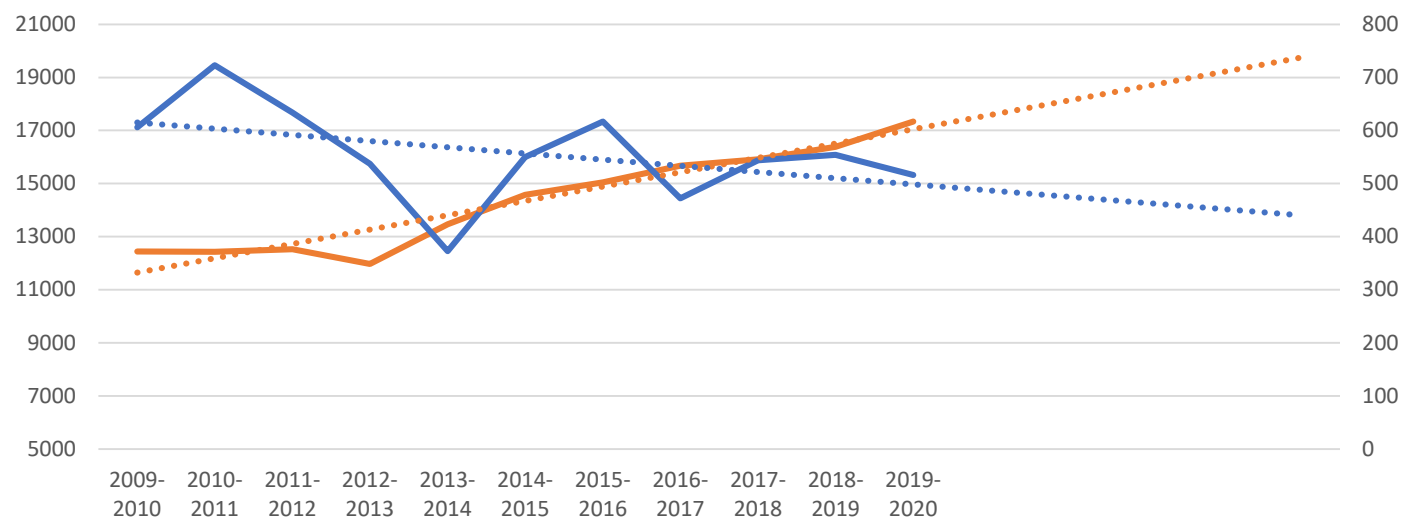
- Mesure de la **stratégie nationale Bienvenue en France**, accompagnée d'une politique forte d'exonération et d'allocation de bourses confiée aux ambassades et aux établissements d'enseignement supérieur.
- Appliqués aux étudiants hors-UE/Suisse/Quebec dès la rentrée universitaire 2019.
- Ne sont pas assujettis: étudiants réfugiés, foyer fiscal FR depuis + 2 ans, doctorants,...
- Des possibilités d'accorder des bourses et des **exonérations totales ou partielles** (à définir par une délibération du CA)
- Autonomie laissée par l'Etat dans la limite du **plafond des 10% autorisés**
- 2 délibérations déjà pour l'UA en faveur de l'exonération partielle (CA038-2019 et CA131-2019)



# 3-3 Droits d'inscription différenciés

## Calcul rétrospectif et projection

	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Numérateur : étudiants exonérés sous plafo	580	671	592	420	340	517	424	450	530	549	513
Dénominateur réglementaire	12445	12436	12531	11970	13470	14581	15044	15670	15918	16388	17334
Taux	4,7%	5,4%	4,7%	3,5%	2,5%	3,5%	2,8%	2,9%	3,3%	3,4%	3,0%



— Dénominateur réglementaire — Numérateur : étudiants exonérés sous plafond

Prévoir 0,5 point de +  
(exonérations pour  
situation  
personnelle)

**Plafond des 10%**  
1733



université  
angers

# 3-3 Droits d'inscription différenciés

Exonération des droits d'inscription différenciés pour les étudiants extra-communautaires, pour l'année universitaire 2021/2022

POUR VOTE

## 3.4 Augmentation du taux horaire des vacataires du SUAPS

La lettre d'orientation budgétaire approuvée par le Conseil d'administration du 14 novembre 2019 précise **le calendrier des augmentations du taux horaire des vacataires du SUAPS**. Cet engagement sera mis en application par un vote du Conseil d'administration chaque année pour mettre en place l'augmentation progressive qui a été décidée.

Il est proposé de fixer le taux à 40€ de l'HETD avec application au 1<sup>er</sup> septembre 2021.

**POUR VOTE**

# 3.5 Demandes de subventions des associations

Nom de l'association	Objet/ Mission de l'association	Subvention 2020	Demande de subvention 2020	Proposition de subvention 2021
Bibliothèque Anglophone	Activités éducatives culturelles, sociales et familiales en lien avec la pratique de l'anglais	11 000€	12 500€	12 500 €
Institut Confucius	Enseignement du Chinois / Conférences, activités culturelles / Coopération économique	10 000€	10 000€	10 000€
ASUA (Association Sportive de l'Université d'Angers)	Promouvoir et développer la pratique physique compétitive et non compétitive	11 250€	11 920€	11 920€
Vox Campus	Chorale et orchestre universitaires	7 750 €	10 000€	10 000 €
<b>Total</b>		<b>40 000 €</b>	<b>44 420€</b>	<b>44 420 €</b>

POUR VOTE



# 4. Affaires générales et statutaires

4.1 Ordre de mission permanent du Président – **VOTE**

4.2 Modification de la délibération CA030-2020 du 20 avril 2020 relative à la création d'une Cellule d'aides d'urgence - **VOTE**

4.3 Etat d'avancement du plan d'égalité professionnelle hommes femmes - **INFORMATION**

## 4.1 Ordre de mission permanent du Président

Monsieur Christian ROBLÉDO,

**Est prié de se rendre**, toutes destinations, françaises et étrangères

**Du 01 janvier 2021 au 31 décembre 2021**

Pour déplacements professionnels

Moyens de transports utilisés :

- Transport aérien
- Chemin de fer
- Véhicule administratif
- Véhicule personnel

POUR VOTE

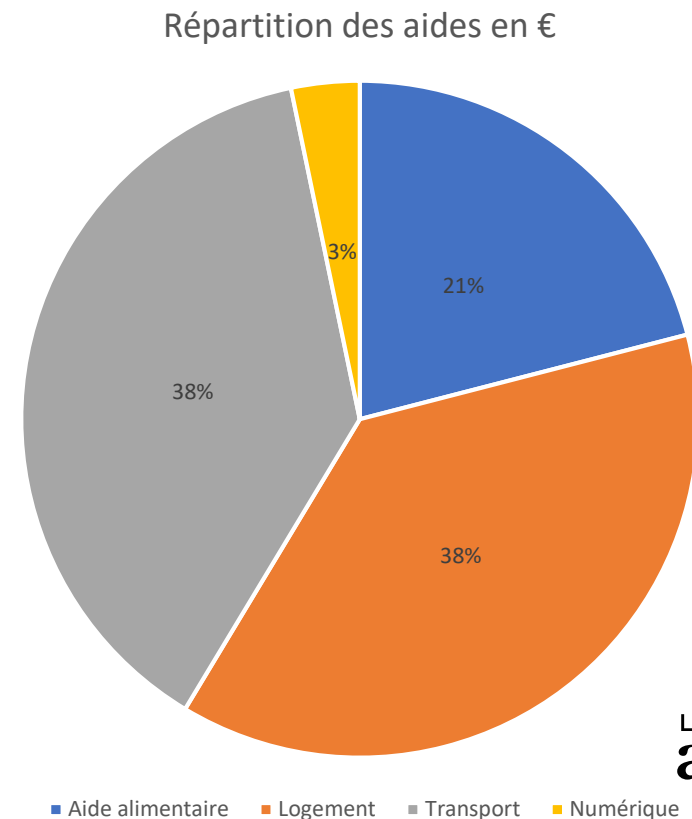
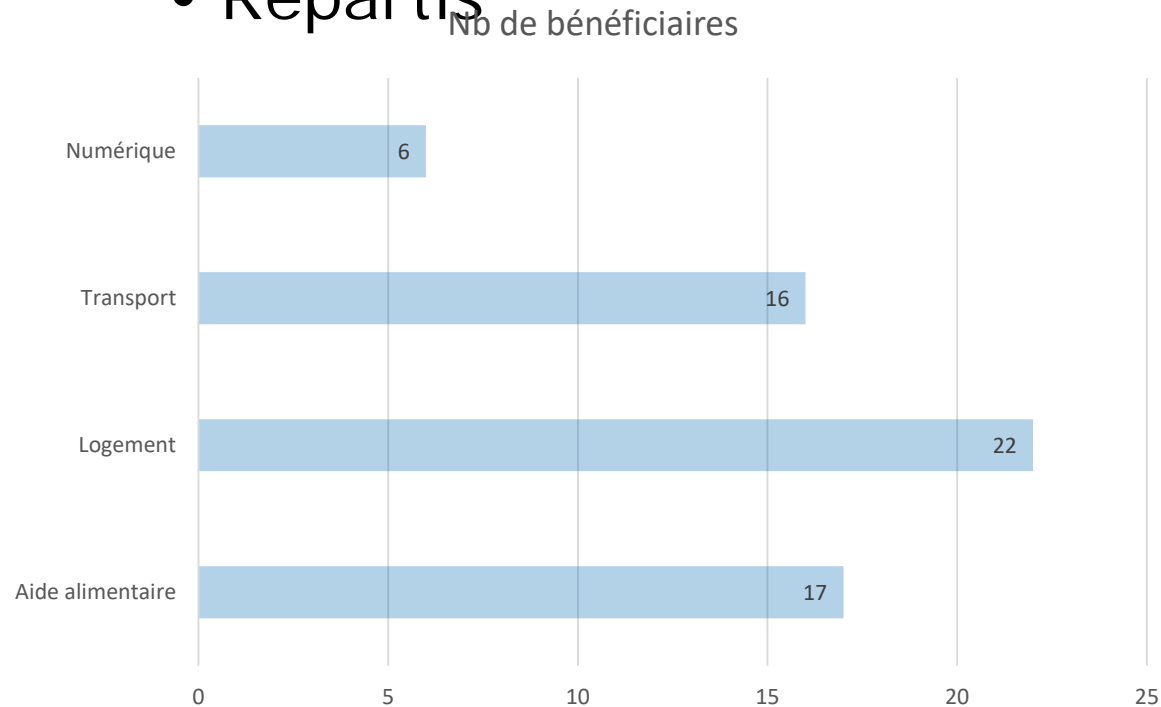
# Cellule d'aides d'urgence

## Rappel des missions

- Mise en place d'une cellule d'urgence sociale au printemps pour aider les étudiants en difficulté sur 4 grands axes
  - Aide alimentaire
  - Aide au logement
  - Aide numérique
  - Aide transport
- Venant en complément des aides du CROUS notamment
  - Type de public
  - Type d'aide

# Cellule d'aides d'urgence Bilan

- 26 k€ d'aides distribués sur les fonds CVEC
  - 61 étudiant.e.s bénéficiaires
  - Répartis





## 4-2 Modification de la délibération CA030-2020 du 9 avril 2020 relative à la création d'une Cellule d'aides d'urgence

- Cette cellule était opérationnelle jusqu'au 31 décembre 2020.
  
- **Il est proposé de la prolonger jusqu'au 30 juin 2021.**

POUR VOTE

# 4-3 Plan d'action pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

**Présentation au CA de documents de  
travail pour discussion**

# 1 – L'intention du législateur

## Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (art.6 septies)

Pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'Etat et ses établissements publics, élaborent et mettent en œuvre **un plan d'action pluriannuel** (max trois ans renouvelables).

Le plan d'action comporte des mesures visant à :

- 1° Evaluer, prévenir et si besoin traiter les **écarts de rémunération** entre les femmes et les hommes ;
- 2° Garantir **l'égal accès** des femmes et des hommes **aux corps**, cadres d'emplois, grades et emplois.
- 3° Favoriser **l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale** ;
- 4° Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Le plan d'action est élaboré sur la base des **données issues** de l'état de la situation comparée des femmes et des hommes **du rapport social unique** annuel.

Les **comités techniques**, futurs comités sociaux d'administration, **sont consultés** sur le plan d'action et **informés annuellement** de l'état de sa mise en œuvre.

L'absence d'élaboration du plan d'action ou son non-renouvellement peut être sanctionné par une **pénalité** (max 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels).

**Un décret en Conseil d'Etat du 8 mai 2020 précise les conditions d'application du présent article.**

## 2 – Éléments de cadrage pour l'élaboration d'un plan d'action Égalité à l'UA

### **Respecter les thématiques obligatoires prévues dans la loi (axe)...**

Le plan d'action comporte obligatoirement des mesures visant à :

- ⇒ **AXE 1** : Evaluer, prévenir et si besoin traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- ⇒ **AXE 2** : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois ;
- ⇒ **AXE 3** : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- ⇒ **AXE 4** : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

### **... en y ajoutant des axes supplémentaires si nécessaires**

- ⇒ **AXE 5** : Gouvernance de la politique d'égalité professionnelle de l'établissement
- ⇒ **AXE 6** : Former, informer, communiquer sur l'égalité professionnelle

## 2 – Éléments de cadrage pour l'élaboration d'un plan d'action Égalité à l'UA

### Architecturer précisément le plan d'action

- a/Nommer clairement la situation à corriger et l'objectif à atteindre (objectif)
- b/Décrire précisément la mesure envisagée pour l'atteindre (action)
- c/Préciser l'indicateur de suivi et d'évaluation retenu (indicateur ou livrable) et son évolution dans le temps (horizon départ, 2021, 2022, 2023)
- d/Identifier précisément le référent de l'action chargé de son suivi (référent action)
- e/Evaluer les moyens (humains, matériels, financier) alloués à l'action (coût)
- f/Identifier si l'action proposée est connectée avec un autre plan d'action (lien)

#### Exemple :

	OBJECTIFS	ACTIONS	INDICATEURS OU LIVRABLES	SITUATION DEPART	HORIZON 2021	HORIZON 2022	HORIZON 2023	REFERENTS ACTION	COUT	LIEN AUTRE PLAN D'ACTION
1.1	Identifier et analyser les écarts de rémunération par sexe à l'UA	1.1.0 Mesurer l'écart de rémunération global entre les femmes et les hommes (y compris pour la population des vacataires)	Ecart de rémunération globale brute annuelle	21%	?	?	?	DPE		



## 2 – Éléments de cadrage pour l'élaboration d'un plan d'action Égalité à l'UA

**Faire participer la communauté à la construction, à la validation et à l'appropriation des enjeux du plan d'action.**

- ✔ **Sonder** largement la communauté en amont (état des lieux ressenti) : lancement d'une enquête Égalité auprès des personnels fin 2019 et publication des résultats à la rentrée 2020.
- ✔ **Co-construire** le plan d'action avec les personnels intéressés par le sujet et leurs représentants : objet du séminaire du 23/11/2020.
  - ✔ **Les 6 axes n'ont pas été remis en question**
  - ✔ **Des propositions d'actions ont été ajoutées ou mises en question**
  - ✔ **Ces points ont été discutés avec les membres de la commission égalité**
- ✔ **Faire valider le plan d'action par les instances** consultatives et décisionnelles de l'UA :
  - En privilégiant un temps de débat avec chacune des instances, en amont de la présentation de documents aboutis.
- ✔ **Communiquer largement auprès des agents**

# 3 – Focus sur les axes et les principales mesures à détailler dans le PAE

## AXE 1 : Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération

**1-1-Identifier et analyser les écarts de rémunération par sexe (méthodologie de calcul des écarts mis à disposition par la DGAFP).**

- Ecartés liés à la quotité de temps de travail
- Ecartés liés à la différence de représentation des sexes dans les corps
- Ecartés liés à la différence de structure démographique au sein de chaque corps
- Ecartés liés à la composante indemnitaire
- Ecartés de ratios d'avancement de grade (taux de promotion sexués)
- Ecartés de rémunération entre les personnels contractuels

**1-2-Traiter les écarts de rémunération pour lesquels l'établissement est compétent et le faire sur la base d'objectifs chiffrés.**

- Intervenir sur la cotation des postes
  - Agir sur les modalités d'attribution des primes
  - Définir des politiques adéquates en matière de promotion
  - Apprécier les règles de gestion des retours de congés familiaux
- **Peu de modifications proposées à la suite du webinaire (précisions essentiellement).**

# 3 – Focus sur les axes et les principales mesures à détailler dans le PAE

## **AXE 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique**

2-1- Développer la mixité des métiers

2-2-Accompagner les parcours et l'égal accès aux responsabilités professionnelles

2-3- Mettre en œuvre le dispositif des nominations équilibrées prévu par l'art.6 quarter de la loi n°83-634 portant droits et obligation des fonctionnaires.

Plusieurs actions jugées non pertinentes, et nombreuses discussions sur le fait que certaines actions sont à la fois urgentes (ex formation des comités de sélections), complexes (ex formation des comités de sélection) ou peuvent être contre-productives (ex Mentorat des jeunes chercheuses)



# 3 – Focus sur les axes et les principales mesures à détailler dans le PAE

## **AXE 3 : Mieux articuler vie personnelle et vie professionnelle**

3-1- Adapter l'organisation du travail et du temps de travail :

3-2-Soutien à la parentalité

Discussions sur le fait qu'il faut être très vigilant à orienter cet axe vers l'ensemble des personnels, et à maîtriser le risque qu'il ne renforce au contraire les stéréotypes de genre

Certaines des actions sont jugées peu pertinentes, soit dans leur principe (ex conciergerie), soit parce qu'elles ne semblent pas liées à la question de l'égalité femme-homme (ex procédure de paiement des vacataires)

# 3 – Focus sur les axes et les principales mesures à détailler dans le PAE

## **AXE 4 : Lutter contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations**

4-1- Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations.

4-2- Former à la prévention des violences sexuelles et sexistes et le harcèlement en particulier des publics prioritaires (encadrants, services RH, représentants des personnels, assistants sociaux, élèves des écoles de service public).

4-3- Définir les modalités d'accompagnement et de soutien des victimes par le biais des acteurs de la prévention.

**Nombreuses discussions concernant la nécessité de continuer de structurer (professionnaliser?) le fonctionnement de la cellule VDH et sur la pertinence de l'élargissement des ses missions**  
**Consensus sur le caractère très prioritaire des actions d'information et de formation et sur la nécessité de conditionner certaines responsabilités (encadrement, directions...) à cette formation**

# 3 – Focus sur les axes et les principales mesures à détailler dans le PAE

## **AXE 5 : Gouvernance et politique d'égalité professionnelle**

5-1- Définir les rôles et les missions des différents acteurs de la politique d'égalité professionnelle.

5-2- Définir les modalités de pilotage, de suivi et d'évaluation du plan d'action.

5-3- Définir les modalités d'information des agents sur le plan d'action et la politique d'égalité.

5-4- Réaliser un diagnostic, un suivi régulier et une évaluation du plan d'action et de son efficacité

**Consensus sur la nécessité de référents en proximité. Référents égalité? Référents VDH? Lien avec les cellules VDH et la commission égalité, travail à poursuivre.**

# 3 – Focus sur les axes et les principales mesures à détailler dans le PAE

## **AXE 6 : Former, informer, communiquer sur l'égalité professionnelle**

6-1- Favoriser une culture de l'égalité entre les sexes

6-2- Former aux questions d'égalité, de harcèlement et de discriminations

6-3- L'enseignant.e-chercheur.se, acteur.trice de sa carrière.

**Consensus sur l'importance de ces actions et plutôt en faveur de les regrouper dans un axe spécifique**

**Consensus sur l'idée selon laquelle la prise conscience des biais de genre passe par des formations spécifiques, des personnels, des cadres, des personnes vulnérables (doctorant-es)**

**Amplification du Mois du genre dans les actions de sensibilisation et d'information**

**Une action-phare urgente: mettre en place une formation en direction des comités de sélection**

# Et ensuite?

- Contribution de tous les administrateurs bienvenue
- Travail du PAE au sein de la commission égalité
- Nouveau temps « ouvert à tous » au premier semestre
- Présentation au CA du 11 mars

POUR INFORMATION

# 5. Vie de l'établissement

## 5.1 Rapport d'autoévaluation de l'établissement - **VOTE**

# Le cadre de la rédaction

- 3 domaines
  - le pilotage stratégique et opérationnel de l'Université;
  - la recherche et la formation;
  - la réussite des étudiants;
- 8 groupes de travail
  - Gouvernance (références 1, 2 et 4) –
  - Santé (référence 3) –
  - Qualité/pilotage (références 5 et 6) –
  - Ressources Humaines (référence 7) –
  - Immobilier (référence 8) –
  - Formation (référence 11, 12 13 et 14) –
  - Recherche (références 9, 10 et 13) - Vie étudiante (référence 15)
- un.e pilote vice-président.e et un.e co-pilote élu.e à un conseil central.
- appel large à candidatures, réunions (2 à 3) et travail collaboratif.
- ressources et expertises des directions métier

# Le cadre de la rédaction

Volume recommandé : 60 pages

Obligatoirement organisé par référence

En veillant à appuyer les affirmations sur des preuves et à proposer une auto-évaluation, et non seulement une description

Deux axes de lecture transversaux proposés à l'HCERES : relation au territoire, et internationalisation.

Documents en annexe

Choix d'un diagramme Forces/faiblesses/opportunités/menaces par domaine

**Dépôt du RAE sur la plateforme PELICAN au plus tard le 8 janvier 2021**



# Domaine 1 - le pilotage stratégique et opérationnel de l'Université : points forts

- Un positionnement clair comme une université pluridisciplinaire avec santé de taille moyenne et des indicateurs de réussite étudiante et de production scientifique qui la situent très favorablement dans cette catégorie
- Une organisation en composantes et pôles de recherche aboutie, stable, dont les gouvernances sont fonctionnelles
- La création d'une COMUE expérimentale, en lien étroit avec le territoire et sur la base d'une structuration souple assise d'abord sur les projets de la communauté
- Un ensemble d'outils de pilotage (schémas directeurs, feuilles de route) structurant les principales fonctions support, et permettant une programmation pluriannuelle
- Une bonne maîtrise des outils budgétaires et une bonne connaissance des évolutions, notamment de masse salariale
- Une bonne qualité du dialogue social et un engagement dans des enjeux sociétaux majeurs (égalité, transitions énergétiques et numériques)
- Une agilité pour saisir les opportunités

# Domaine 1 - le pilotage stratégique et opérationnel de l'Université : points faibles

- Structurer et généraliser la démarche qualité qui est actuellement parcellaire
- Définir et implémenter une réelle stratégie internationale affichant davantage les priorités et les synergies

# Domaine 1 - le pilotage stratégique et opérationnel de l'Université : Risques et Opportunités

## ➤ Risques

- Une sous-dotation historique, devenant de plus en plus intenable au fur et à mesure de l'accroissement du nombre d'étudiants et une réduction importante de la capacité d'auto-financement

## ➤ Opportunités

- La construction de la COMUE Angers-Le Mans

# Domaine 2 : la recherche et la formation

## points forts

- Un ensemble de dispositifs de premier cycle conduisant à un taux de réussite en licence excellent depuis plus de 10 ans (F)
- Des innovations pédagogiques transformantes, lauréates d'appels à projets (Pluripass, NCU Thelème, AMI SHS, Etoile), et un service de soutien à la pédagogie structuré et performant (F)
- Un ensemble reconnu de formations professionnalisantes (F)
- Une structuration accrue de la recherche autour d'axes forts articulés aux territoires, d'objets pluridisciplinaires et de thématiques émergentes (R)
- Des indicateurs de production recherche très honorables (classement de Shanghai, et autres indicateurs) (R)

# Domaine 2 : la recherche et la formation

## points faibles

- Renforcer l'attractivité de l'offre de formation en master par le développement, sur le modèle de l'EUR LUMOMAT, de quelques graduate programs en lien avec les axes (RF)
- Généraliser une approche par compétences (F)
- Renforcer les synergies (dans l'ensemble du domaine) avec Le Mans université dans le cadre de la COMUE (RF)
- Fluidifier les dispositifs de valorisation (R)
- Une culture internationale à étendre (i.e. internationalisation à domicile, alumni) (RF)

# Domaine 2 : la recherche et la formation

## Risques et Opportunités

### ➤ Risques

- Dans le contexte d'une sous dotation récurrente de l'UA en moyens humains et d'un accroissement continu des effectifs étudiants : un risque d'épuisement et de démotivation des personnels et d'abandon des activités recherche (RF)
- Une dépendance importante aux financements régionaux, et des succès encore insuffisants aux AAP nationaux (ANR) (R)
- Un déficit de visibilité et une faible représentation sur le site de certains EPST (INSERM, CNRS) qui peut faire craindre à terme une délabellisation d'UMR (R)
- La réduction des moyens pour l'acquisition de nouveaux équipements et leur renouvellement permettant de maintenir et développer l'offre technologique actuelle (R)

### ➤ Opportunités

- Une dynamique internationale enclenchée avec une évolution croissante des cours en anglais et diplômes conjoints avec nos partenaires étrangers (RF)

# Domaine 3 la réussite des étudiants

## points forts

- Un cadre général de qualité de vie attesté par les différents classements nationaux
- Des associations étudiantes dynamiques
- Des services communs à l'écoute des étudiants
- Un développement important du SUMPPS
- Un ensemble de dispositifs favorisant le sentiment d'appartenance
- Une expérience du tutorat
- Une stratégie d'accueil labellisée

# Domaine 3 : la réussite des étudiants points faibles

- Structurer un schéma directeur de la vie de campus
- Développer l'emploi étudiant
- Reconnaître les compétences et l'engagement dans les cursus
- Améliorer la coordination avec les autres acteurs du territoire et le CROUS
- Structurer les relations avec les Alumni



# Domaine 3: la réussite des étudiants

## Risques et Opportunités

### ➤ Risques :

- Une précarité étudiante importante et qui s'accroît rapidement du fait de la crise

### ➤ Opportunités :

- Le levier de la CVEC pour coordonner la politique d'animation des campus
- La création d'une sous-direction Vie des Campus
- La fondation

Approuvé par le Conseil académique du 16 décembre 2020 à la majorité avec 46 voix pour et 4 abstentions.

POUR VOTE

# 6. Enseignement et vie étudiante

## 6.1 Parcoursup :

Attendus locaux – **VOTE**

Éléments pris en compte pour examiner les vœux – **VOTE**

Capacités d'accueil en L1 et BUT – **VOTE**

## 6.2 Admission en Master:

Capacités d'accueil en M1 – **VOTE**

Dates de recrutement - **VOTE**

# 6.1 Parcoursup

- Attendus locaux : adoptés par la CFVU du 14 décembre 2020 à la majorité avec 28 voix pour, 3 voix contre et 1 abstention
- Éléments pris en compte pour examiner les vœux : adoptés par la CFVU du 14 décembre à la majorité avec 25 voix pour, 3 voix contre et 2 abstentions
- Capacités d'accueil en L1 et BUT : adoptées par la CFVU du 14 décembre à la majorité avec 27 voix pour, 3 voix contre et 1 abstention

POUR VOTES

## 6.2 Admission en Master

- Capacités d'accueil en M1 - adoptées par la CFVU du 14 décembre 2020 à la majorité avec 25 voix pour, 3 voix contre et 1 abstention
- Dates de recrutement en M1 (date d'ouverture et date de clôture de la campagne) – adoptées par la CFVU du 14 décembre 2020 à la majorité avec 31 voix pour et 1 abstention

POUR VOTES

# 7. 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.

- **28 Janvier 2021 à 14h30**
  - **11 Mars 2021 à 14h30**
  - **15 Avril 2021 à 14h30**
  - **20 Mai 2021 à 14h30**
  - **17 Juin 2021 à 14h30**
  - **8 Juillet 2021 à 14h30**